

## IL LAVORO AGILE O SMART WORKING



Commissione Consultiva Diritto e Pratica del Lavoro 2018/2019

Coordinatore: Dott. Gianfranco Astretto

Delegato del Consiglio: Dott.ssa Elisabetta Bombana

Membri: Dott.ssa Francesca Capoferri, Dott. Alex Franzoni,  
Dott.ssa Giovanna Maggini, Dott. Carlo Nolli,  
Rag. Roberto Segreto, Dott.ssa Delia Taini, Dott. Dario Torreggiani.

# IL LAVORO AGILE O SMART WORKING

## Premessa

A decorrere dal 14 giugno 2017, è in vigore la Legge 22 maggio, n. 81 che regola il lavoro agile.

Tale Legge regola, dagli art. 18 in poi, una particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, il lavoro agile o smart working.

Tale forma di lavoro, grazie all'informatizzazione della gran parte delle fasi di lavoro di matrice intellettuale, e già ampiamente diffusa, è praticata attraverso accordi o regolamentazioni aziendali che ne disciplinano le concrete modalità di esecuzione

Il lavoro agile infatti non rappresenta "un'autonoma tipologia contrattuale", ma una modalità di esecuzione della prestazione non soggetta a dirette limitazioni o a specifiche riserve normative.

## I PRINCIPI ORGANIZZATIVI

I principi organizzativi di tale modalità di svolgimento del lavoro sono riconducibili a:

### **LA PROGETTAZIONE**, che regola:

- Spazi e luogo di lavoro
- Valutazione di tecnologie per il lavoro in remoto
- Nuova struttura del potere direttivo
- Regolamento e policy aziendali

**LA VALUTAZIONE DEI PROFILI DEI LAVORATORI**, che in dettaglio devono riguardare:

- Le attività necessarie
- Le caratteristiche tecniche delle mansioni
- L'impatto della mobilità esterna
- I Metodi di valutazione delle prestazioni

L'art. 18, L. 81/2017, considera lavoro agile una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In via sintetica, la prestazione di lavoro agile si caratterizza per i seguenti aspetti:

- ✓ È necessario l'accordo tra le parti;
- ✓ La prestazione di lavoro viene svolta solo parzialmente, nei termini previsti dall'accordo, all'interno dei locali aziendali;
- ✓ Parte della prestazione di lavoro può essere svolta all'esterno, senza una postazione fissa;
- ✓ L'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ✓ Il lavoro nella modalità agile è comunque soggetto ai limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.

## FORMA

Ai sensi dell'art. 19 l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto "ai fini della regolarità amministrativa e della prova".

L'assenza di forma farà sì che il rapporto si svolga nelle ordinarie modalità, senza alcuna conseguenza sul tipo contrattuale.

## IL CONTENUTO

Riguardo al contenuto dell'accordo, l'art. 19 prevede, pur senza predeterminarne un contenuto tipizzato obbligatorio, che l'accordo disciplini "l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore".

Inoltre, nell'accordo dovranno essere individuati i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Riguardo alla durata, il comma 2 precisa che la modalità in smart working potrà essere **sia a tempo determinato che a tempo indeterminato**.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni (Art. 21).

L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (Art. 21).

## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

1. 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 decreto legislativo 15 giugno 2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Nel caso in cui sia a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Tale facoltà è quindi garantita ad entrambe le parti ed è inderogabile.

In ogni caso, anche in caso di accordo a tempo determinato la cessazione del rapporto di lavoro deve avvenire in presenza di un giustificato motivo

Nel caso di lavoro agile con accordo a tempo indeterminato non è obbligatorio il periodo di preavviso.

Per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 viene prevista una regola generale: il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

# IL LAVORO AGILE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alcuni CCNL hanno già recepito, ancora prima di una regolamentazione normativa, forme di lavoro agile o smart working.

**Il C.C.N.L. Alimentari industria, ad esempio**, prevede espressamente il “lavoro agile” quale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa mirata agli obiettivi di incrementare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si attua su base volontaria ma la valutazione circa le condizioni di accesso sono riservate al solo datore.

Più specificamente consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali senza obbligo di postazione fissa ed attraverso il supporto di strumenti telematici.

## SICUREZZA

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile.

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 e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

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.

