

IL LAVORO AGILE

“SMART WORKING”



Questo sesto numero è dedicato alla normativa sul lavoro agile

A cura di:

Alessandra Poma Coordinamento donne e politiche di genere Cisl Milano Metropoli

Alice Locci Dipartimento politiche socio-sanitarie Cisl Milano Metropoli

Luca Paglialonga Dipartimento salute e ambiente Cisl Milano Metropoli

Roberta Ferrante Dipartimento artigianato

Rosalba Gerli Sportello Disagio lavorativo Cisl Milano Metropoli

Valentina Sgambetterra Dipartimento Mercato del lavoro Cisl Milano Metropoli

*I quaderni approfondiscono tematiche normative di particolare rilevanza per l'attività sindacale. **Data la complessità delle materie e delle casistiche essi non possono essere interamente esaustivi.** Vi invitiamo, pertanto, a utilizzarli avendo l'accortezza di **verificare i riferimenti contrattuali di primo** (Contratto collettivo nazionale di lavoro) **e di secondo livello** (Contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale) che in più casi integrano la legislazione.*

*Inoltre, **per eventuali altri approfondimenti** è possibile **rivolgersi all'operatore sindacale** territoriale di categoria e/o **alle strutture e ai servizi della CISL.***

*Suggeriamo di **controllare sempre la data di emissione dei quaderni** per essere sicuri di avere informazioni sempre aggiornate.*

Milano, febbraio 2018

Ultimo aggiornamento: agosto 2021

IL LAVORO AGILE

1. COS'E' IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità con la quale prestare lavoro subordinato stabilita con accordo tra le parti. Il lavoro in modalità agile non ha precisi vincoli né di orario (ma comunque entro i limiti di orario di lavoro massimo giornaliero e settimanale previsti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva) né di luogo di lavoro e può essere svolta anche con l'utilizzo di strumenti tecnologici.

Il lavoro agile non è una nuova tipologia contrattuale ma una forma organizzativa di svolgimento del lavoro subordinato e, come tale, può essere svolta all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa e per un numero non definito di ore rispetto al totale delle ore stabilite da contratto.

2. CARATTERISTICHE DELL'ACCORDO TRA LE PARTI

L'accordo sulla modalità di lavoro agile deve essere stipulato dalle parti in forma scritta. Il legislatore ha volontariamente utilizzato il termine "parti" lasciando aperta la possibilità di stipulare accordi di lavoro agile sia a livello individuale, tra lavoratore e datore di lavoro, che aziendale o territoriale cioè tra azienda e rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

L'accordo deve contenere indicazioni sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali, sulle forme di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, sull'uso degli strumenti utilizzati dal lavoratore per svolgere l'attività e deve definire espressamente le misure necessarie a garantire la disconnessione.

Nel caso in cui sia previsto un numero massimo di lavoratori, sul totale dei dipendenti, che possono aderire alla modalità agile è opportuno declinare eventuali criteri di precedenza per accedervi, ad esempio: disabilità, distanza dal posto di lavoro, cura di familiari, maternità, lavoratori anziani.

La legge inserisce un criterio di "ragionevolezza" nella scelta del luogo in cui prestare la propria attività senza specificare quale possa essere, in questo modo introduce un elemento di estrema incertezza. Consigliamo di inserire nell'accordo tra le parti un elenco condiviso di luoghi di lavoro o di caratteristiche che questi devono avere o anche di escluderne alcuni, ad esempio i luoghi pubblici o aperti al pubblico in quanto soggetti a problematiche relative alla protezione dei dati sensibili e/o alla sicurezza.

In tal senso può essere utile prendere a riferimento l'informativa che INAIL ha prodotto nel febbraio 2020 in occasione dell'emanazione dei primi decreti inerenti all'emergenza Coronavirus. Nel documento vi sono infatti informazioni sui criteri di ragionevolezza da adottare nella scelta dei luoghi di svolgimento dell'attività lavorativa e sui comportamenti da adottare, che diversamente potrebbero far escludere la tutela infortunistica per il lavoratore.



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

Suggeriamo di puntare alla sottoscrizione di accordi collettivi aziendali in modo da definire una cornice generale che faccia riferimento al contratto collettivo nazionale applicato in azienda. All'accordo collettivo i singoli lavoratori possono aderire mediante un atto di adesione volontaria. Lo scopo è garantire maggiori tutele e rendere più efficace la riorganizzazione del lavoro.

3. MODALITA' DI RECESSO

L'accordo può essere a termine o indeterminato.

