

Nuovi tempi e modalità

Il lavoro agile dopo la riforma

Roberto Camera - Funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena
Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

È stata pubblicata sulla G.U. Serie generale n. 135 del 13 giugno 2017, la legge 22 maggio 2017, n. 81 con la quale, per la prima volta, è stata dettata una disciplina organica, in materia di lavoro, sui prestatori autonomi e, con lo stesso provvedimento, è stato, normativamente regolato, il c.d. "lavoro agile" altrimenti detto "smart working".

La riflessione che segue si occuperà di quest'ultimo argomento che interviene radicalmente sia sui tempi che sul modo di svolgimento della prestazione ed appare, principalmente, connesso al conseguimento di determinati obiettivi.

Le parti sociali hanno, come al solito, precorso i tempi se, come è vero, circa 300.000 lavoratori operano con tale modalità: grandi imprese (Enel, Ferrovie dello Stato, Safilo, Telecom, Vodafone, Bmw, Barilla, Pirelli, Tetrapak, Italtel, Intesa San Paolo, Unicredit, Ferrero, ecc.) hanno raggiunto accordi sindacali finalizzati all'introduzione di tale modalità e l'interesse sta aumentando anche presso le piccole e medie aziende.

Al lavoro agile viene dedicata la seconda parte del provvedimento: ed è per questo che l'esame inizia dall'art. 18.

La contrattazione collettiva ha, in un certo senso, fatto da "apripista" con diverse esperienze positive il cui scopo principale è quello di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: qui il legislatore ha inteso fissare alcuni punti fondamentali anche se, per la parte relativa agli infortuni, ha lasciato qualche ambiguità che con maggiore attenzione poteva essere superata.

Interi settori produttivi e commerciali ne sono potenzialmente interessati: reti commerciali, importanti "pezzi" del terziario e dell'industria, lavoratori con qualifiche amministrative e direttive, credito, assicurazioni e, tra i lavoratori interessati, l'esigenza di coniugare la prestazione con le esigenze della famiglia e del tempo libero può, con maggiore facilità, essere soddisfatta.

Nella sostanza, con tale sistema, si cerca di utilizzare al meglio le opportunità concesse dalla tecnologia per il c.d. "lavoro da remoto", cosa che, in molti casi, potrebbe favorire anche le prestazioni del personale femminile, soprattutto in carenza di un welfare pubblico efficiente.

Caratteristiche peculiari

Fatta questa breve premessa, si ritiene opportuno riflettere sulle questioni che maggiormente traspiano da una prima lettura dell'art. 18.

Innanzitutto, va sottolineato come il lavoro agile non sia una nuova tipologia contrattuale (cosa che di per sé stessa avrebbe portato ad esaminare, da subito, alcune questioni interpretative rilevanti), ma una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che scaturisce da un accordo tra le parti ed il cui contenuto può riguardare forme organizzative del lavoro anche per fasi, cicli ed obiettivi. Tutto questo, senza precisi vincoli di orario e di luogo dell'attività che andrà prestata anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro.

Tale attività, andrà prestata entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva la quale, nominata senza alcuna ulteriore specificazione, potrà essere anche di secondo livello.

Queste prime affermazioni normative meritano qualche riflessione.

Applicazione operativa

Lo smart working trova applicazione nel rapporto di lavoro subordinato sia pubblico che privato: di conseguenza, la nuova disciplina viene senz'altro esclusa per il lavoro autonomo pur se attuato attraverso la forma della collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 e specificata, da ultimo, nel nuovo art. 409, n. 3, c.p.c. Ma, al di fuori di que-

Approfondimenti

sta ipotesi, il lavoro agile è possibile per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato (entrambi anche a tempo parziale).

Ma, tale modalità è ipotizzabile anche per l'intermittente e l'apprendistato professionalizzante (che è un contratto a tempo indeterminato) che sono, pur sempre, contratti di lavoro subordinato, sia pure *sui generis*?

