

Il volume *Guida pratica al lavoro agile* dopo la Legge n. 81/2017 contiene:

- un **inquadramento** della fattispecie
- un **commento articolo per articolo della legge** comprensivo di box tematici riguardanti contrattazione e buone prassi
- **formule e schemi di accordi** di lavoro agile
- analisi e schede di sintesi relative alla **contrattazione collettiva che ha già regolato il lavoro agile** raccolta nell'Osservatorio ADAPT sullo *smart working*
- analisi e commento della **disciplina del lavoro agile nella pubblica amministrazione** alla luce della "Direttiva Madia"
- una **proiezione informatica**
- una **bibliografia** di riferimento

ISBN 978-88-98652-78-5



9 788898 652785

Euro 25,00

E. Dagnino, M. Menegotto, L. M. Pelusi, M. Tiraboschi - Guida pratica al lavoro agile

GUIDA PRATICA AL LAVORO AGILE DOPO LA LEGGE N. 81/2017

*Formule contrattuali - Schemi operativi -
Mappatura della contrattazione collettiva*

**Emanuele Dagnino, Marco Menegotto,
Lorenzo Maria Pelusi, Michele Tiraboschi**



ADAPT
UNIVERSITY PRESS

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT University Press nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità *open access* sono acquistabili on-line sul sito di www.amazon.it o attraverso il sito www.bollettinoadapt.it.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it.

Per essere informati sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguitemi su twitter [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press).

Immagine di copertina: makyzz / Freepik

GUIDA PRATICA AL LAVORO AGILE DOPO LA LEGGE N. 81/2017

*Formule contrattuali - Schemi operativi -
Mappatura della contrattazione collettiva*

**Emanuele Dagnino, Marco Menegotto,
Lorenzo Maria Pelusi, Michele Tiraboschi**

INDICE-SOMMARIO

PARTE I

INTRODUZIONE AL LAVORO AGILE

1. Una regolazione agile per il lavoro che cambia?	3
2. La regolazione del lavoro agile: dal progetto alla attuazione	8
3. Lavoro agile o telelavoro? Un utile confronto Italia-Francia.....	14

PARTE II

COMMENTARIO AL CAPO II DELLA LEGGE N. 81/2017, NORME IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Articolo 18. <i>Lavoro agile</i>	21
Articolo 19. <i>Forma e recesso</i>	36
Articolo 20. <i>Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore</i>	48
Articolo 21. <i>Potere di controllo e disciplinare</i>	55
Articolo 22. <i>Sicurezza sul lavoro</i>	68
Articolo 23. <i>Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali</i>	82

PARTE III

LAVORO AGILE: SCHEMA DI ACCORDO

Formula di accordo individuale di lavoro agile ad integrazione del contratto di lavoro tra le parti	93
---	----

PARTE IV

**IL LAVORO AGILE
NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

1. Mappatura degli accordi aziendali	109
2. Schede di sintesi di dieci accordi aziendali	139
<i>Nestlé</i>	140
<i>Barilla</i>	143
<i>Zurich</i>	146
<i>Snam</i>	150
<i>Euler Hermes</i>	153
<i>Crédit Agricole Cariparma</i>	156
<i>AXA</i>	160
<i>Eni</i>	164
<i>Enel</i>	168
<i>Ferrovie dello Stato Italiane (FSI)</i>	172

PARTE V

**IL LAVORO AGILE
NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

1. Premessa	179
2. L'articolo 14 della legge n. 124/2015	181
3. Un precedente: la direttiva del 23 maggio 2017 per il personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri	183
4. La “direttiva Madia”	188
5. Il ruolo delle relazioni sindacali	201
 <i>Bibliografia</i>	 203

Parte I

INTRODUZIONE AL LAVORO AGILE

1.

Una regolazione agile per il lavoro che cambia?

Il cambiamento del lavoro inizia oggi a essere finalmente compreso nella sua profondità e radicalità: *Industry 4.0*, la stampante 3D, la robotica e l'intelligenza artificiale, i big data, la biotecnologia, la nanotecnologia e la genetica, stanno portando anche il nostro Paese nel cuore di quella che è stata definita la Quarta rivoluzione industriale (Schwab 2016).

