

LAVORO AGILE SMART WORKING

La guida pratica

Febbraio 2020

Sommario

Introduzione.....	3
Definizione e caratteristiche	5
Campo di applicazione	7
Accordo di lavoro agile	8
Comunicazione obbligatoria.....	12
Trattamento economico e normativo.....	13
Sicurezza e tutela INAIL.....	14
Recesso.....	16

Introduzione

Per affrontare la recente e improvvisa situazione emergenziale scoppiata in Italia in merito al Coronavirus da diverse settimane è stato indicato, come strumento valido ed efficace per le aziende e i lavoratori, il ricorso allo Smart Working / Lavoro agile. In Cina, per fronteggiare alle dimensioni catastrofiche dell'emergenza, lo smart working è stato applicato su scala mai tentata prima, ottenendo buonissimi risultati nel contenimento del contagio.

L'emergenza Coronavirus rappresenta un punto di svolta cruciale nello sviluppo delle modalità di smart working nell'intero sistema lavorativo italiano. Le aziende italiane che hanno da circa due anni integrato in via sperimentale lo smart working hanno in larga misura deciso di confermarlo, riscontrando notevoli vantaggi tra i dipendenti sia in termini di ottimizzazione dei processi che di miglioramento del work-life balance da parte di tutti i soggetti coinvolti. Oggi impreviste ma insindacabili ragioni sanitarie stanno causando un nuovo boost del ricorso al lavoro agile, ma chi ne è coinvolto – datori e dipendenti, professionisti e consulenti – può mantenere una serena fiducia rispetto alla produttività e al mantenimento dei flussi proprio grazie alle molte case history positive realizzate in Italia in questi mesi, che hanno contribuito anche a individuare aspetti da tenere in attenzione e potenziali criticità.

Per questa ragione Wolters Kluwer, il partner di fiducia dei professionisti italiani, ha deciso di mettere a disposizione questa **guida pratica gratuita** di immediato utilizzo sullo smart working, che fornisce tutti gli elementi base per implementare la pratica all'interno di una realtà lavorativa, considerandone tutti gli aspetti principali.

Chi è Wolters Kluwer

Wolters Kluwer è gruppo leader a livello globale nelle soluzioni di informazione, software, formazione e servizi per professionisti, aziende e pubblica amministrazione in ambito legale, fiscale, finanziario e health.

Clienti in oltre 180 paesi in tutto il mondo si affidano alle informazioni, al software e ai servizi di Wolters Kluwer per gestire con successo il complesso numero di dati e regolamentazioni che caratterizzano l'attuale contesto di business e istituzionale.

Wolters Kluwer è il punto di riferimento per commercialisti, professionisti legali, consulenti del lavoro, notai, aziende e pubblica amministrazione. Grazie all'expertise nell'editoria, nel software e nella formazione, l'azienda supporta i professionisti che devono prendere ogni giorno decisioni altamente critiche e necessitano di tutte le informazioni corrette e aggiornate oltre a procedure semplici e sicure per svolgere il proprio lavoro.

Definizione e caratteristiche

Con l'espressione **lavoro agile o smart working** (Legge n. 81/2017, artt. 18-24) si indica una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato introdotta per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso la flessibilità in termini di luoghi ed orari di lavoro.

Non si tratta di una tipologia di contratto di lavoro, ma di uno specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore, diverso e ulteriore rispetto al contratto di lavoro, che specifica le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (84.15.).

La modalità di lavoro agile comporta che la prestazione lavorativa venga resa (Legge n. 81/2017, art. 18, c. 1):

- in parte all'interno di 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, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e 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 o desk sharing) che all'esterno, ovunque, fatte salve le ragioni di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore (16.2.4.).

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 potrebbe ampliarsi al punto da non esservi nessuna indicazione in termini di orari nell'accordo stesso.
- Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere una reperibilità in determinate fasce orarie che, salvo diverso accordo, non comporta alcun diritto a trattamenti economici aggiuntivi.
- 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, che svolgono la propria attività nei locali dell'azienda.

- Devono essere rispettati i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (46.).
- Al lavoratore agile devono essere garantiti i tempi di riposo stabiliti dalla legge.

Organizzazione del lavoro - È 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 di tempo, e ancorarla piuttosto a un parametro di risultato.