Per il primo, la c.d. "chiamata", i limiti insiti nell'art. 13, D.Lgs. n. 81/2015 (almeno nella versione attuale e in attesa delle modifiche preannunciate dal Governo) e determinate condizioni che scaturiscono dalla stessa tipologia contrattuale rappresentano notevoli ostacoli, per cui la risposta appare negativa, mentre per il secondo, ivi compreso quello degli "over 29" titolari di un trattamento di NASPI, disciplinato dall'art. 47, comma 4, Decreto legislativo n. 81/2015 si pone, indubbiamente, la questione legata all'attività formativa e alla responsabilità del "tutor" ma, di per sé stesso, lo svolgimento della prestazione con tale modalità appare, sul piano prettamente teorico, possibile, pur con notevoli criticità da superare, cosa che, sul piano pratico, ne sconsiglia l'utilizzazione.

Il contratto di lavoro agile, afferma il legislatore, va concordato tra le due parti e deve essere sottoscritto ai fini della prova e della regolarità amministrativa, ma sui contenuti minimi specifici ci si soffermerà tra poco parlando dell'art. 16.

Nulla dice la norma sui Contratti collettivi in essere in moltissime aziende e sulle modalità di "smart working" che da esse sono scaturite: probabilmente, il legislatore avrebbe fatto bene ad inserire una norma transitoria di correlazione. In mancanza di ciò, ad avviso di chi scrive, quelle modalità sono perfettamente valide sulla base del vecchio principio del *tempus regit actum* e se, in qualche passaggio, non sono in linea con alcuni requisiti minimi richiesti (come ad esempio, sui tempi del recesso dalla modalità o sul trattamento economico e normativo o ad un "lavoro agile" concordato verbalmente) vanno adeguati. Ovviamente, la contrattazione collettiva potrà continuare a disciplinare lo smart working intervenendo su aspetti non toccati dalla riforma e migliorando quelli appena disciplinati.

Il legislatore fa riferimento anche a "porzioni", sia pur ben definite, di attività quando parla di fasi, cicli ed obiettivi: ciò significa, ad esempio, che la modalità "agile" può essere reversibile in

maniera automatica, con il rientro a pieno orario in azienda una volta raggiunto l'obiettivo per la quale era stata scelta.

Luogo della prestazione

Il lavoro agile postula che la prestazione venga svolta all'esterno dell'azienda per una parte del giorno, della settimana o del mese e si differenzia dal telelavoro il quale, invece, prevede che l'attività venga svolta completamente fuori dei locali dell'impresa. Quest'ultimo viene disciplinato nel settore privato da un Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e da una serie di regole riprese dalla contrattazione collettiva aziendale o di categoria. Nel settore pubblico, invece, esiste una regolamentazione contenuta nel D.P.R. n. 70/1999 ma gli esiti della stessa, nei 18 anni di vigore della norma, sono stati oltremodo scarsi.

Lo smart working valorizza l'elemento della flessibilità organizzativa molto di più del telelavoro in quanto appare precipuo l'utilizzo delle nuove tecnologie che ne aumentano la potenzialità.

Il comma 2, art. 18 ricorda che grava sul datore di lavoro l'onere di assicurare il buon funzionamento degli strumenti tecnologici offerti in dotatione al lavoratore e strettamente funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Pubblica amministrazione

Come si diceva pocanzi, il lavoro agile può trovare applicazione anche presso le pubbliche amministrazioni: del resto la recente riforma del pubblico impiego varata nel corso del 2016, ne prevede una grossa utilizzazione, da subito, con un significativo incremento entro il 2018: il legislatore appare, comunque, prudente nella formulazione del comma 3 in quanto lo disciplina, nel rispetto delle specifiche compatibilità del rapporto di pubblico impiego e, sicuramente, ciò potrà avvenire per percentuali di lavoratori che si auspican crescenti e senza alcun aggravio per le finanze pubbliche (nella sostanza, a costo zero) come appare chiaramente dalla lettura del comma 5.