Non parliamo di scenari avveniristici. È il World Economic Forum (2016) a ricordarci che i principali cambiamenti sottesi a questa nuova “grande trasformazione” del lavoro avverranno da qui ai prossimi cinque anni. E che **il prezzo che potremmo pagare, in assenza di una precisa strategia, rischia di essere molto alto: disoccupazione tecnologica di massa, obsolescenza di professionalità e competenze, aggravamento del già marcato disallineamento tra domanda e offerta di lavoro con una definitiva marginalizzazione dell'Italia nello scenario economico globale.** Fattori demografici (invecchiamento, malattie croniche, bassi tassi di occupazione, alti tassi di inattività e lavoro nero), uniti a storiche inefficienze strutturali e di sistema che colpiscono tanto il sistema creditizio quanto il welfare, la scuola, l'innovazione e la ricerca, rendono l'Italia in posizioni di particolare debolezza in uno scenario di mercato dinamismo e “agilità” che pure dovrebbe essere propizio alle dimensioni delle nostre imprese e al DNA dei nostri lavoratori e imprenditori.

Più volte annunciata, anche nelle versioni catastrofiste della “fine del lavoro”, **questa imminente rivoluzione non è mai stata da noi presa sul serio, soprattutto in relazione alla sempre evidente convergenza, ancora oggi negata da molti attori del sistema italiano di relazioni industriali, dei nuovi paradigmi dello sviluppo economico e di quelli dello sviluppo sociale nella piena valorizzazione della persona.**

La più recente evoluzione del quadro regolatorio del lavoro ne è un esempio emblematico perché ancora oggi tutto incentrato, pur dopo

cinque riforme negli ultimi cinque anni, **attorno al modello del lavoro subordinato standard** proprio di quel Novecento industriale scandito da logiche verticistiche di comando e controllo assai lontane dai nuovi modelli d'impresa e di lavoro (Tiraboschi, Seghezzi 2016).

I tumultuosi cambiamenti in atto, che incidono su imprese e lavoro, non sono solo di tipo economico, ambientale e geo-politico. Stili di vita, preferenze, esigenze personali e professionali, in particolare dei c.d. *millennials*, sono in rapida evoluzione. **Non più un posto di lavoro per tutta la vita, ma neanche un unico luogo di lavoro durante lo stesso rapporto di lavoro, e neppure un orario fisso** (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2015). Non poche **persone** preferiscono oggi lavorare per obiettivi, fasi e cicli ed essere conseguentemente **valutate sulla produttività e sul risultato raggiunto** piuttosto che in base a parametri come l'ora di lavoro e la presenza fisica nei locali aziendali. La **mobilità** e il **cambiamento di occupazione** non sono più visti in negativo ma anzi come un **passaggio spesso obbligato per acquisire nuove e maggiori competenze**. Le **tecnologie di nuova generazione** non sono altro, in questa dimensione, che uno strumento che può andare incontro a questi profondi mutamenti sociali e culturali che **potrebbero aprire a nuove opportunità** professionali e occupazionali. **Ci troviamo, quindi, in uno scenario nel quale il lavoro è già agile, prima ancora che una legge lo riconosca**. Per contro, una legge promozionale e di sostegno potrebbe massimizzare le opportunità e contenere i rischi che sono inevitabilmente connessi a ogni fase di trasformazione epocale come quella che stiamo vivendo.

Ce lo diceva bene Marco Biagi, già quindici anni fa, con parole che assumono oggi, nella dimensione della Quarta rivoluzione industriale e del c.d. "Internet delle Cose" (Seghezzi 2016), un valore profetico e premonitore più di quanto avessimo a suo tempo inteso e poi parzialmente realizzato, in un contesto ideologico e culturale di invincibile conservazione che ci pare oggi definitivamente demolito dalla "grande crisi", con la legge del 2003 a lui dedicata. **«Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro»** (Biagi 2001). Per poi aggiungere: «il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non è più in grado di cogliere – e governare – la trasformazione in atto. La stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. "posto di lavoro") appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un "rapporto di lavoro", il prestatore di oggi e, soprat-

tutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all'interno di un "ciclo". Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell'attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale».

Anche il *Jobs Act*, nel superare le vecchie rigidità del Novecento industriale, compie un meritorio passo in avanti, ancora tutto da verificare invero sul piano delle politiche attive e di ricollocazione, **senza tuttavia portare il nostro Paese nella modernità del lavoro del futuro**, che, per definizione, è agile e cioè a risultato, per progetti, fasi, cicli.

