

LAVORO AGILE O SMART WORKING

NUOVE MODALTA' DI
ESECUZIONE DELLA
PRESTAZIONE LAVORATIVA

IL LAVORO AGILE

Con questa espressione si indica una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa introdotta per incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso la flessibilità in termini di orario e luogo di lavoro.

Fare lavoro agile/smart working

- Non si tratta di una tipologia contrattuale, ma di uno specifico **accordo** tra le parti , **diverso ed ulteriore** rispetto al contratto di lavoro, che specifica le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
- Lo smart working da una parte regala alle aziende una visione innovativa del lavoro e dall'altra implica un cambiamento di mentalità di approccio allo stesso, consentendo un miglior bilanciamento tra la qualità di vita e produttività del lavoratore

FONTI NORMATIVE

La disciplina del Lavoro Agile è contenuta:

- LEGGE N.81/2017 art 18 – 23 MISURE VOLTE A FAVORIRE L'ARTICOLAZIONE FLESSIBILE NEI TEMPI E NEI LUOGHI DEL LAVORO SUBORDINATO (Capo II, artt. 18-23)
- CIRCOLARE INAIL 02/11/2017

CARATTERISTICHE DEL LAVORO AGILE

La modalità di lavoro agile comporta che la prestazione lavorativa venga resa (art 18, L. 81/2017):

- ✓ In parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno
- ✓ Senza una postazione fissa
- ✓ Senza precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- ✓ Anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi
- ✓ Con l'utilizzo di strumenti tecnologici

LUOGO DI LAVORO

- Il lavoratore agile **non è vincolato** ad un preciso luogo di lavoro: non ha una postazione di lavoro fissa e può lavorare sia all'**interno** dei locali aziendali (anche in aree di coworking) che all'**esterno**, ovunque, fatte salve le ragioni di tutela e sicurezza del lavoratore

ORARIO DI LAVORO...

- Il lavoratore agile svolge la sua attività senza precisi vincoli di orario e può gestire l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
- Gode di una flessibilità i cui confini sono concordati tra le parti nell'accordo di lavoro agile e che potrebbero ampliarsi al punto da non esservi nessuna indicazione in termini di orario nell'accordo stesso.
- Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere una reperibilità in determinate fasce orarie che, salvo accordo diverso, non prevede trattamenti economici aggiuntivi

.... segue

- Al lavoratore agile deve essere affidata una prestazione lavorativa equivalente in termini di quantità, tipologia e qualità a quella svolta da lavoratori aventi le stesse mansioni e che svolgono la propria attività nei locali aziendali
- Devono essere rispettati i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- Al lavoratore agile devono essere garantiti i tempi di riposo stabiliti dalla legge.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- E' possibile organizzare la prestazione lavorativa svolta in modalità di lavoro agile per fasi, cicli e obiettivi, in modo tale da svincolare la prestazione da un parametro temporale ed ancorarla ad un risultato
- L'attività da svolgere in lavoro agile può anche essere una parte dell'attività complessiva svolta dal lavoratore; pertanto la modalità agile può essere a tempo determinato e, con il raggiungimento del ciclo o obiettivo, la prestazione lavorativa ritorna ad essere resa nei locali aziendali.

... segue

- Il lavoro agile può rappresentare la modalità di esecuzione di solo di una parte della prestazione lavorativa, che quindi in alcuni giorni/settimane/mesi sarà resa in modalità di lavoro agile e per il tempo restante secondo le modalità tradizionali
- Attraverso l'accordo di lavoro agile, tra datore di lavoro e lavoratore si configura un vero e proprio **patto di fiducia** poiché l'organizzazione del lavoro ed il controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione cambiano radicalmente

STRUMENTI DI LAVORO

- Il lavoratore deve essere dotato di strumenti tecnologici di lavoro idonei che facciano sì che la sua assenza fisica dai locali aziendali non impatti sull'efficacia della prestazione lavorativa
- Nell'accordo di lavoro agile è opportuno specificare quali strumenti sono assegnati al lavoratore.