Premi di produttività

Il comma 4 sancisce con una norma legale quanto era stato già previsto nel modello ministeriale, allegato al D.M. 25 marzo 2016, che ha fornito

la piena operatività ai c.d. premi di produttività, previsti dall'art. 1, commi 182 e seguenti, legge n. 208/2015 e, operativamente, disciplinati dalla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016: lo smart working rientra a pieno titolo negli incrementi di produttività ed efficienza e gli incentivi di natura fiscale e contributiva vanno riconosciuti anche ai prestatori subordinati che esplicano la loro attività con modalità di lavoro agile.

Accordo e modalità di recesso

L'articolo 19 si occupa della forma e dei contenuti dell'accordo e delle modalità di recesso. Ma, andiamo con ordine cercando di esaminare i punti essenziali:

a) stipula del contratto: l'obbligo della stipula per iscritto è da mettere in correlazione sia ai fini della prova che della regolarità amministrativa, cosa più importante rispetto ad altre condizioni inserite nei contratti di lavoro subordinato, in quanto tale modalità che si innesta, comunque, su un contratto di lavoro subordinato, postula un'attività che si svolge, in parte, all'esterno dei locali aziendali ove il datore di lavoro è, oltremodo, limitato nel proprio potere di controllo. Il riferimento alla regolarità amministrativa presenta una propria validità sotto diversi aspetti, non ultimo quello connesso ad eventuali controlli degli organi di vigilanza (tra l'altro, come si vedrà successivamente, è prevista la comunicazione obbligatoria telematica preventiva ai servizi per l'impiego);

b) luogo di svolgimento dell'attività all'esterno dell'azienda: esso dovrebbe essere individuato anche, e soprattutto, in relazione ad eventuali questioni connesse con il rispetto della normativa sugli infortuni sulle quali ci si soffermerà successivamente;

c) esercizio del potere direttivo del datore di lavoro correlato alla prestazione lavorativa esterna all'azienda: si tratta di un passaggio importante e delicato, in quanto dovranno essere indicate le forme in cui il datore (o il responsabile del settore o dell'area produttiva) esercita il proprio potere direzionale, magari con l'individuazione di momenti nei quali vengono impartiti gli ordini;

d) tempi di riposo del lavoratore: qui la frase indicata al comma 1, art. 19 dovrebbe essere corre-

lata e "spiegata" in relazione a quanto affermato dall'art. 1, lettera *b*), D.Lgs. n. 66/2003 il quale fornisce una definizione del periodo di riposo che consiste "in qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro": cosa significa tutto ciò? Che tutto quello che non viene definito "riposo" è orario di lavoro? Se la risposta è positiva, la modalità "agile" che consente al lavoratore di gestire in autonomia la propria prestazione, anche sotto l'aspetto dell'orario, rischia di far venir meno gran parte dei vantaggi. E, poi, come fa il datore a verificare il rispetto dell'orario allorquando la prestazione si svolge lontano dal perimetro aziendale? Ciò potrebbe non essere facilmente verificabile se non con l'obbligo legato a qualche segnalazione di natura tecnologica;

e) disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro: il lavoratore non deve essere sempre raggiungibile e, di conseguenza, nell'accordo vanno definiti le misure organizzative e i tempi nei quali il dipendente si disconnette, non potendo essere contattabile per e-mail o per telefono. Ovviamente, fermo restando il diritto alla disconnessione, si potrebbero individuare fasce di reperibilità con vincoli massimi di orario;