Nell'ottica del legislatore del *Jobs Act*, l'intervento legislativo che qui si commenta ed analizza avrebbe l'espressa funzione di rispondere a quei segmenti del mercato del lavoro, tipici delle nuove forme di lavorare, che negli otto decreti legislativi della legge delega (l. n. 183/2014) erano stati obliterati: il lavoro autonomo genuino e il lavoro subordinato "evoluto" oltre il tradizionale modello fordista (Del Conte 2015; si veda anche la relazione al ddl n. 2233, dell'8 febbraio 2016).

La l. n. 81/2017 introduce, quindi, al capo I una disciplina per il lavoro autonomo – tanto da essere stato ribattezzato *Statuto del lavoro autonomo* – ed al suo capo II la disciplina del lavoro agile, che dovrebbe rispondere a nuovi modelli organizzativi del lavoro subordinato che si ricollegano alla filosofia manageriale del c.d. *smart working*.

Dopo più di un anno di iter parlamentare (e almeno tre anni di discussione sul tema) l'ordinamento italiano si è ora dotato di una disciplina del lavoro agile. Al giuslavorista spetta non solo analizzare e interpretare il disposto normativo (*infra*, parte II), ma anche valutare l'intervento normativo all'interno della sistematica ordinamentale e rispetto ai profondi cambiamenti che sono stati sopra brevemente delineati.

Sotto questo secondo profilo, non possiamo che confermare quanto espresso nel corso del dibattito parlamentare (Dagnino, Tiraboschi 2016), ovvero che **obiettivo di una nuova legge non sarebbe dovuto essere quello di introdurre nell'ordinamento giuridico una nuova modalità di lavoro dagli incerti confini applicativi**, in quanto connessa alla utilizzazione nei contesti produttivi e di lavoro di tecnologie di nuova generazione in conti-

nua e rapida evoluzione; e tanto meno quello di introdurre correttivi alle regole, molte delle quali peraltro di matrice comunitaria, che, come nel caso del telelavoro, hanno sino a oggi limitato la diffusione di forme flessibili di lavoro da remoto anche in chiave di (sola) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne. Lo stesso tema della conciliazione resta centrale ma, a ben vedere, riguarda oggi tutte le persone, in tutte le fasi della vita, e si estende ai temi del benessere, della salute, della previdenza e dell'apprendimento continuo sollecitando la costruzione di un nuovo welfare della persona che risponda alla domanda, sempre più centrale, di garantire la sostenibilità a tutte le persone e in tutte le dimensioni.

L'obiettivo di un progetto di legge con lo sguardo rivolto al futuro avrebbe dovuto essere al tempo assai più ambizioso e limitato e cioè **fornire alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni industriali, in chiave di prossimità e sussidiarietà, una adeguata cornice legale entro cui ricondurre una nuova idea di lavoro e impresa** che via via emerge con la diffusione della fabbrica digitale, della economia della condivisione e di quei “sistemi intelligenti” tra di loro connessi per il tramite di reti di impresa, piattaforme *open access* di cooperazione, distretti industriali e della conoscenza popolati da ricercatori, analisti, progettisti, *start-uppers*, freelance, creativi, programmatori e sviluppatori che si muovono in una dimensione agile e in continua evoluzione (Dagnino, Nespoli, Seghezzi 2017). Una dimensione che, come tale, non può essere cristallizzata in logiche definitorie astratte e immobili nel tempo.

Nella grande trasformazione del lavoro sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi del Novecento industriale e sempre meno trovano applicazione quei meccanici processi imitativi o riproduttivi che hanno caratterizzato i metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista. Anche la più recente evoluzione della riflessione pedagogica, sociologica e manageriale segnala una **tendenziale evoluzione delle aziende** da organizzazioni economiche finalizzate – anche per espressa definizione codicistica – alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie *learning organization*, in cui sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto in termini di innovazione nei processi produttivi e/o dei modi di erogare servizi (Impoco, Tiraboschi 2016).

Nonostante la l. n. 81/2017, non interpreti, almeno a nostro parere, le istanze connesse alla Quarta rivoluzione industriale, essa si offre come un nuovo strumento che certamente potrà concorrere alla promozione e diffusione di questa peculiare modalità di lavoro.