CAMPO DI APPLICAZIONE

L'accordo di lavoro agile può essere stipulato solo nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato poiché sono questi i rapporti in cui luogo e orario di lavoro sono vincolati

- Tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori subordinati, compatibilmente con le mansioni svolte, possono sottoscrivere accordi di lavoro agile

- L'accordo di lavoro agile può essere attivato come accessorio di un contratto di lavoro subordinato:
 - ✦ A tempo indeterminato
 - ✦ A tempo determinato
 - ✦ A tempo parziale

ACCORDO DI LAVORO AGILE

Il lavoro agile deve essere oggetto di uno specifico accordo tra le parti diverso ed ulteriore rispetto al contratto di lavoro subordinato intercorrente tra le stesse

Accordo di lavoro agile:

- ◉ **MOMENTO** può essere stipulato contestualmente o separatamente dal contratto di lavoro subordinato
- ◉ **FORMA** deve essere stipulato per iscritto ai fini della validità amministrativa e ai fini della prova

Durata dell'accordo

- L'accordo di lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. La durata è liberamente scelta tra le parti fermo restando i vincoli del rapporto di lavoro subordinato in essere. In caso di accordo di lavoro agile a tempo determinato, la scadenza dell'accordo potrebbe essere legata al compimento di una specifica fase o ciclo lavorativo o ad uno specifico obiettivo

Quali aspetti deve disciplinare l'accordo di lavoro agile?

- ❖ **Esecuzione della prestazione:** è preferibile che l'accordo specifichi i momenti in cui la prestazione è resa in modalità agile ed i momenti in cui è resa invece in modalità classica . L'accordo può anche specificare anche la facoltà del datore di lavoro di richiedere la presenza del lavoratore presso l'abituale luogo di lavoro, o in altro specifico luogo appositamente indicato, in occasione di specifiche occasioni (meeting, riunioni, etc..). Le parti possono anche concordare un preavviso minimo con cui il lavoratore agile può essere convocato dal datore di lavoro o stabilire già i giorni della settimana, del mese o anno in cui dovrà recarsi in azienda

... segue

- ❖ **Potere direttivo:** l'accordo di lavoro agile deve disciplinare l'esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro nel rispetto dei limiti posti dalla Statuto dei lavoratori a distanza. Nell'accordo devono anche essere specificate le condotte che, connesse con l'esercizio della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, potrebbero dare luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari

... segue

◎ **Strumenti utilizzati dal lavoratore:**

l'accordo deve specificare anche gli strumenti tecnologici utili per lo svolgimento della prestazione lavorativa in connessione con la sede di lavoro ma fuori da essa. Il datore deve garantire il buon funzionamento degli strumenti.

L'accordo deve indicare anche gli altri strumenti forniti al lavoratore; può essere opportuno specificare che tali strumenti sono concessi in comodato d'uso gratuito; separatamente all'accordo potrà quindi essere sottoscritto il contratto di comodato

... segue

- ◎ **Tempi di riposo:** l'accordo deve riportare le fonti normative in materia di limiti massimi di orario di lavoro giornaliero e settimanale, dei tempi di riposo e l'impegno assunto dal lavoratore agile di rispettare tale disciplina e limiti durante la prestazione resa con modalità agile. L'accordo può anche contenere la clausola secondo cui il lavoratore agile potrà svolgere la prestazione lavorativa in qualunque orario purchè renda la prestazione produttiva ed efficace, oppure la clausola secondo cui la prestazione dovrà essere svolta in correlazione con l'orario di lavoro normale applicabile all'azienda

... segue

- ◎ **Diritto alla disconnessione:** tutti i lavoratori hanno diritto alla “disconnessione”, ossia il diritto a non essere sempre raggiunti da comunicazioni e richieste lavorative tramite gli strumenti informatici. Per il lavoratore agile questo diritto assume maggiore rilevanza visto che la modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile prevede una connessione continua mediante gli strumenti informatici. E’ dunque importante che le parti concordino come distinguere il “tempo di lavoro” dal “tempo libero”.

...segue

- ◉ **Comunicazione obbligatoria:** l'accordo per lo svolgimento di lavoro agile e le sue modalità devono essere oggetto di comunicazione obbligatoria entro il giorno antecedente a quello di inizio. Tale comunicazione è diversa e distinta dalla comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro.

