

Padova, 20 giugno 2017

Circolare n° 10/2017

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Lavoro agile.

In data 14 giugno 2017 è entrata in vigore la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante “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, cosiddetto **lavoro agile o smart working**”.

IL LAVORO AGILE - DESCRIZIONE

Il lavoro agile consiste in una prestazione di **lavoro subordinato**, disciplinata con accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro, che si svolge con le seguenti modalità:

- Esecuzione della prestazione lavorativa **in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno** ed **entro** i soli **limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Possibilità di utilizzo di **strumenti tecnologici**, di proprietà del lavoratore o del datore di lavoro, per lo svolgimento dell’attività lavorativa;
- **Assenza** di una **postazione fissa** durante i periodi di lavoro svolti all’esterno dei locali aziendali.

Preme evidenziare che il lavoro agile non si configura come una nuova tipologia contrattuale ma come una **modalità organizzativa** utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con le sue caratteristiche. Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato può essere stabilita tra le parti anche con **forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi** e **senza precisi vincoli di orario o di luogo** di lavoro.

ACCORDO INDIVIDUALE

Il lavoro agile non è un’autonoma tipologia contrattuale ma piuttosto una **forma di organizzazione** e di svolgimento dell’attività lavorativa stabilita tramite un **accordo scritto** tra le parti (datore di lavoro e lavoratore). L’accordo relativo allo svolgimento della prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile deve:

- Essere **stipulato in forma scritta**, ai fini della regolarità amministrativa e della prova;
- Disciplinare:
 - Le **modalità di esecuzione della prestazione** lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali (ad esempio: alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, ecc..),
 - Le forme di esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro;
 - L’esercizio del **potere di controllo** sulla prestazione resa dal lavoratore all’esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall’articolo 4 della Legge n. 300/1970 relativo agli impianti audiovisivi e agli altri strumenti di controllo dell’attività lavorativa;
 - I **tempi di riposo** del lavoratore;
 - Gli **strumenti** utilizzati dal lavoratore per svolgere la prestazione;
 - Le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. “diritto alla disconnessione”);
- Individuare le condotte, connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, che danno luogo all’applicazione di **sanzioni disciplinari**.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Durata dell'accordo ed eventuale recesso

L'accordo relativo al lavoro agile può essere stipulato a **tempo determinato** o a **tempo indeterminato**. Qualora l'accordo sia:

- A tempo **indeterminato** il recesso può avvenire con un preavviso **non inferiore a 30 giorni, elevato a 90 giorni** in caso di recesso da parte del datore di lavoro nei confronti di lavoratori disabili (art. 1, Legge n. 68/1999), al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. Se sussiste un giustificato motivo, il recesso può avvenire, da parte di ciascuno dei contraenti, senza preavviso;
- A tempo **determinato**, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine solo in presenza di un **giustificato motivo**.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo **non inferiore** a quello complessivamente applicato ai **lavoratori** che svolgono le medesime mansioni **esclusivamente all'interno dell'azienda**. Il lavoratore agile, quando presta l'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, non è assimilabile ad un lavoratore in trasferta. Al lavoratore agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo relativo alla modalità di svolgimento della prestazione, il diritto all'**apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Incentivi fiscali e contributivi

Al fine di incentivare tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, il Legislatore ha stabilito che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli **incrementi di produttività ed efficienza del lavoro** subordinato siano **applicabili** anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile, in quanto si tratta di lavoro dipendente.

SICUREZZA SUL LAVORO

In caso di ricorso al lavoro agile, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con **cadenza almeno annuale, un'informativa scritta** da cui risultino i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione. Il datore di lavoro, inoltre, è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il lavoratore, invece, deve 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.

In aggiunta a quanto sopra, 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;
- Alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione** a quello (variabile) prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, qualora il luogo di svolgimento della prestazione sia stato scelto in base ad esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e la scelta risponda a criteri di ragionevolezza.

LE PRINCIPALI DIFFERENZE CON IL TELELAVORO

Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81 del 22 maggio 2017 non è da confondere (nonostante ci siano diversi punti in comune) con il telelavoro, disciplinato dall'Accordo interconfederale 9 giugno 2004. Di seguito si propone una tabella di raffronto tra il lavoro agile ed il telelavoro.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

	Lavoro agile	Telelavoro
Fonte normativa	Legge n. 81 del 22 maggio 2017	Accordo interconfederale 9.6.2004
Definizione e luogo di lavoro	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. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa.	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, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
Finalità	Incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Nessuna previsione specifica in materia.
Orario di lavoro	Si applicano i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.	Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
Condizioni di lavoro	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 ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.	Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.
Forma	L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.	Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. Non è previsto l'obbligo della forma scritta dell'accordo.
Durata e recesso	L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Se l'accordo è a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni (elevati a 90 in caso di disabilità).	Recesso e durata non sono disciplinati, però è prevista la reversibilità dell'accordo su richiesta del lavoratore o del datore.
Potere di controllo e disciplinare	L'accordo relativo al lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 relativo agli impianti audiovisivi e agli altri strumenti di controllo dell'attività lavorativa, nonché individua le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.	Nessuna previsione specifica in materia.

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

Costi relativi agli strumenti di lavoro	Nessuna previsione specifica in materia.	Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
--	--	---

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin