



DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

**Università degli Studi di Milano - Bicocca
Corso di laurea Economia e Commercio
A.A. 2021/22**

Diritto del Lavoro

Prof. A. D'Amore

Appendice n. 2 a cura dell'Avv. Luca Pitzalis



CORNICE GIURIDICA E DEFINIZIONE

- La disciplina del lavoro agile è contenuta nella **legge 22 maggio 2017, n. 81**, Capo II («*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*»), artt. 18-24.
- L'art. 18, c. 1 definisce il lavoro agile come «*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**, con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno** di locali aziendali e **in parte all'esterno** senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*
- Il lavoro agile non è una nuova tipologia contrattuale, ma un **diverso schema di esecuzione dell'attività lavorativa**, rientrando quindi nell'ambito di applicazione del lavoro subordinato.

+

•

○

SCOPO DELLA NORMATIVA

- Il lavoro agile è stato concepito come un mezzo per:
- **le imprese e le pubbliche amministrazioni** → SCOPO: modernizzare l'organizzazione del lavoro e renderla maggiormente efficiente in termini di produttività, competitività, raggiungimento degli obiettivi, welfare e qualità della vita del lavoratore.
- **lavoratori** → SCOPO: conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di vita attraverso la flessibilità e l'autonomia nella scelta degli spazi, degli orari di lavoro, degli strumenti da utilizzare.
- La regolamentazione del lavoro agile in Italia segna «un'epocale transizione ed una differente concezione del lavoro pubblico», il passaggio «da una cultura della presenza fisica sul luogo di lavoro ad una **cultura della disponibilità permanente**, da una **concezione quantitativa** del lavoro ad una **qualitativa**, da una concezione obsoleta del lavoro ad una, per così dire, futuristica che possa **sfruttare le nuove tecnologie**» (R. Iovino, 2017).

+

•

○

LE DIFFERENZE CON IL TELELAVORO – 1

- Il lavoro agile deve essere tenuto distinto dal telelavoro.
- Per telelavoro si intende una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che viene svolta regolarmente al di fuori dei locali aziendali che si è diffusa negli Stati Uniti negli anni '70 grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche.
- In Italia:
 - ambito della **PA**: il telelavoro ha una disciplina normativa specifica contenuta nella **legge n. 191/1998 + DPR n. 70/1999** che individua le concrete modalità attuative. Il 23 marzo 2000 è stato stipulato l'**Accordo quadro nazionale** per l'applicazione del telelavoro ai rapporti di lavoro del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni.
 - ambito **privato**: per i rapporti di lavoro privato non esiste una disciplina legale del telelavoro → **accordo interconfederale del 9 giugno 2004** nell'ambito di Confindustria. Ai sensi dell'art. 1, comma 1 di tale accordo, il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa viene **regolarmente** svolta al di fuori dei locali aziendali.

+

•

○

LE DIFFERENZE CON IL TELELAVORO - 2

- Elementi di discontinuità:
- diversa regolamentazione normativa: telelavoro: l. n. 191/1998; lavoro agile: l. n. 81/2017;
- il telelavoro **vincola** il lavoratore a lavorare da casa o da un luogo specifico predeterminato, nel lavoro agile c'è **flessibilità** nella scelta del luogo di lavoro (casa, albergo, ristorante, parco etc.);
- il telelavoro prevede una **rigidità** anche in termini di orario; lavoro agile: **flessibilità** in termini di orario.
- Elementi in comune:
- utilizzo delle tecnologie che rendono possibile il lavoro da remoto e utilizzo della connessione ad internet;
- carattere volontario.

+

•

○

ELEMENTI CARATTERIZZANTI

- Il lavoro può essere definito «agile» quando possiede le seguenti caratteristiche:
- 1) accordo tra le parti (principio di volontarietà);
- 2) organizzazione per fasi, cicli, obiettivi;
- 3) assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro;
- 4) possibile (ma non necessario) utilizzo di strumenti tecnologici (pc, tablet, smartphone etc.);
- 5) assenza di una postazione fissa: la prestazione lavorativa viene resa in parte all'interno, in parte all'esterno dei locali aziendali.

+

•

○

ARTICOLO 18, *Lavoro agile*

- Il **c. 2** afferma la responsabilità del datore di lavoro circa la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Il **c. 3** prevede l'applicazione delle disposizioni del Capo II anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per quanto compatibili.
- Con la legge di Bilancio 2019 è stato inserito il comma **3-bis** all'art. 18, che istituisce una **priorità** nelle richieste di lavoro agile che provengono da lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e da lavoratori con figli disabili.
- Il **c. 4** afferma l'applicabilità degli incentivi di carattere fiscale e contributivo legati agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.
- Il **c. 5** recita che: «agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

+

•

○

ART. 19, *Forma* *e recesso*

- Eseguire l'attività lavorativa in modalità «agile» richiede la stipulazione di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore. L'accordo deve risultare **per iscritto sia per la regolarità amministrativa che per la prova.**
- L'accordo deve contenere (**cf. art. 19, c. 1**):
 - 1) disciplina per l'esecuzione dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo all'esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
 - 2) tempi di riposo del lavoratore;
 - 3) misure tecnico-organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche che gli sono state fornite.
- L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato (**cf. art. 19, c. 2**):
 - in caso di accordo **a tempo indeterminato** il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 gg.
 - nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90gg.
 - in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere **prima della scadenza del termine** nel caso di accordo **a tempo determinato**, o **senza preavviso** nel caso di accordo **a tempo indeterminato**.