- L'attività da svolgere in lavoro agile potrebbe essere anche una parte della prestazione complessiva affidata al lavoratore. Pertanto, la modalità agile di lavoro può certamente essere a tempo determinato e, con la conclusione della specifica fase o ciclo o con il raggiungimento dell'obiettivo prefissato, la prestazione lavorativa può ricominciare ad essere resa all'interno dei locali aziendali, secondo le tradizionali modalità. Oppure, il lavoro agile può rappresentare la modalità di esecuzione solo di una parte della prestazione lavorativa, che quindi in alcuni giorni/settimane/mesi sarà resa in modalità 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 e il controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa 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 sua prestazione lavorativa.

- Nell'accordo di lavoro agile è opportuno specificare quali strumenti sono assegnati al lavoratore, prestando attenzione che tali attribuzioni non assumano le caratteristiche di fringe benefit.

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 luoghi e orari di lavoro sono vincolati. Con l'attivazione del lavoro agile, tuttavia, tali rapporti perdono in parte i requisiti tipici della subordinazione e acquisiscono parte della flessibilità tipica del lavoro parasubordinato e autonomo, pur rimanendo rapporti di lavoro subordinati a tutti gli effetti.

Datori di lavoro - Tutti i datori di lavoro possono sottoscrivere con i propri dipendenti accordi di lavoro agile.

Lavoratori - Tutti i lavoratori subordinati possono essere parti di accordi di lavoro agile, compatibilmente con le mansioni assegnate.

Tipologie di rapporti di lavoro - L'accordo di lavoro agile può essere attivato come accessorio di un contratto di lavoro subordinato:

- a tempo indeterminato,
- a tempo determinato,
- anche a tempo parziale.

Accordo di lavoro agile

ATTENZIONE: Ciò che la guida riporta di seguito è la procedura relativa all'accordo di lavoro agile prevista dalla norma vigente. Si precisa tuttavia che, per favorire l'applicazione immediata dello smart working nelle situazioni emergenziali, il decreto PCM del 23 febbraio 2020, n.6, recante le misure urgenti in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica legata al Coronavirus ha stabilito che

“La modalità di lavoro agile (...) è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”.

Pertanto in assenza di accordi individuali per i casi di aziende o situazioni lavorative che non hanno avuto il tempo di organizzarsi

“gli obblighi di informativa di cui all'art. 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”.

Il lavoro agile deve essere oggetto di uno specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore (84.15.), diverso e ulteriore rispetto al contratto di lavoro subordinato in essere tra le parti.

Momento di stipula - Contestualmente o successivamente alla stipula del contratto di lavoro subordinato.

I datori di lavoro sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (43.1.) ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità (33.5.) (Legge n. 81/2017, art. 18, c. 3-bis).

Forma - Per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova (Legge n. 81/2017, art. 19, c. 1).

Durata - L'accordo di lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. La durata è liberamente decisa tra le parti fermo restando il vincolo del rapporto di lavoro subordinato alla base dello stesso.

In caso di accordo di lavoro agile a tempo determinato, la scadenza dell'accordo potrebbe anche essere legata al completamento di una specifica fase o ciclo del lavoro o al raggiungimento di un determinato obiettivo.

L'accordo di lavoro agile deve disciplinare gli elementi di seguito indicati (Legge n. 81/2017, art. 19, c. 1).

Esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali

È consigliabile specificare la suddivisione dei momenti in cui la prestazione lavorativa è resa in modalità lavoro agile ovvero classica (giorni alla settimana/ settimane al mese/mesi all'anno).

L'accordo può specificare la facoltà del datore di lavoro di richiedere la presenza del lavoratore presso l'abituale luogo di lavoro, o in altro luogo appositamente definito, in occasione di specifiche occorrenze (riunioni, meeting, appuntamenti, ecc.).

CASO 1 - Convocazione in azienda

Le parti possono concordare un preavviso minimo con cui il lavoratore agile può essere convocato dal datore di lavoro, oppure prestabilire un numero di giorni alla settimana/al mese/all'anno in cui il lavoratore deve recarsi presso la sede abituale di lavoro.

Potere direttivo del datore di lavoro

L'accordo di lavoro agile deve disciplinare l'esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro (Legge n. 81/2017, art. 21, c. 1), nel rispetto dei limiti imposti dallo Statuto dei Lavoratori circa il controllo a distanza dei prestatori subordinati (34.).