La legge merita, quindi, un attento scrutinio al fine di comprendere al meglio quali siano gli spazi di effettiva “agilità” forniti dal legislatore alle parti anche per evitare alcune eccessive semplificazioni che, nel comprimere il ruolo della contrattazione collettiva che già ha regolato la materia, potrebbero rappresentare spunti di contenzioso e tensione con l’ordinamento posto dal diritto del lavoro con particolare riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. L’impressione, infatti, è che con la l. n. 81/2017 Governo e Parlamento abbiano voluto aggirare (presunti o reali) vincoli contenuti nella normativa del telelavoro, a cui inevitabilmente il lavoro agile si ricollega, dimenticando tuttavia che larga parte della normativa di riferimento è indisponibile anche per il legislatore nazionale in quanto di derivazione comunitaria.

In questo senso il presente volume vuole rappresentare una guida per l’operatore utile a promuovere l’istituto ma anche a evitare soluzioni semplicistiche che potrebbero non poco incidere sul corretto utilizzo e sviluppo delle forme di lavoro agile. Oltre ad una analisi del dato testuale (parte II), si è pertanto cercato di proporre alcune soluzioni pratiche per governare le persistenti criticità, definendo linee guida per la redazione dell’accordo individuale (parte III) e valorizzando come importante parametro operativo le discipline collettive che sono state raccolte e studiate all’interno dell’Osservatorio *Smart working* di ADAPT (mappatura e schede relative alla contrattazione in materia di lavoro agile sono contenute nella parte IV). Infine, le analisi e gli studi relativi al settore privato sono integrati da una panoramica relativa alla disciplina di tale modalità di lavoro all’interno della pubblica amministrazione (parte V).

Prima, a proseguimento di questa parte introduttiva, si è ritenuto utile offrire una panoramica sull’iter del progetto di legge e della più generale discussione in tema di lavoro agile, che sarà l’oggetto del seguente capitolo.

2.

La regolazione del lavoro agile: dal progetto alla attuazione

Il processo legislativo che ha condotto alla approvazione della l. n. 81/2017 non prende avvio con il ddl 8 febbraio 2016, n. 2233, 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*. **Il confronto parlamentare sul tema del lavoro agile inizia** infatti due anni prima, **con la presentazione presso la Camera dei Deputati del ddl 29 gennaio 2014, n. 2014, recante *Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro***, a prima firma Mosca (da qui ddl Mosca). **Testo che è bene richiamare sia perché ha largamente condizionato i contenuti della l. n. 81/2017**, sia per alcune opzioni normative più avanzate e tecnicamente preferibili in relazione ai principali aspetti di criticità della nuova disciplina che vedremo nel seguito della nostra trattazione.

La legge che qui si commenta rappresenta in sostanza una evoluzione e, per larghi tratti, una fedele riproposizione di tale primo disegno di legge con alcune manipolazioni testuali che hanno talvolta finito per creare fraintendimenti e dubbi interpretativi che gravano oggi sull'operatore giuridico e, in ultima istanza, sulla magistratura. Inoltre, **quella prima proposta ha rappresentato un riferimento e un fondamentale sprone per la prima contrattazione aziendale che si è occupata del fenomeno**, benché si debba riconoscere come le prime sperimentazioni siano ad essa precedenti (si veda, per esempio, l'accordo Nestlé del 2012).

Il ddl Mosca si configura, di conseguenza, come un interessante metro di confronto per comprendere i contenuti, le previsioni normative e anche la stessa *ratio* della l. n. 81/2017. Nella stessa prospettiva può essere letta una **proposta alternativa di regolamentazione della fattispecie, avanzata nel corso della Legislatura e più aderente ai temi della c.d. *Industria 4.0***, che ha comunque finito per incidere su taluni aspetti qualificati della nuova disciplina, come il diritto alla disconnessione e l'adattamento dei lavoratori alle modalità operative e alle competenze

del lavoro agile. Parliamo del **ddl 3 febbraio 2016, n. 2229, recante *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale***, a prima firma dell'onorevole Maurizio Sacconi, che è stato anche relatore della l. n. 81/2017 al Senato. Data l'influenza di tale proposta sul testo della legge approvato si è pensato di introdurre nella tabella che segue, accanto ai contenuti del ddl Mosca anche quelli del ddl Sacconi come ulteriore elemento di confronto: ciò è funzionale non soltanto alla verifica degli elementi della legge sul lavoro agile che si configurano come un portato della discussione comune dei disegni di legge, ma anche per comprendere le diverse visioni sottese alle proposte di regolazione della materia che poi incidono anche sulle qualificazioni giuridiche e, più in generale, sui distinti concetti di riferimento: lavoro agile, da un lato; *smart working*, dall'altro lato.