Le criticità interpretative evidenziate e non risolte in sede normativa hanno indotto il Parlamento a formulare un ordine del giorno, accolto dal Governo, per l'adozione di appositi atti interpretativi volti a chiarire alcuni aspetti essenziali producendo un disegno di legge coordinato con il decreto legislativo 81/2008 attualmente fermo in Parlamento.

Tale disegno di Legge focalizza due importanti punti:

1. Precisa il dovere di valutazione dei rischi connessi a prestazioni di lavoro agile nel loro complesso, in modo da escludere i rischi legati ai singoli luoghi in cui l'attività venga svolta, che il datore spesso non può conoscere, ferma restando la garanzia per il lavoratore di una idonea sorveglianza sanitaria.
2. Chiarisce che gli eventi infortunistici legati esclusivamente alla scelta discrezionale del luogo di lavoro da parte del lavoratore non potranno essere addebitati a titolo di colpa al datore di lavoro.

## ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni e che quindi identifica la decorrenza della comunicazione di variazione della modalità lavorativa anticipatamente all'inizio della nuova modalità lavorativa.

Anche con il lavoro in modalità smart working 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.

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 nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del TU 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, 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.

## LAVORO AGILE E LE ISTRUZIONI INAIL

L' Inail, con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito le prime indicazioni in merito alla possibilità di utilizzo del lavoro agile (**INAIL, circolare 2 novembre 2017, n. 48**).

La classificazione tariffaria per il lavoro agile espressa dall'INAIL tiene conto dei seguenti punti:

- L'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.
- Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa *viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa*, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

### Tutela assicurativa

Sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo.

Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. 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.

I datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio.

Oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1 della norma in argomento: a tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) è disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Le informazioni contenute nel modello saranno trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concernente il trasferimento dei dati contenuti nelle predette comunicazioni.

## FAC-SIMILE 1

### ACCORDO SMART WORKING TRA AZIENDA E SINGOLO LAVORATORE

Tra \*\*\*\*\* , in persona del Legale rappresentante sig. \*\*\*\*\* ,

con sede legale in \*\*\*\*\* via \*\*\*\*\* ,

C.F. e P.IVA \*\*\*\*\* , di seguito il datore di lavoro

E

\*\*\*\*\* nato a \*\*\*\*\* (\*\*) il \*\*/\*\*/\*\*\*\* residente in \*\*(\*\*) Via \*\*\*\*\* ,

C.F. \*\*\*\*\* , di seguito denominato lavoratore.

#### **Premesso che**

1. Mediante l'introduzione dello smart working l'azienda intende migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro, nonché ridurre i costi aziendali di struttura;
2. La prestazione in smart working costituisce una forma di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro per il lavoratore.

#### **SI CONVIENE QUANTO SEGUE**

##### **1. PRESTAZIONE IN SMART WORKING**

Le parti concordano di regolare il rapporto di lavoro subordinato stipulato in data \*\*\*\*\* nella modalità in smart working, prevista a tempo determinato fino al \*\*\*\*\*.

La presenza in sede è richiesta almeno \*\*\*\*\* giorni alla settimana. La programmazione delle prestazioni in smart working sarà definita mensilmente entro il 20 di ogni mese, con effetto per quello successivo.

Quando non previsto l'obbligo di presenza in sede il lavoratore potrà svolgere la prestazione dalla propria residenza o da altro luogo comunicato all'azienda.

Nell'effettuazione della prestazione in smart working, al fine di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro, il lavoratore, fermo restando l'orario giornaliero di lavoro, potrà scegliere a sua discrezione la distribuzione dell'orario di lavoro svolto, con obbligo di connessione e di effettivo lavoro nelle fasce orarie comprese tra le \*\*\*\*\* e le \*\*\*\*\* e tra le \*\*\*\*\* e le \*\*\*\*\*.

Il lavoratore sarà comunque contattabile nella fascia oraria coincidente con il suo normale orario di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione nella fascia oraria \*\*\*\*\*.

Prima della scadenza del termine, le parti si danno atto di incontrarsi per valutare la prosecuzione del piano di smart working, eventualmente rimodulandone i contenuti, ovvero di interrompere l'adozione di tale modalità organizzativa.

In caso di necessità aziendali, il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni in trasferta: nel caso si sovrappongano a giorni in cui era previsto lo smart working, non vi sarà alcun recupero.