Nell'accordo devono essere individuate le specifiche condotte, connesse all'ese-

uzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Strumenti utilizzati dal lavoratore

L'accordo deve indicare gli strumenti tecnologici utili per lo svolgimento della prestazione lavorativa in connessione con la sede di lavoro ma fuori da essa, di cui il datore di lavoro deve garantire la sicurezza e il buon funzionamento (16.2.4.).

CASO 2 - Dotazione di strumentazione

Nell'accordo di lavoro agile deve essere indicata la dotazione degli strumenti forniti al lavoratore. Può essere opportuno specificare che tali strumenti sono concessi al lavoratore in comodato d'uso gratuito ai sensi dell'art. 1803 c.c. Separatamente dall'accordo di lavoro agile, quindi, le parti potrebbero sottoscrivere apposito contratto di comodato.

Tempi di riposo

È opportuno che l'accordo di lavoro agile riporti:

- l'indicazione delle fonti legislative in termini di limiti massimi dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e di tempi di riposo del lavoratore;
- l'impegno assunto dal lavoratore agile, nella gestione del proprio tempo di lavoro, a rispettare i suddetti limiti e periodi di riposo.
-

CASO 3 - Collocazione temporale della prestazione lavorativa

L'accordo di lavoro agile potrebbe prevedere, alternativamente, le seguenti clausole:

- a. Il Lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa in qualunque orario purché renda produttiva ed efficace la prestazione stessa.
- b. La prestazione lavorativa si svolgerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza.

Diritto alla disconnessione

Tutti i lavoratori hanno il c.d. “diritto alla disconnessione”, ossia il diritto a non essere sempre raggiunti da comunicazioni e richieste lavorative tramite gli strumenti informatici. Per il lavoratore agile tale diritto assume una rilevanza ancora maggiore dal momento che la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile dipende direttamente dalla connessione continua mediante strumenti informatici.

È importante che le parti concordino come distinguere il “tempo di lavoro” e il “tempo libero”, in modo da evitare che la connessione continua del lavoratore agile porti a confondere e sovrapporre questi due momenti distinti della sua giornata.

Apprendimento permanente e periodica certificazione delle competenze

L'accordo di lavoro agile può prevedere specifiche modalità per dare attuazione al diritto del lavoratore all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze (Legge n. 81/2017, art. 20, c. 2).

Comunicazione obbligatoria

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni devono essere oggetto di comunicazione obbligatoria entro il giorno antecedente a quello di inizio (Legge n. 81/2017, art. 23, c. 1) (79.23.). Tale comunicazione è diversa e distinta dalla comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro.

La comunicazione deve avvenire obbligatoriamente con modalità telematica, attraverso la specifica procedura disponibile tramite il portale «www.cliclavoro.gov.it» per accedere al portale «www.servizi.lavoro.gov.it».

Nel modello di comunicazione devono essere indicati i dati di seguito indicati, e va allegato in formato pdf il testo dell'accordo di lavoro agile firmato dalle parti.

Datore di lavoro

- Codice fiscale
- Ragione sociale

Lavoratore

- Codice fiscale
- Data di nascita
- Nome e cognome
- Comune o Stato straniero di nascita

Rapporto di lavoro

- Data di inizio
- Tipologia (tempo determinato, tempo indeterminato, apprendistato)
- PAT
- Voce di tariffa INAIL

Accordo di lavoro agile

- Data di sottoscrizione
- Tipologia (tempo indeterminato, tempo determinato)
- Durata in mesi

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore agile ha diritto che gli venga riconosciuto lo stesso trattamento economico e normativo che i contratti collettivi applicati in azienda garantiscono agli altri lavoratori di pari livello, inquadramento e mansioni.

La parità di trattamento deve essere garantita per tutti i livelli della contrattazione collettiva, nazionale ma anche aziendale o territoriale, applicata dal datore di lavoro (Legge n. 81/2017, art. 20, c. 1). Il lavoratore agile percepirà una retribuzione che, in quantità e in struttura, è esattamente uguale a quella del lavoratore di pari livello, inquadramento e mansioni, che svolge la propria attività in sede secondo le modalità lavorative classiche.