Nella tabella che segue, quindi, oltre a tre colonne differenti per la descrizione e il raffronto delle tre proposte, si sono infine inserite alcune notazioni per evidenziare gli emendamenti parlamentari al ddl governativo n. 2233: in corsivo sono segnalate le integrazioni, mentre il carattere barrato è utilizzato per elementi di disciplina dapprima previsti e successivamente eliminati.

Contenuti principali	Ddl Mosca	Ddl Sacconi	Ddl governativo
Ambito applicativo	Tutti i lavoratori subordinati che svolgano mansioni compatibili	Lavoratori subordinati e autonomi con reddito superiore ai 30 mila euro lordi all'anno	Tutti i lavoratori subordinati che svolgano mansioni compatibili; anche i lavoratori delle pubbliche amministrazioni per quanto compatibile
Definizione di lavoro agile	Modalità di lavoro svolta in parte (max 50%) al di fuori dei locali aziendali, con eventuale utilizzo di strumenti informatici e assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa per il la-	Forme di lavoro rese in funzione di obiettivi e progetti o a risultato e senza vincoli di luoghi e orari, da lavoratori: inseriti in modelli di lavoro agile come definiti da contrattazione; il cui contratto sia stato certifi-	Modalità di lavoro, <i>organizzata anche per fasi cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro</i> , svolta in parte al di fuori dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario giornalieri e settima-

Contenuti principali	Ddl Mosca	Ddl Sacconi	Ddl governativo
	avoro fuori azienda	cato; inseriti in distretti industriali e della conoscenza, cluster, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, startup innovative, reti di imprese o imprese qualificate; impegnati in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo nel settore privato	nali stabiliti da legge e contrattazione, con possibile utilizzo di strumenti tecnologici e assenza di una postazione fissa per il lavoro fuori azienda
Ratio	Conciliazione vita/lavoro e produttività	Disciplina di forme di lavoro che si diffondono in ragione della trasformazione del lavoro	Conciliazione vita/lavoro e produttività <i>competitività</i>
Obiettivi della disciplina	Spazio di agibilità per modalità di prestazione di lavoro subordinato che consentano una parziale flessibilizzazione spazio-temporale del lavoro subordinato tramite disciplina di favore (incentivi economici e normativi)	Cornice normativa per rapporti di lavoro orientati a obiettivi e risultati e svolti senza vincoli di spazio e orario, in risposta al mondo del lavoro della quarta rivoluzione industriale	Spazio di agibilità per modalità di prestazione di lavoro subordinato che consentano una parziale flessibilizzazione spazio-temporale del lavoro subordinato tramite disciplina di favore (incentivi economici e normativi)
Posizione sistematica	Definizione di un ambito applicativo del lavoro agile diverso da telelavoro; max 50% orario fuori sede	Definizione di un regime speciale per i rapporti di lavoro rientranti sotto la definizione di lavoro agile, fatta salva l'applicazione della disciplina in materia di assunzione, sospensione ed estinzione dei rapporti di lavoro, nonché la di-	Definizione di un ambito applicativo del lavoro agile diverso da telelavoro; nessun limite max di orario fuori sede; applicabilità anche a PA

Contenuti principali	Ddl Mosca	Ddl Sacconi	Ddl governativo
		disciplina relativa alle sanzioni disciplinari, ai divieti di discriminazione e ai profili previdenziali e assicurativi	
Accordo	• volontario • a tempo determinato o indeterminato • scritto: individua modalità esecuzione “esterna” e recesso dall’accordo di lavoro agile	• accordo scritto recepisce disciplina della contrattazione di prossimità applicabile, individua profili fondamentali di disciplina del rapporto tra cui obiettivi e criteri di valutazione degli stessi ed eventuali fasce di reperibilità o presenza • a tempo determinato o indeterminato • recesso dall’accordo comporta scioglimento del vincolo contrattuale, salva diversa previsione	• volontario • a tempo determinato o indeterminato • scritto: individua modalità esecuzione “esterna”, forme di esercizio del potere direttivo, di controllo, ulteriori comportamenti disciplinarmente rilevanti
Trattamento normativo	• parità di trattamento • protezione dati riservatezza e obbligo di custodia • disciplina controlli alternativa a vecchio art. 4 Stat. lav. • disciplina meno onerosa per salute e sicurezza: informativa; fornitura strumenti che rispettino stan-	• rinvio ad autonomia collettiva (prossimità) e individuale per disciplina • salute e sicurezza assicurate da datori e committenti con approvazione medico e obbligo di periodiche visite di controllo (ogni 4 mesi) • divieto di controlli a distanza e di in-	• parità di trattamento, <i>in attuazione dei contratti collettivi di cui all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 (sindacati comparativamente più rappresentativi)</i> • soli limiti di orario massimo giornaliero e settimanale fissato da legge e contrattazione • <i>garanzia disconnessione dalle strumen-</i>

