

Prot. n. L77/RNS
Bologna, 28 luglio 2017

Oggetto:
Lavoro agile - smart working

Sommario

Con la Legge 22 maggio 2017, n. 81 si assiste alla regolamentazione di un nuovo istituto giuridico: il lavoro agile.

Sulla Gazzetta Ufficiale 13 giugno 2017, n. 135 è stata pubblicata la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (**allegato**) recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, cosiddetto "*Jobs act del lavoro autonomo*".

Il provvedimento, in vigore dal 14 giugno 2017 (*il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale*), oltre alle disposizioni a tutela del lavoro autonomo, trattate con precedente Circolare, al fine di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione vita-lavoro, introduce il **lavoro agile**, definendone i suoi elementi costitutivi.

1. Definizione e caratteristiche

L'art. 18 introduce e disciplina il lavoro agile, inteso come modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata e non come nuova tipologia contrattuale ⁽¹⁾.

La prestazione lavorativa si svolge con le seguenti modalità:

- a. viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno in un luogo scelto, unilateralmente, dal lavoratore in assenza di precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b. possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c. assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoro agile ha carattere volontario sia per l'impresa che per il lavoratore. Se non concordato all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e definito nella lettera di assunzione, può essere concordato in corso di rapporto.

Fatte salve future indicazioni di segno contrario, si deve ritenere che l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni devono costituire oggetto della **comunicazione obbligatoria Unilav**.

2. Forma, recesso, potere di controllo e disciplinare

L'art. 19 prevede, difatti, che l'accesso al lavoro agile necessita di un **accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore** stipulato in forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, in cui

¹ Il lavoro agile differisce dal **telelavoro** in quanto quest'ultimo prevede che l'attività lavorativa venga regolarmente svolta al di fuori dei locali aziendali e che al lavoratore sia assegnata una postazione fissa, di norma coincidente con il domicilio dello stesso. Il datore di lavoro è tenuto a garantire la sicurezza del telelavoratore e la sua integrità psico-fisica, verificando che l'ambiente di lavoro sia esente da rischi. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro, che devono essere conformi alla normativa in materia di sicurezza.



vengono disciplinate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve individuare i tempi di riposo e prevedere il **c.d. diritto alla disconnessione**, ossia quelle misure tecniche ed organizzative volte ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate.

Il comma 2 dello stesso art. 19, stabilisce che l'accordo può essere **sia a termine sia a tempo indeterminato**, in tale ultimo caso il recesso potrà essere esercitato, da entrambe le parti, con un preavviso non inferiore a 30 giorni, da intendersi, naturalmente, come interruzione della modalità di lavoro agile e non come cessazione del rapporto di lavoro sottostante. Nel caso di lavoratori disabili, *ex Lege* n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di giustificato motivo il recesso è consentito, prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

Oggetto di specifica disciplina nell'ambito dell'accordo individuale di introduzione del lavoro agile, deve essere anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro e le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

3. Trattamento economico e normativo

L'art. 20 sancisce che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D. l.vo n. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'art. 18, comma 4, precisa che, gli incentivi di carattere fiscale e contributivo corrisposti in relazione a incrementi di produttività ed efficienza, sono applicabili anche quando l'attività lavorativa è prestata in lavoro agile.

Inoltre, il comma 2 dell'art. 20 dispone che nell'ambito dell'accordo individuale, può essere riconosciuto al lavoratore agile il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze.

4. Sicurezza sul lavoro e assicurazione I.n.a.i.l.

L'art. 18, comma 2, stabilisce che il datore di lavoro è responsabile della **sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'art. 22 stabilisce che il datore di lavoro garantisce **la salute e la sicurezza del lavoratore** che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i **rischi generali** ed i **rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, in base all'art. 23 il lavoratore ha diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** derivanti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e alla tutela contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la



scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita e di lavoro.

Sotto il profilo strettamente assicurativo si ritiene che il lavoro agile non configuri, in genere, la necessità dell'apertura di apposita posizione assicurativa territoriale perché non si tratta di nuovo stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Si tratta di attività svolta in etero direzione e che pertiene nettamente alla vita propria dell'azienda cui il lavoratore è collegato.

Ciò che muta è solo la formula organizzativa del lavoro. I profili di rischio e la conseguente classificazione tariffaria dovrebbero continuare ad operare secondo le regole di sempre. Stessa cosa sotto il profilo della tutela in quanto, come detto, il lavoratore agile è un lavoratore che gode delle stesse tutele del dipendente generalmente inteso.

Solo, dunque, nel caso in cui la lavorazione da questi svolta sia nuova rispetto a quelle già presenti in azienda nella P.a.t. di riferimento presente negli archivi I.n.a.i.l., dovrà essere aperta una nuova voce di tariffa. In caso contrario le retribuzioni del lavoratore in questione dovrebbero essere denunciate, secondo le regole generali, sulla voce di rischio già presente all'interno della P.a.t.

Cordiali saluti.

a cura
Ufficio Legislazione del lavoro

Allegato:

Legge 22 maggio 2017, n. 81