f) durata dell'accordo: il legislatore stabilisce che lo stesso può essere a termine (probabilmente, così sarà nella maggior parte dei casi) o a tempo indeterminato. Se a termine può essere prorogato, con l'accordo di entrambe le parti, e non sussiste alcun limite numerico alla proroga essendo, se inserito in un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, una normale modalità della prestazione. La proroga nel contratto a tempo determinato, con il consenso del lavoratore, è un'altra cosa che trova il limite numerico specifico di 5 in un arco temporale di 36 mesi riferito anche a più contratti con mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, come previsto dall'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015. Del resto, non c'è una disciplina uguale, in via generale, per l'istituto della proroga: basti pensare che il Ccnl che si applica ai lavoratori delle imprese di somministrazione ne prevede 6;

g) recesso: il preavviso applicabile alla modalità di lavoro agile, non può essere inferiore ai 30 giorni. Esso può essere esercitato da ciascuna delle parti ed ha, come conseguenza, il ripristino della prestazione "in toto" all'interno dell'azienda. Qualora nell'impresa vi sia un accordo collet-

Approfondimenti

tivo che disciplini la materia, sarà quello il termine da applicare: esso, tuttavia, non potrà essere inferiore a quello ipotizzato dalla norma. Diverso, invece, è il termine per i lavoratori disabili individuati dall'art. 1, legge n. 68/1999 (e, soltanto, per essi non rientrandovi le c.d. "categorie equiparate" di cui parla sia l'art. 18 che altre disposizioni particolari, come quella dei c.d. "profughi"): qui il preavviso di recesso (ma soltanto da parte del datore di lavoro in quanto per il lavoratore resta immutato) non può essere inferiore a novanta giorni. Tale diversità di termini appare strettamente correlata alla necessità per il disabile di riorganizzare il percorso di lavoro in relazione alle proprie esigenze di cura e di lavoro. I termini del recesso possono non essere rispettati da entrambi i contraenti in presenza di un giustificato motivo (è il caso di individuarne qualcuno sia per il datore che per il lavoratore): se la modalità "agile" è a termine, il periodo non inferiore ai 30 giorni può non essere rispettato, se, invece, è a tempo indeterminato, il ritorno alla prestazione da svolgere interamente all'interno dell'azienda avviene senza alcun preavviso.

Trattamento economico e normativo

L'art. 20 si occupa, principalmente, del trattamento economico e normativo del lavoratore "agile": esso non può essere inferiore a quello applicato, in attuazione dei Contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale o dalle "loro" Rsa o dalle Rsu (c'è lo specifico richiamo all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015), ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono le medesime mansioni. Da quanto appena detto viene, assolutamente, preclusa una retribuzione che faccia riferimento a contratti che non hanno tale caratteristica o ad accordi individuali "al di sotto" dei minimi contrattuali.

Lo smart working non può essere lo strumento per qualsiasi discriminazione ed, anzi, nell'accordo sottoscritto tra le parti *ex art.* 19 può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze. Qui il legislatore ripete la previsione dell'art. 4, commi da 51 a 61 e da 64 a 68, legge n. 92/2012. Per completezza di informazione si ricorda che sull'apprendimento permanente

e sulla certificazione delle competenze si è registrata l'intesa tra Governo e Regioni nella Conferenza unificata del 20 dicembre 2012 e che, successivamente, è stato emanato il D.Lgs. n. 13 del 16 gennaio 2013.

Potere di controllo e disciplinare

L'art. 21 si occupa delle modalità correlate al potere di controllo e al potere disciplinare. Afferma il legislatore (comma 1) che con l'accordo tra le parti di cui parla l'art. 19 viene disciplinato "l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni". Ad avviso di chi scrive, la disposizione appare delicata in quanto una previsione che consente il controllo da parte del datore sugli strumenti consegnati in dotazione per l'esercizio della prestazione c'è già ed è contenuta nel comma 3 ove si afferma, a chiare lettere, che il datore, se vuole esercitare il proprio potere, deve fornire al prestatore una "adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli".