Contenuti principali	Ddl Mosca	Ddl Sacconi	Ddl governativo
	dard di qualità; monitoraggio condizioni di lavoro con incontro annuale • disciplina recesso da lavoro agile rimessa alle parti • possibile integrazione in via collettiva delle previsioni per agevolare diffusione	dagini sulle opinioni dei lavoratori • tutela della riservatezza • diritto alla disconnessione • disciplina relativa a copertura assicurativa • diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze	<i>tazioni tecnologiche del lavoro</i> • disciplina di riservatezza e custodia dei dati • disciplina meno onerosa per salute e sicurezza: generico obbligo di tutele e informativa con cadenza almeno annuale • disciplina relativa a copertura assicurativa • disciplina recesso da lavoro agile: libera recedibilità da accordo a tempo indeterminato con preavviso di 30 giorni min (<i>90 min per lavoratori disabili</i>); senza preavviso (accordo a tempo indeterminato) e prima scadenza del termine (accordi a tempo determinato) se giustificato motivo • possibile integrazione in via collettiva delle previsioni per agevolare diffusione • <i>possibile riconoscimento del diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze</i>

Contenuti principali	Ddl Mosca	Ddl Sacconi	Ddl governativo
Incentivi	estensione incentivi per aumento produttività	estensione incentivi per aumento produttività	estensione incentivi per aumento produttività
Ulteriori profili normativi		- disciplina specifica relativa al lavoro di ricerca nell'ambito del lavoro agile: definizione di ricercatore e di attività di ricerca, progettazione e sviluppo; istituzione di una anagrafe dei ricercatori nel settore privato; assegno di ricollocazione; disciplina assunzione di ricercatori di Paesi extra-europei; disciplina modalità di raccordo ricerca pubblica e privata; definizione di dottorato industriale - finanziamento di un piano nazionale per la alfabetizzazione digitale degli adulti	

3.

Lavoro agile o telelavoro?

Un utile confronto Italia-Francia

In parallelo alla approvazione della l. n. 81/2017 sul lavoro agile anche **il legislatore francese ha avvertito l'esigenza di ripensare le forme di lavoro da remoto per il tramite delle moderne tecnologie della informazione e della conoscenza. In attuazione dell'art. 57 della c.d. Loi Travail di riforma del mercato del lavoro, le parti sociali francesi hanno raggiunto una intesa lo scorso 23 maggio 2017 in vista di una possibile attività di riforma a livello legislativo della materia.**

Il punto di interesse della esperienza francese, utile anche per comprendere talune delle principali criticità della l. n. 81/2017 che via via verranno evidenziate in sede di commentario, è che **in Francia non si è sentita l'esigenza di inventare una nuova formula, come da noi la locuzione lavoro agile, preferendo piuttosto affrontare di petto i nodi della modernizzazione della normativa in materia di telelavoro** di cui all'*Accord national interprofessionnel* del 19 luglio 2005 di attuazione dell'accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002.

E questo perché, a ben vedere, **il problema della normativa europea del telelavoro** – come da noi quella dell'accordo-quadro sul telelavoro del 9 giugno 2004 – **è semplicemente quello di un adeguamento alle tecnologie di nuova generazione, che rendono ora possibili modelli organizzativi del lavoro impensabili solo pochi anni fa, e non certo l'elusione di nodi centrali nella relazione di lavoro dipendente** come la questione del tempo della prestazione e della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che sono ora resi sfumati dalla c.d. economia digitale.