- +
 - ART. 20,
 - *Trattamento, diritto all'apprendimento o continuo e certificazione delle competenze del lavoratore*

- Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento **economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni **esclusivamente all'interno** dell'azienda (cfr. c.1, art. 20).
- Nell'accordo di cui al comma 1 dell'art. 19, può essere previsto per il lavoratore agile il **diritto all'apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze (cfr. c. 2, art. 20).

+

•

○

ART. 21, *Potere di controllo e disciplinare*

- Per quanto riguarda il **potere di controllo del datore di lavoro**, le modalità con cui questo può essere esercitato sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali vengono fissate nell'accordo di cui al c. 1 dell'art. 19. Si richiede che le modalità previste nell'accordo siano conformi a quanto dispone **l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori**.
- Per quanto riguarda il **potere disciplinare**, sempre il medesimo accordo individua le condotte che, se poste in essere dal lavoratore, danno luogo all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

+

•

○

ART. 22, Sicurezza sul lavoro

- Il datore di lavoro deve garantire la **salute** e la **sicurezza** del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile.
- È tenuto quindi a consegnare 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.
- Ai sensi del c. 2 dell'art. 22 si richiede la **cooperazione del lavoratore** 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.

+

•

○

ART. 23, *Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali*

- 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 1o ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni (ad es. comunicazione su nominativo del lavoro assunto, data dell'assunzione, tipologia contrattuale, qualifica e trattamento economico- normativo etc.) (cfr. c. 1 art. 23)
- 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. (cfr. c. 2, art. 23)
- 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**
 - **o** necessità del lavoratore di **conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative** e risponda a **criteri di ragionevolezza**.

+

•

○

LAVORO AGILE - EMERGENZA COVID- 19

- Lo smart working di cui si è tanto sentito parlare durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19 è quella modalità di esecuzione della prestazione lavorativa disciplinata dalla l. n. 81/2017 oppure si tratta di una modalità di lavoro che non trova un diretto riscontro nel nostro ordinamento?
- Il DPCM 1 marzo 2020, all'art. 4, c. 1, lett. a) (e il DPCM 8 marzo 2020, art. 2, c. 1, lett. r)) ha sancito che:
- il lavoro agile nella fase di emergenza può essere applicato **a prescindere** dalla stipulazione di un accordo tra le parti.
- L'adempimento agli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017 (informativa sui rischi generali e specifici legati al particolare svolgimento della prestazione può avvenire **anche in modalità telematica** tramite apposita documentazione messa disposizione dall'INAIL sul proprio sito.
- Inoltre, i datori di lavoro possono comunicare sul sito *Cliclavoro* mediante un'unica procedura i nominativi dei dipendenti sottoposti alla modalità di lavoro agile, senza dover fare una procedura diversificata per ogni lavoratore.

+

•

○

LAVORO AGILE – EMERGENZA COVID- 19

- Il DPCM 11 marzo 2020, art. 1, c. 7, lett. a) raccomanda alle imprese il **massimo utilizzo** della modalità di lavoro agile per quelle attività che possono essere svolte da casa o in modalità a distanza. I successivi provvedimenti da parte del Governo hanno confermato la presente disposizione.
- La proroga dello stato di emergenza al 31 dicembre 2021 ha trascinato con sé la possibilità di attivare lo smart working in maniera semplificata (senza ricorrere agli accordi individuali e con comunicazione amministrativa semplificata su *Cliclavoro*)

+

•

○

LAVORO AGILE – EMERGENZA COVID- 19

Lo smart working dell'emergenza Covid-19 si distingue dal lavoro agile disciplinato dalla l. n. 81/2017 per i seguenti motivi:

1. mancanza di accordo tra le parti;
 2. comunicazione amministrativa semplificata;
 3. perdita della flessibilità in termini di orario di lavoro:
- l'orario di lavoro rimane quello abituale (no flessibilità): pur essendo state previste riduzioni di orario o di giorni di attività lavorativa, il ricorso allo smart working è dettato da esigenze di continuità aziendale.

Scopo: limitare gli spostamenti delle persone per arginare la propagazione del virus (non quindi l'aumento della competitività e della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro come da legge n. 81/2017).

Controlli sui lavoratori: elemento di criticità

+

•

○

L'ART. 87, COMMA 1, DEL DECRETO LEGGE N. 18 DEL 2020 – LAVORO AGILE NELLA PA

- L'art. 87, comma 1, del decreto legge n. 18 del 2020 stabiliva che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, **ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione**, nel settore del pubblico impiego, il lavoro agile era la modalità ordinaria per l'esecuzione della prestazione di lavoro da parte dei dipendenti pubblici.

+
•

FINE DEL LAVORO AGILE NELLA PA CON L'EMANAZIONE DEL DPCM DEL 23 SETTEMBRE 2021

- Sulla base di quanto stabilito nell'art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020, prima della cessazione dello stato di emergenza, è stato emanato, su proposta del Ministro della Pubblica Amministrazione, il DPCM 23 settembre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 244 del 12 ottobre 2021.
- In forza di quanto disposto dall'art. 1 del DPCM 23 settembre 2021 «**A decorrere dal 15 ottobre 2021** la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza.
- Dal 15 ottobre 2021 si ritornerà, pertanto, alla svolgimento del rapporto di lavoro, nella PA, secondo il paradigma ordinario dell'esecuzione della prestazione di lavoro in presenza. Il lavoro agile costituirà, dunque, non più la regola, bensì una eccezione.