Il secondo comma, art. 21 appare, invece, particolarmente coerente con la nuova modalità di prestazione. Si afferma, infatti, che le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, vanno individuate nell'accordo che le parti sottoscrivono *ex art.* 19. Nella sostanza, se è sufficiente il codice disciplinare o il regolamento aziendale affisso in luogo accessibile a tutti contenente le declaratorie delle sanzioni per poter esercitare il potere disciplinare allorquando il lavoratore si trova in azienda, per poter sanzionare il prestatore per comportamenti ritenuti scorretti durante l'attività svolta al di fuori del perimetro dell'impresa, occorrerà individuare le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione e alla successiva applicazione dei provvedimenti disciplinari, nel rispetto dell'*iter* contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970. Ovviamente, in quest'ultima ipotesi, non si potrà parlare di nullità per mancata affissione del codice o del regolamento disciplinare come sottolineato, più volte, dalla Cassazione in quanto il legislatore ha

rimesso al solo accordo sottoscritto tra le parti l'individuazione delle condotte scorrette.

Con gli art. 22 e 23 si entra nella parte più delicata della nuova normativa in quanto si tratta di correlare le tutele ad una situazione lavorativa che vede parte delle prestazioni svolte al di fuori del perimetro aziendale ove il datore di lavoro non ha un controllo diretto.

Salute e sicurezza

L'art. 22, comma 1, stabilisce un principio: il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che presta la propria attività con modalità "agile": in tale ottica consegna al dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta ove sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla modalità di esecuzione della prestazione. Il lavoratore (comma 2) deve collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal proprio datore al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dell'azienda.

Alcuni dubbi avrebbe dovuto chiarirli il legislatore non essendo sufficiente una circolare interpretativa del Ministero, atteso il valore che la giurisprudenza di legittimità riserva a tale atto amministrativo (Cass., S.U., n. 23031/2007; Cass., n. 237/2009; Cass., n. 5137/2014).

Non viene, in alcun modo, specificato se il documento informativo sia assimilabile al Dvr. Non è chiarito, infatti se con l'informativa appena citata si esauriscano gli obblighi connessi a tale modalità lavorativa e come il prestatore possa "cooperare" se non nei limiti delle dotazioni informative ricevute.

Anche il concetto di "rischi specifici" dovrebbe essere limitato alla strumentazione consegnata in quanto, a meno che non si voglia parlare di "responsabilità oggettiva" (cosa che appare, oltre modo, incoerente con lo spirito della norma): il datore non ha alcuna possibilità di intervenire sul luogo scelto dall'interessato che, è bene averlo sempre in mente, è fuori dal perimetro aziendale. In che modo lo stesso potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, di eventi causati da fattori esterni al processo produttivo aziendale ove il datore non ha alcun potere di intervento? E sempre, con riferimento

ai "rischi specifici" connessi all'esecuzione della prestazione fuori dall'azienda non c'è alcun riferimento alle misure di igiene (qualcuno potrebbe affermare che sono sottintese, ma sarebbe stato meglio se il legislatore le avesse nominate).

Infortuni e malattie professionali

L'art. 23 tratta le questioni legate all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (così recita la rubrica) ma il comma 1, citando l'art. 9-bis, legge n. 608/1996, si occupa anche di un altro argomento: l'accordo sottoscritto per lo svolgimento di lavoro agile va comunicato on-line ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente l'inizio della prestazione. Da ciò discende la necessità di un sollecito adeguamento della modulistica telematica messa a disposizione dal Ministero del lavoro.

Le amministrazioni pubbliche (che sono quelle individuate dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001) possono adempiere a tale onere entro il ventesimo giorno del mese successivo (è sempre l'art. 9-bis ad affermarlo).