Merita pertanto una breve trattazione il documento ***Conclusions de la concertation sur le «developpement du teletravail et du travail a distance»*** sottoscritto da Medef, CPME e U2P (lato datoriale) e CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT (lato sindacale) lo scorso 23 maggio e **presentato al Ministro del lavoro francese per le valutazioni del caso in**

data 7 giugno. La lettura del documento offre in effetti una **interessante occasione di analisi comparata** dei due ordinamenti rispetto agli ultimi sviluppi in materia di lavoro da remoto e **aiuta a confermare l'impressione**, che documenteremo nel corso del commentario, **che l'intento del legislatore italiano sia quello di creare una alternativa a bassi costi (normativi ed economici) al telelavoro come disciplinato nell'accordo interconfederale del 2004.** È del resto paradossale, per fare un solo esempio, leggere l'accordo aziendale AXA Italia del 12 aprile 2016 in materia di lavoro agile e l'accordo AXA Francia del 22 novembre 2016 in materia di telelavoro per accorgersi che, al di là delle etichette e delle scelte compiute dalle parti sociali, stanno sostanzialmente regolando lo stesso fenomeno di lavoro da remoto.

Prima ancora di concentrarsi sugli aspetti di merito del caso francese, **occorre anche segnalare una questione di metodo:** mentre **il legislatore italiano ha operato unilateralmente**, cercando di rispondere ad una esigenza di semplificazione avvertita nel mercato, lasciando al sindacato un ruolo marginale nella discussione e limitato alle audizioni parlamentari, **il legislatore francese ha dapprima creato una base informativa sulla trasformazione del lavoro, anche tecnologica, tramite la costituzione di gruppi di lavoro cui ha richiesto studi sulla tematica e si è poi rivolto direttamente ai sindacati e alle parti datoriali per richiedere una concertazione tra le parti e lasciare spazio alla loro volontà di negoziazione sul tema** (sui profili di metodo si veda, più approfonditamente, Dagnino 2016).

Quanto ai contenuti del rapporto congiunto delle parti sociali, ricostruito il **quadro giuridico applicabile** – che **si compone in Francia**, a differenza dell'Italia, oltre che della contrattazione collettiva **anche di una completa disciplina legale** (artt. L1222-9-L1222-11 del Code du Travail) – opera una panoramica sulle pratiche dell'impresa, per poi occuparsi delle nuove sfide.

Alcuni elementi interessanti possono essere rilevati.

In primo luogo, a livello di ricostruzione del quadro giuridico, si può rilevare come non solo l'accordo di recepimento dell'accordo-quadro europeo del 2002, ma anche la **definizione** legale francese ricalchino quella contenuta nell'accordo-quadro, al pari di quella italiana. Da questo punto di vista vi è, quindi, **uniformità tra gli ordinamenti. Il telelavoro è perciò una forma di organizzazione del lavoro secondo la quale la prestazione lavorati-**

va si svolge al di fuori dei locali aziendali con regolarità e attraverso l'uso di strumenti tecnologici, senza alcun riferimento testuale o logico al tipo di postazione (mobile o fissa). Altrettanto importante è la previsione dell'art. 1 dell'accordo francese del 2005 in materia di telelavoro, dove, in punto di definizione, specifica come il **requisito della regolarità non implichi la necessità che la prestazione sia svolta *in toto* al di fuori dei locali aziendali**, ma ammette la presenza di forme di telelavoro in alternanza.

Il testo dell'accordo nazionale interprofessionale sul telelavoro del 2005 circostanzia in maniera più precisa del nostro accordo interconfederale del 2004 la definizione di telelavoro, rilevando come la stessa sia in grado di coprire diversi modelli organizzativi della prestazione di lavoro, in considerazione dei possibili sviluppi futuri di questa forma di lavoro. In questo senso prevede espressamente che la definizione di telelavoro «include i lavoratori “nomadi”, ma il fatto di lavorare al di fuori dei locali dell'azienda non è sufficiente a conferire al dipendente la qualifica di telelavoratore». Benché la nozione di lavoratore nomade non sia specificata dalla contrattazione, **le parti lo definiscono ai fini del rapporto come una forma di lavoro, posta in essere per lo più in maniera occasionale, senza vincoli di tempo o di luogo di lavoro attraverso l'uso di strumentazioni tecnologiche**. Questo è il punto critico rispetto alla modernizzazione del quadro legale o contrattuale di riferimento all'incedere delle nuove tecnologie e dei modelli organizzativi del lavoro che ne possono conseguire.