Nulla osta al riconoscimento individuale di eventuali elementi aggiuntivi, anche in connessione con il lavoro agile se migliorativi del trattamento economico e normativo del lavoratore.

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 (Legge n. 81/2017, art. 10, c. 4) (56.).

CASO 4 - Trattamento economico

Salvo riconoscimenti aggiuntivi contrattati appositamente tra le parti, l'accordo di lavoro agile potrebbe prevedere clausole del seguente tenore:

Per lo svolgimento della prestazione lavorativa il Lavoratore riceverà in corrispettivo la retribuzione pattuita nel contratto di lavoro subordinato firmato in data __/__/__, che qui integralmente si richiama. Tutto quanto disposto nel presente accordo non comporta il riconoscimento di alcun trattamento economico aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione spettante al Lavoratore.

Sicurezza e tutela INAIL

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 ove il lavoratore svolge la propria attività, essendone rimessa la scelta direttamente al lavoratore. Gli obblighi in materia di sicurezza in capo a datore di lavoro e lavoratore si concretizzano in:

Datore di lavoro

- Garantire la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati, e la loro manutenzione (Legge n. 81/2017, art. 18, c. 2).
- Fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzi/apparecchiature messe a disposizione.
- Valutare i rischi connessi alla modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa e consegnare al lavoratore agile e al RLS - con cadenza almeno annuale - un'informativa scritta sui rischi connessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Lavoratore

- Cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

CASO 5 - Cooperazione del lavoratore

Per responsabilizzare il lavoratore agile e rendere concreta la sua cooperazione, l'accordo di lavoro agile potrebbe contenere una clausola come la seguente:

Per tutta la durata del presente accordo il Lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa in qualunque luogo di cui sia in grado di verificare e garantire la conformità alla destinazione d'uso e la sicurezza. Il Lavoratore di impegna ad informare l'Azienda tempestivamente in caso di insorgenza di problematiche connesse con la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Il lavoratore agile 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 (Legge n. 81/2017, art. 23, c. 2).

Sotto questo profilo il datore di lavoro non ha alcun obbligo ulteriore di denuncia ai fini assicurativi, se non si determina una variazione del rischio, ossia se:

- il lavoratore agile è già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale;
- il lavoratore è adibito alle medesime mansioni anche in modalità agile.

Per individuare il tasso di tariffa applicabile alla lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile si seguono i medesimi criteri delle lavorazioni svolte in azienda.

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 con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere (Legge n. 81/2017, art. 23, c. 3).

Il lavoratore agile è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale (INAIL, circ. n. 48/2017).

Per la particolare fattispecie dell'infortunio in itinere (38.), è richiesto che la scelta del luogo di lavoro 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.

L'unico limite che si pone alla tutela del lavoratore agile per gli infortuni sul lavoro è quello del rischio elettivo.

In assenza di tali giustificazioni, l'infortunio occorso al lavoratore potrebbe non essere coperto dall'assicurazione in quanto connesso ad un irragionevole rischio elettivo.

Per garantire maggiormente la copertura assicurativa l'accordo di lavoro agile può essere uno strumento utile nel quale, se possibile, individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore agile è esposto e i riferimenti spazio-temporali ai fini di un rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

Recesso

L'accordo di lavoro agile è un accordo accessorio al contratto di lavoro subordinato.

Il recesso di una delle parti dall'accordo di lavoro agile non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, ma la risoluzione del rapporto di lavoro comporta automaticamente il venir meno dell'accordo di lavoro agile.

Il recesso dall'accordo di lavoro agile può avvenire (Legge n. 81/2017, art. 19, c. 2):

Accordo a tempo indeterminato

- Con preavviso di almeno 30 giorni.
- Senza preavviso in presenza di 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.

La legge non specifica nulla circa la forma del recesso, che quindi può essere rimessa a una specifica clausola da inserire nell'accordo di lavoro agile.

Il testo della guida è tratto e rielaborato da “Lavoro e previdenza”, Aa. Vv., *Ipsoa InPratica*. InPratica è la collana Wolters Kluwer che, grazie alla formula “Sempre aggiornati”, consente di ottenere tempestivamente l'aggiornamento normativo sui temi trattati dal volume in formato digitale. [Scopri di più o acquista qui.](#)