Il mancato adempimento o il ritardo sono colpiti, in via amministrativa, con una sanzione compresa tra 100 e 500 euro, diffidabile e quindi, onorabile con il pagamento nella misura minima. In mancanza di una specifica disposizione, si ritiene che per le modalità "agili" instaurate, in virtù della contrattazione collettiva, prima dell'entrata in vigore della legge, non sussista un obbligo di comunicazione "a posteriori". Probabilmente, per avere un quadro unitario delle esperienze in corso, in via amministrativa, si potrebbe chiedere alle imprese di ottemperare a forme di comunicazioni riferite ad attivazioni antecedenti l'entrata in vigore della legge, da effettuare entro una certa data ma, il mancato adempimento non potrebbe essere sorretto da sanzioni, non potendo, le stesse, essere applicate per analogia.

Piuttosto, sempre restando nel campo delle comunicazioni, il legislatore non ha parlato soltanto dell'accordo sulle modalità di "smart-working" da comunicare almeno il giorno precedente, ma ha parlato anche delle modificazioni allo stesso che andranno fatte in via preventiva (tale, si ripete, è ciò che afferma il comma 1, art. 9-bis sopracitato, con la diversa disciplina

Approfondimenti

per le pubbliche amministrazioni): quindi, senz'altro, ci si riferisce, ad esempio, ad un ampliamento o ad una riduzione della modalità o ad una diversa individuazione dei locali esterni all'azienda in cui avverrà la prestazione, ma anche l'eventuale "ripristino" dell'attività a full-time nei locali dell'impresa dovrà essere comunicata sempre almeno il giorno prima come postula l'art. 9-bis che si riferisce, nella sua versione originaria, alla sola instaurazione del rapporto di lavoro. E, qualora si intendesse prorogare la modalità di prestazione, il tempo della comunicazione è sempre lo stesso (come appare dal testo normativo) e non quello indicato nei 5 giorni successivi secondo la previsione dell'art. 4-bis, comma 5, D.Lgs. n. 181/2000 per le comunicazioni di proroga relative ai contratti a tempo determinato.

Sarà il Ministero del lavoro o, più verosimilmente, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro a sciogliere i dubbi ed a fornire le indicazioni al personale ispettivo.

Il comma 2 afferma il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi all'esercizio dell'attività al di fuori dell'azienda.

Qui, mentre il datore appare responsabile degli obblighi di tutela connessi con le lavorazioni eseguite all'interno dell'impresa, per quelli

fuori non può essere così, non potendo, in alcun modo governare, o prevenire alcuni rischi. Secondo taluni orientamenti emersi nel corso dell'audizione al Senato una soluzione al problema potrebbe trovarsi imputando la malattia non all'impresa ma al meccanismo mutualistico per le malattie non riconducibili alle lavorazioni avvenute nell'impresa, secondo il calcolo degli oneri delineato dal D.M. 12 dicembre 2000 all'art. 9.

Vedremo quale sarà la posizione ministeriale e quella dell'Inail.

La norma continua affermando il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro durante il normale percorso di andata e ritorno tra la propria abitazione e il luogo prescelto per la prestazione. A tal proposito vengono richiamate le disposizioni sull'infortunio *in itinere* di cui parla l'art. 2, comma 3, D.P.R. n. 1124/1965, con la sottolineatura che la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità di conciliare quelle tra vita e lavoro: il tutto in un'ottica di ragionevolezza. Tale ultimo criterio potrebbe portare a dubbi interpretativi, atteso che la scelta del luogo della prestazione esterna potrebbe essere influenzata da situazioni soggettive.

Nella tabella che segue sono sintetizzate tutte le caratteristiche del lavoro agile.