In caso di accordo a tempo indeterminato, è possibile recedere dalla modalità agile con un preavviso di almeno 30 giorni. In caso di lavoratori disabili il recesso da parte del datore di lavoro deve avvenire con un preavviso di almeno 90 giorni. In presenza di un giustificato motivo ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento sia in caso di accordo a tempo determinato che indeterminato.



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

La norma disciplina la modalità di recesso dal lavoro agile che **NON È DA INTENDERSI COME RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO!** Per questa ragione è fondamentale inserire nell'accordo l'esplicito diritto al ripristino della situazione precedente.

4. DIRITTO DI PARITA' DI TRATTAMENTO

Il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente in azienda. Sono riconosciuti anche gli incentivi eventualmente previsti per gli altri lavoratori subordinati che prestano attività lavorativa esclusivamente in azienda.

Al lavoratore impiegato in modalità agile può essere riconosciuto, all'interno dell'accordo, il diritto all'apprendimento permanente, in tutte le sue forme, e alla certificazione delle relative competenze.



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

La legge stabilisce per il lavoratore solamente la **POSSIBILITA'** di accedere alle varie modalità di formazione, pertanto è importante inserire la formazione non come "possibilità" ma come vero e proprio diritto poiché la modalità agile resta una forma di lavoro subordinato e la legge ne sancisce la parità sia economica che normativa.

Per la stessa ragione è opportuno contrattare il diritto al buono pasto o al corrispettivo equivalente in caso di mensa aziendale, qualora riconosciuti, quando la prestazione di lavoro è effettuata in azienda.

Analogamente anche per quanto riguarda i costi correlati all'esecuzione della prestazione lavorativa e quindi, ad esempio, connessione internet, strumenti informatici, eventuale affitto di postazioni di co-working, ecc.. è opportuno stabilire nell'accordo tra le parti che tali costi non siano a carico del lavoratore.

5. POTERE DIRETTIVO DEL DATORE DI LAVORO

L'accordo tra le parti deve disciplinare le modalità con le quali il datore di lavoro può esercitare il controllo sulla prestazione svolta dal lavoratore all'esterno dell'azienda e definire i comportamenti connessi alla prestazione lavorativa in modalità agile che danno luogo a sanzioni disciplinari tenendo conto anche dell' articolo 4 dello Statuto dei lavoratori sui controlli a distanza con il quale è data al datore di lavoro la possibilità di utilizzare i dati legittimamente ricavati sia dagli impianti audiovisivi che dalle altre apparecchiature dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori per ogni fine connesso al rapporto di lavoro, purché sia stata adeguata informazione al lavoratore sulle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e sempre nel rispetto di quanto previsto dal cosiddetto codice della privacy.



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

disciplinari.

Alla luce delle modifiche apportate all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori è necessario, anche per la prestazione lavorativa svolta in modalità agile, stabilire il divieto di utilizzare i dati ricavati dagli strumenti tecnologici forniti al lavoratore per fini



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

La legge non prevede alcun obbligo né per il datore di lavoro né per il lavoratore di adottare misure finalizzate a garantire la protezione dei dati sensibili e nemmeno incarica il lavoratore di custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione per lo svolgimento della prestazione lavorativa agile.

La mancanza di indicazioni specifiche a riguardo rende incerta l'attribuzione di responsabilità in caso di violazione della sicurezza dei dati e in caso di malfunzionamento, rottura o manutenzione degli strumenti tecnologici. Per tutelare il lavoratore da possibili sanzioni è quindi necessario definire quali sono i comportamenti corretti da osservare e riferirsi a quanto definito nel contratto collettivo nazionale per l'applicazione delle sanzioni disciplinari che devono sempre seguire il criterio di proporzionalità tra comportamento e sanzione.

6. SICUREZZA SUL LAVORO

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore in modalità agile. Considerato che il lavoratore agile è un lavoratore subordinato il datore di lavoro deve consegnare ai lavoratori in modalità agile i dispositivi di protezione individuale, se previsti, e tutte le attrezzature necessarie e connesse alla tutela della salute del lavoratore. Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di consegnare al lavoratore e al RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), almeno una volta all'anno, un'informativa scritta che individua i rischi generali e specifici connessi alla modalità di lavoro agile. In capo al lavoratore la legge attribuisce la responsabilità di cooperare nel mettere in atto le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi all'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali.