Nei giorni di prestazione in smart working, il lavoratore non è autorizzato a svolgere lavoro notturno tra mezzanotte e le cinque del mattino, né tantomeno potrà essere richiesto dal datore di lavoro.

Il mancato rispetto delle direttive aziendali e degli obblighi specifici derivanti dalla prestazione in smart working e previsti nel presente accordo costituiscono inadempimento contrattuale disciplinarmente rilevante, come previsto dal Codice Disciplinare vigente presso il datore di lavoro.

## **2. STRUMENTI DI LAVORO E CONNESSIONE**

Al lavoratore è fornito come strumento di lavoro, a titolo di comodato d'uso ex art. 1803 del C.C., un computer aziendale (o altro strumento), con installati i software e gli applicativi necessari per l'esecuzione della prestazione di lavoro.

È fatto assoluto divieto di installare software e applicativi da parte del lavoratore senza espressa autorizzazione del responsabile dei sistemi informatici, di manomettere o modificare l'hardware o di connettere il computer aziendale ad hardware o reti informatiche non autorizzate.

In caso di impossibilità temporanea del collegamento in remoto per problemi di natura tecnica, il lavoratore è tenuto a comunicarlo al datore di lavoro, nella persona del diretto responsabile, con tempestività.

La connessione a internet, durante le fasi in smart working, è a carico del lavoratore e non saranno rimborsate altre spese.

## **3. SICUREZZA SUL LAVORO**

Il lavoratore sarà informato e formato sulle condizioni di sicurezza che debbono essere verificate preventivamente e quindi rispettate ogni volta si troverà a svolgere la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali.

Al lavoratore sarà inoltre consegnato apposito e specifico regolamento in materia di Sicurezza negli ambienti di lavoro, e contenente tutte le prescrizioni specifiche per le mansioni svolte e gli strumenti informatici e telematici utilizzati.

Il datore di lavoro è responsabile della piena e totale conformità della strumentazione fornita agli standard di sicurezza fissati dal D.Lgs. n.81/08 e sue successive modificazioni e integrazioni.

## **4. PRIVACY, RISERVATEZZA E CONTROLLO**

Il lavoratore è tenuto alla riservatezza dei dati sensibili trattati e delle informazioni riservate dei quali viene a conoscenza per effetto diretto delle mansioni svolte.

È fatto assoluto divieto di svolgere la prestazione in circostanze nelle quali altre persone potrebbero entrare a conoscenza delle informazioni riservate e dei dati sensibili, da lei trattati in virtù del suo ruolo all'interno dell'azienda.

Eventuali controlli della prestazione di lavoro saranno effettuati nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

## **FAC-SIMILE 2**

### **VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE**

#### **Premesso che**

L'azienda \*\*\*\*\* nell'ottica di perseguire un costante miglioramento del contesto professionale, sia in relazione alla struttura aziendale di svolgimento della propria attività, sia per ciò che attiene le dinamiche organizzative dei processi interni, ha intenzione di attuare una politica di ottimizzazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, al fine di consentire una ancora maggiore conciliazione delle esigenze personali dei lavoratori alla luce dei propri obblighi professionali

Le attuali competenze e conoscenze informatiche, peraltro in continua e rapida evoluzione, consentono oggi di poter ricorrere a modelli organizzativi innovativi incentrati sulla possibilità di lavorare a distanza pur mantenendo una connessione con il sistema centrale aziendale;

Le premesse sono parte integrante del presente accordo nel quale le parti condividono quanto segue:

#### **Art. 1: Definizione di lavoro agile**

Con il termine di lavoro agile (o anche smart working) si intende una forma di organizzazione flessibile della prestazione, che potrà essere svolta anche al di fuori dell'ordinaria sede assegnata, mediante l'utilizzo di strumenti informatici messi a disposizione della Società e opportunamente idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa anche in modalità remota.

I diversi luoghi ove la prestazione stessa potrà avere luogo potranno essere:

- Una diversa sede (ovvero ufficio) della \*\*\*\*\* (ovvero di altra azienda del gruppo);
- La residenza/domicilio dei lavoratori coinvolti, ovvero altro luogo opportunamente e preventivamente portato a conoscenza del personale aziendale preposto, in ogni caso a norma delle disposizioni successivamente indicate nel presente accordo.