Caratteristiche	
Cos'è	Non è una nuova tipologia contrattuale, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro . Crea forme flessibili di prestazione al di fuori della sede aziendale.
Aziende	Private e pubbliche.
Finalità	Incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Forma	Accordo scritto (ai fini della regolarità amministrativa e della prova - <i>ad probationem</i>): <ul style="list-style-type: none"> • la mancanza della forma scritta non comporta la nullità del contratto; • non esiste un periodo transitorio per l'adeguamento degli accordi in essere.
Tipologia contrattuale	Il lavoro agile si può instaurare in un rapporto subordinato a tempo determinato e indeterminato.
Quando	All'inizio o durante il rapporto di lavoro.
Da chi	Lavoratore e datore di lavoro. Ci deve essere una intesa tra le parti , in quanto non può essere imposto.
In che modo	Attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici.
Mansioni	Non modifica la posizione del lavoratore e le sue mansioni in azienda.
Differenze con il Telelavoro	La prestazione può essere resa in più luoghi scelti dal lavoratore al fine di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il Telelavoro (Accordo interconfederale del 9 giugno 2004) prevedeva un'unica postazione lavorativa che, generalmente, coincideva con l'abitazione del lavoratore.

Approfondimenti

Elementi da prevedere nell'accordo scritto	
Durata della prestazione "agile"	Tempo determinato o indeterminato.
Retribuzione	Trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.
Organizzazione	Per fasi, cicli e obiettivi.
Orario	Variabilità dell'orario di lavoro (nessun orario predeterminato): <ul style="list-style-type: none"> sempre nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; andranno previste fasce orarie di reperibilità e di riposo del lavoratore.
Luogo di lavoro	Variabilità del luogo ove avverrà la prestazione di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa (senza precisi vincoli di luogo di lavoro).
Strumenti	Utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa: devono essere indicate le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, sia in termini di <i>privacy</i> che di controllo a distanza.
Riposo	Vanno individuati i tempi di riposo.
Potere direttivo	Vanno indicate le forme di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro.
Potere di controllo	In relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, vanno individuati i controlli di produzione: - l'esercizio del potere di "controllo in remoto" soggiace alla disciplina in materia di controlli a distanza (art. 4, legge n. 300/1970), nonché alle regole contenute nel Codice della privacy.
Potere disciplinare	L'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
Salute e sicurezza	
Responsabilità	Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore: <ul style="list-style-type: none"> obbligo di fornire ai lavoratori i necessari dispositivi di protezione individuale; obbligo di inviare i lavoratori alla visita medica, se prevista, entro le scadenze stabilite dal programma di sorveglianza sanitaria; obbligo di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori agili; obbligo di verifica periodica degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore, al fine della conformità degli stessi ai requisiti tecnici del D.Lgs. n. 81/2008.
Comunicazione	Il datore di lavoro 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 e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
Prevenzione	Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
Dvr	Adeguamento del Documento di valutazione dei rischi, che tenga conto di attività prestate fuori dai locali aziendali.
Infortuni	Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
Infortuni in itinere	Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 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 sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
Recesso	
Recesso	In caso di accordo a tempo indeterminato - preavviso non inferiore a 30 giorni che diventano 90 giorni nel caso di lavoratore disabile (legge n. 68/1999).
Recesso per giustificato motivo	Prima della scadenza del termine o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
Altre informazioni	
Comunicazione	L'accordo va comunicato al Centro per l'Impiego all'inizio e alla fine del periodo di lavoro agile previsto dall'accordo individuale. Per questa comunicazione, bisognerà attendere l'implementazione dell'Unilav, da parte del Ministero del lavoro.

Approfondimenti

Agevolazioni	Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile: • <i>esempio: detassazione e welfare aziendale</i>
Parità di trattamento	Il lavoratore agile ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei Contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali dell'azienda.
Informativa	Ai sensi del comma 3, articolo 4 (impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo), legge n. 300/1970, l'azienda deve fornire, al lavoratore, una informativa contenente le caratteristiche, le modalità d'uso e le possibili forme di controllo che possono essere presenti negli strumenti tecnologici assegnati. Infatti, tutte le informazioni raccolte dall'azienda potranno essere utilizzabili <i>"a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"</i> , proprio a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.
Inail	L'Istituto assicurativo dovrà prevedere una voce tariffa <i>ad hoc</i> per questa modalità prestazionale.