La comunicazione deve essere fatta telematicamente attraverso il portale cliclavoro e deve contenere l'indicazione dei seguenti dati, oltre al pdf dell'accordo:

- ❖ Ragione sociale e c.f. datore di lavoro
- ❖ C.f., data di nascita, nome e cognome, comune e stato di nascita del lavoratore
- ❖ Data inizio, tipologia del rapporto di lavoro, pat e voce di tariffa INAIL
- ❖ Data sottoscrizione, tipologia e durata dell'accordo

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

In materia di lavoro agile vige il principio
parità di trattamento tra il lavoratore
agile ed il lavoratore che svolga
medesime mansioni esclusivamente in
azienda

Trattamento economico e normativo

- Il lavoratore agile ha diritto che gli venga riconosciuto lo **stesso trattamento economico e normativo** che in contratti collettivi garantiscono agli altri lavoratori di pari livello, inquadramento e mansioni. La parità deve essere garantita anche per eventuali accordi territoriali o aziendali.

Il lavoratore agile percepirà quindi una **retribuzione che**, in quantità e struttura, non sarà diversa da quella degli altri lavoratori a parità di condizioni. Il datore di lavoro potrà invece riconoscere al lavoratore agile eventuali elementi aggiuntivi della retribuzione

RECESSO

- L'accordo di lavoro agile è un accordo accessorio rispetto al contratto di lavoro subordinato stipulato tra datore di lavoro e lavoratore. Ciò comporta **che il recesso di una delle parti dall'accordo non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro**, ma la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato comporta automaticamente il venire meno dell'accordo di lavoro agile. La legge non specifica nulla circa la **forma** del recesso, quindi la stessa potrà essere specificata in sede di redazione dell'accordo

MODALITA' DI RECESSO

ACCORDO A TEMPO INDETERMINATO:

✓ CON PREAVVISO
DI ALMENO 30
GIORNI

✓ SENZA PREAVVISO
IN PRESENZA DI UN
GIUSTIFICATO
MOTIVO

ACCORDO A TEMPO DETERMINATO

✓ ALLA SCADENZA DEL
TERMINE

✓ ANTE TEMPUS IN
PRESENZA DI
GIUSTIFICATO
MOTIVO

ACCORDO CON LAVORATORI DISABILI

✓ CON PREAVVISO DI
ALMENO 90 GIORNI

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E LAVORO AGILE

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in un luogo diverso rispetto ai locali aziendali determina l'impossibilità per il datore di lavoro di garantire la sicurezza dei luoghi dove il lavoratore svolge la propria attività

Riparto di compiti in materia di sicurezza: il datore di lavoro

- Ha l'obbligo di garantire il buon funzionamento degli strumenti tecnologici messi a disposizione e garantirne la manutenzione:
- Fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature messe a disposizione
- Valutare i rischi connessi alla modalità di lavoro agile di svolgimento della prestazione e consegnare al lavoratore agile e al RLS, almeno ogni anno, un'informativa sui rischi connessi allo svolgimento dell'attività

Riparto di compiti in materia di sicurezza: il lavoratore

- Ha l'obbligo di cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione svolta al di fuori dei locali aziendali
- Nell'accordo può essere inserita una clausola secondo cui il lavoratore si impegna a svolgere la prestazione in qualunque luogo di cui sia in grado di verificare e garantire la sicurezza; si impegna inoltre ad informare tempestivamente l'azienda circa eventuali problematiche

Inail e lavoro agile

- Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali
- In caso di infortunio del lavoratore agile la copertura assicurativa opera quando sussiste una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche quando ricorre l'infortunio in itinere
- Unico limite è quello del rischio elettivo (comportamento abnorme, contrario al buon senso in conseguenza del quale si è verificato l'infortunio)

INFORTUNIO IN ITINERE

- per la copertura assicurativa è richiesto che la scelta del luogo di lavoro sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stesso o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative
- Per garantire maggiormente la copertura assicurativa e cercare di limitare la possibilità del rischio elettivo si possono individuare, nell'accordo di lavoro agile, i rischi lavorativi ai quali il lavoratore agile è esposto e i riferimenti spazio-temporali