#### **Art. 2: Natura del rapporto e permanenza delle condizioni**

Il lavoro agile costituisce una diversa modalità organizzativa, e non anche una mutazione genetica del rapporto pre-esistente che continua quindi ad essere caratterizzato dalla medesima struttura.

Nello specifico, tale formula non ha alcun effetto sulla definizione dell'orario di lavoro e della sua collocazione temporale, sulle mansioni svolte e in relazione al potere direttivo e disciplinare in capo al datore di lavoro, per cui continuano quindi a valere le medesime condizioni fissate tra le parti.

#### **Art. 3: Condizioni di accesso**

L'accesso al piano di smart working è subordinato al preventivo confronto con l'azienda, volto a valutare l'effettiva possibilità per ogni singolo lavoratore che ne faccia richiesta di aderire a tale modalità organizzativa, con evidente riferimento specifico alla tipologia di mansione svolta all'interno dell'azienda.



Sotto il profilo delle mansioni svolte, l'accesso al lavoro agile è consentito per gli addetti alle seguenti aree:

- ✓ Amministrazione;
- ✓ Marketing e vendite;
- ✓ Amministrazione del personale;
- ✓ Risorse Umane;
- ✓ Ufficio Logistica.
- ✓ .....

Le parti in ogni caso si impegnano reciprocamente a valutare e, nel caso lo riterranno opportuno aggiornare, l'elenco appena esposto, andando a prevedere nuove e diverse mansioni che consentiranno di accedere a tale modalità organizzativa.

#### **Art. 4: Adesione al lavoro agile**

L'adesione al lavoro agile è del tutto volontaria e subordinata in prima istanza alla manifestazione di apposita ed esplicita volontà in tale senso da parte dei lavoratori interessati. Coloro che proporranno la propria candidatura dovranno naturalmente svolgere mansioni rientranti in quelle elencate nell'articolo precedente.

L'accettazione da parte aziendale è subordinata al rilascio del parere positivo da parte del responsabile diretto del reparto/settore di appartenenza dei lavoratori che ne faranno richiesta. In tale senso la figura aziendale preposta, una volta esaminate le singole richieste, formulerà un parere motivato di accettazione ovvero di diniego, entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della candidatura stessa.

La presentazione di domande da parte di personale non rientrate nelle categorie/mansioni/reparti elencati all'articolo precedente, non costituisce automaticamente motivo di diniego della richiesta, ma i preponenti dovranno nel caso motivare in maniera dettagliata non solo le esigenze personali poste alla base del ricorso al lavoro agile, ma anche le modalità concrete di realizzazione della propria prestazione al di fuori dei locali aziendali.

In caso di esito positivo della richiesta, azienda e lavoratori interessati si danno un tempo congruo, comunque entro l'arco di 30 giorni a decorrere dal positivo esito dall'accoglimento della domanda, per iniziare l'attuazione del piano di lavoro agile.

L'attuazione concreta del ricorso al lavoro agile seguirà il dettato dell'accordo individuale tra le parti, che ha la finalità di definire le modalità operative di ricorso a tale forma organizzativa e la cui bozza forma parte integrante del presente accordo.

#### **Art.7: Orario di Lavoro**

Anche l'orario di lavoro rientra tra gli elementi che non possono subire variazioni legate al ricorso al lavoro agile per cui il lavoratore continuerà a svolgere il medesimo orario contrattualmente previsto in precedenza; tuttavia, proprio per rendere pienamente efficace il ricorso al modello organizzativo oggetto del presente accordo e consentire quindi una miglior conciliazione dei tempi di vita, le parti formalizzeranno nell'accordo individuale un arco temporale di reperibilità, durante il quale il lavoratore dovrà essere a disposizione del personale del proprio ufficio/reparto e più in generale di tutti coloro con i quali, in relazione alla mansione svolta, si trova regolarmente ad interfacciarsi, salvo cause impreviste in ogni caso dovranno essere comunicate al datore di lavoro.

Sarà poi sua facoltà distribuire la propria prestazione anche al di fuori dell'arco temporale definito in precedenza, fatta eccezione per le ipotesi nelle quali ciò non consenta un adeguato coordinamento e regolare svolgimento dell'intera attività aziendale, o comunque dell'ufficio/reparto di appartenenza.