Il lavoratore che presta la sua attività in modalità agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali. Ha diritto anche alla tutela contro gli infortuni che si verificano durante il normale percorso di andata e ritorno da casa al luogo di lavoro scelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali ("infortunio in itinere") quando la scelta di tale luogo sia dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Sulla tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali, nell'accordo per lo svolgimento del lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

La circolare INAIL n.48 del 2 novembre 2017 fornisce indicazioni in merito alla modalità di gestione del personale al di fuori dei locali aziendali al fine del riconoscimento di infortuni sul lavoro o in itinere. Dalla lettura della circolare e dell'informativa INAIL sul lavoro agile, si evincono tre aspetti fondamentali:

- 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.
- Gli infortuni occorsi durante il normale tragitto casa – luogo prescelto per il lavoro, sono tutelati quando la necessità di affrontare il suddetto percorso sia connessa a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
- La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo tra le parti comporta che per poter riconoscere l'evento infortunistico siano necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti come, ad esempio, se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia in stretto collegamento con quella lavorativa.



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSA/RSU

Alla luce di quanto indicato dalla circolare e con riferimento all’informativa INAIL sul lavoro agile è necessario che l’accordo tra le parti declini le modalità di esecuzione della prestazione, la tipologia della prestazione svolta all’esterno dei locali aziendali e una serie di luoghi di lavoro considerati ragionevoli.



PER RSU/RSA/RLS

La normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile è molto scarna, a differenza di quella sul telelavoro. Inoltre è previsto che il lavoratore debba “cooperare” all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro ma il lavoratore agile è comunque un lavoratore subordinato pertanto spetta al datore di lavoro garantirne la salute e la sicurezza. Tale obbligo non può considerarsi assolto con la semplice consegna di un’informativa data al lavoratore e al RLS. Innanzi tutto è necessario indicare nel DVR (Documento di valutazione dei rischi) i rischi connessi all’esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile e, su tali rischi, deve essere erogata una specifica formazione ai lavoratori coinvolti.

Anche gli aspetti inerenti sorveglianza sanitaria e stress lavoro correlato possono essere elementi di criticità per i quali è bene richiedere il coinvolgimento del Medico Competente.

Con riferimento alle attrezzature di lavoro ricordiamo infine che il D.lgs 81/08 (allegato XXXIV, punto 1, lettera f), per l’impiego prolungato dei computer portatili, dispone la fornitura di una tastiera e di un mouse esterni oltre ad un supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo (in alternativa occorre fornire un monitor esterno).

7. DIRITTO DI PRECEDENZA

La legge di Bilancio 2019 ha introdotto una modifica allo smart working con l’intento di favorire la conciliazione dell’attività lavorativa con la vita personale e familiare. A tal proposito ha stabilito che i datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile, hanno l’obbligo di dare priorità alle richieste presentate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e ai lavoratori con figli disabili che necessitino di assistenza permanente e continuativa.



ELEMENTI DI CONTRATTAZIONE PER RSU/RSA

La previsione di legge esclude dal diritto di precedenza altri soggetti fragili (ad esempio lavoratori disabili o affetti da patologie cronic-degenerative o genitori separati o vedovi con figlio a carico ecc) che avrebbero pertanto avuto diritto ad una identica agevolazione sotto il profilo della priorità di accesso allo smart working. Un intervento della contrattazione collettiva, aziendale o territoriale potrebbe colmare questa lacuna.

NOTA BENE!

Alla luce del nuovo dettato normativo è opportuno rivedere gli accordi sul lavoro agile siglati precedentemente rispetto all'entrata in vigore della legge in modo che siano allineati con i requisiti minimi previsti dalla norma.

A CAUSA DELL'EMERGENZA CORONAVIRUS, PER DATORI DI LAVORO PRIVATI, È POSSIBILE APPLICARE LA MODALITA' AGILE A TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO IN MODALITA' "SEMPLIFICATA", VALE A DIRE ANCHE IN ASSENZA DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI PREVISTI DALLA NORMATIVA, FINO AL 31/12/2021

ELENCO DELLE NORME

Legge 300/1970 “Statuto dei lavoratori”

D.lgs 81/2008 “Disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

Dlgs 151/2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”

Legge 81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”

Decreto Interministeriale 12 settembre 2017

Circolare INAIL n.48 del 2 novembre 2017

Legge 148/2018 “Legge di Bilancio 2019”

INDICE

1. COS'E' IL LAVORO AGILE	pag.3
2. CARATTERISTICHE DELL'ACCORDO TRA LE PARTI	pag.3
3. MODALITÀ DI RECESSO	pag.4
4. DIRITTO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO	pag.4
5. POTERE DIRETTIVO DEL DATORE DI LAVORO	pag.5
6. SICUREZZA SUL LAVORO	pag.6
7. DIRITTO DI PRECEDENZA	pag.7
ELENCO DELLE NORMATIVE	pag.9