IL TELELAVORO

Il telelavoro non è un'autonoma tipologia contrattuale, ma costituisce una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Costituisce a tutti gli effetti "l'antenato" del Lavoro Agile

FONTI NORMATIVE DEL TELELAVORO

- Il telelavoro è disciplinato da un Accordo Interconfederale (AI 9 Giugno 2006) per garantire una disciplina uniforme sul territorio nazionale.
- Alla contrattazione collettiva è affidato il compito di adeguare ed integrare i principi contenuti nell'accordo interconfederale

DIFFERENZA TRA LAVORO AGILE E TELELAVORO

LAVORO AGILE

- **SEDE DI LAVORO:** Eliminazione del concetto di postazione fissa. La prestazione può essere svolta in qualunque luogo idoneo a conciliare le esigenze di vita e di lavoro
- **ORARIO:** La disciplina in materia di orario di lavoro contenuta nel D. Lgs. 66/2003 si applica anche al lavoratore agile non solo quando è fisicamente presente in azienda ma anche quando la prestazione venga resa fuori dai locali aziendali (limiti di orario e di riposi)

TELELAVORO

- **SEDE DI LAVORO:** Mantenimento del concetto di postazione fissa ma esterna ai locali aziendali, di solito, il domicilio del lavoratore.
- **ORARIO:** La disciplina in materia di orario di lavoro contenuta nel D. Lgs. 66/2003 non si applica al telelavoro. Per espressa previsione dell'art 17, che dispone la non applicazione delle norme in materia di : Orario normale di lavoro; Durata massima dell'orario di lavoro ; Lavoro straordinario; Riposo giornaliero; Pause; Lavoro notturno.

EMERGENZA COVID-19

Il Decreto emanato dal Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus da COVID-19 è **intervenuto sulle modalità di accesso allo smart working, prevedendo la possibilità**, per i datori di lavoro pubblici e privati, di applicare il lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dagli articoli da 18 a 23 della Legge del 22 maggio 2017, n. 81, anche **in assenza degli accordi individuali normativamente previsti.**

...SEGUE

Il Governo ha poi confermato e rafforzato la previsione dello svolgimento in modalità agile della prestazione lavorativa in tutti i successivi DPCM, fino ad arrivare, dapprima al DPCM del 26 aprile 2020, art. 1 lettera ii) che ribadisce la necessità di attuare il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza e per ultimo a quello del 17/05/2020 che alla lettera II) ribadisce la necessità del massimo utilizzo per le attività professionali che possono essere rese in modalità agile, nonché l'utilizzo delle ferie, dei congedi e di tutti gli strumenti ulteriori previsti dalla contrattazione collettiva (misure efficaci fino al 14/06/2020).

NUOVA MODALITA' DI COMUNICAZIONE

La nuova procedura semplificata consente, limitatamente alla tipologia emergenziale di lavoro agile, attiva fino al 31/07/2020, di ottemperare agli obblighi comunicativi attraverso l'invio di un file excel massivo, con l'elenco dei lavoratori posti in regime di smart working

Il datore di lavoro, decorso il limite temporale dello stato di emergenza (fine luglio 2020), se vorrà proseguire nell'utilizzo dovrà perfezionare il requisito della stipula dell'accordo scritto

...SEGUE

Il Nuovo **D. L. rilancio** prevede invece la conferma della procedura “semplificata” e incentiva l’utilizzo dello Smart Working in due ulteriori nuovi articoli (art. 90 e art. 263) fino alla fine dell’emergenza e comunque non oltre il 31/12/2020.

Art 90 D.L. RILANCIO

All'art. 90 viene espressamente prevista la **possibilità di esercitare il diritto alla prestazione lavorativa in modalità agile a tutti i genitori**, lavoratori dipendenti del settore privato, **con almeno un figlio minore di 14 anni**, a condizione che la mansione lavorativa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che non vi sia, nel nucleo familiare, un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore.

Termini applicazione art 90

Tale modalità di lavoro può essere applicata anche dai datori di lavoro privati limitatamente al perdurare dello stato di emergenza e comunque non oltre la data del 31/12/2020.