Ce n'è per tutti gli elementi qualificatori dell'italiano lavoro agile. Cominciando dall'ultimo profilo, in Francia come in Italia, pur senza la specificazione, una prestazione di lavoro da remoto in alternanza si può configurare come telelavoro e questo a prescindere, lo dimostra l'analisi prodotta sugli usi aziendali, dalle fissità o variabilità dei giorni e dalla loro previsione su base mensile o settimanale (entrambe pratiche assai diffuse nella contrattazione collettiva sul lavoro agile).

L'ultimo punto si lega al profilo della regolarità della prestazione da remoto: ai sensi delle definizioni vigenti di telelavoro, sono escluse dall'ambito applicativo tanto della contrattazione quanto della legge **le forme di lavoro a distanza occasionali**. A differenza dell'Italia, dove in assenza della legge, la contrattazione non si è espressa sulla tematica, in Francia la legge introduce una limitata disciplina con riferimento al telelavo-

ro occasionale, limitandosi a riconoscere che laddove si presentino circostanze eccezionali (epidemie o cause di forza maggiore), si può ricorrere al telelavoro al fine di assicurare la continuità della produzione, secondo le modalità prescritte da un intervento del Consiglio di Stato. **Al di là dei casi eccezionali, di norma le forme di lavoro da remoto occasionali vanno a consolidare una quota assai rilevante di telelavoro informale, che sfugge anche alle regolamentazioni degli accordi collettivi, con conseguenze di incertezza giuridica. È un aspetto, questo, rilevato dal rapporto e che rappresenta il nodo su cui si sono divise le parti sociali rispetto a una possibile futura evoluzione della normativa in materia, vuoi per via legislativa vuoi mediante un accordo di aggiornamento del testo del lontano luglio 2005.**

Difficile prevedere gli sviluppi normativi del dibattito formalmente avviato in Francia nell'ambito di una nuova e annunciata riforma del mercato del lavoro. Sta di fatto che **Governo e parti sociali francesi ci sembrano maggiormente consapevoli dei nodi giuridici sollevati dalla digitalizzazione del lavoro e bene intenzionati ad affrontarli senza comode quanto poco lungimiranti scorciatoie lessicali.**

Parte II
**COMMENTARIO AL CAPO II
DELLA LEGGE N. 81/2017,
NORME IN MATERIA DI LAVORO AGILE**

Articolo 18

Lavoro agile

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 18

Lavoro agile

- 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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.*
- 2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.*
- 3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.*
- 4. 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.*
- 5. 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.*

SOMMARIO: 1. Un articolo dal contenuto eterogeneo. – 2. La definizione di lavoro agile. – 2.1. Luogo di lavoro. – 2.2. Tempo di lavoro. – 2.3. Modalità della prestazione. – 2.4. Una definizione dagli intenti elusivi? – 3. Sicurezza degli strumenti di lavoro. – 4. Il raccordo con la disciplina nel lavoro pubblico. – 5. Gli incentivi economici. – 6. La clausola di invarianza per la finanza pubblica. – 7. Focus su destinatari e criteri di accesso al lavoro agile. – 8. Articolo 18 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare.

1. Un articolo dal contenuto eterogeneo

L'**art. 18** apre il capo II della l. n. 81/2017, dedicato alla disciplina del lavoro agile, con un insieme di **previsioni alquanto eterogenee**. Oltre alla definizione della fattispecie *lavoro agile* (comma 1), l'art. 18 contiene una previsione concernente i profili di sicurezza della strumentazione fornita ai dipendenti (comma 2), la previsione dell'applicabilità, per quanto compatibile, della nuova disciplina al pubblico impiego (comma 3), il regime relativo all'applicabilità degli incentivi di carattere fiscale e contributivo per incrementi di produttività ed efficienza del lavoro (comma 4), oltre a una disposizione finale di invarianza degli oneri per la finanza pubblica in relazione alle previsioni ivi contenute (comma 5). Si tratta, quindi, di un articolo di apertura che da un lato risponde ad esigenze definitorie e di coordinamento con altre discipline e dall'altro introduce alcuni primi profili di disciplina e incentivazione del lavoro agile.

2. La definizione di lavoro agile

Il comma 1, come detto, contiene la **definizione legale** di lavoro agile. Allo stesso tempo, a modo di introduzione della stessa, individua la **ratio** specifica dell'intervento normativo, che va riscontrata nella promozione di una modalità di lavoro che consenta di «**incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**». Al di là delle finalità dichiarate dell'intervento, il primo periodo abbozza una definizione di cosa sia il lavoro agile, che il legislatore affina nel periodo seguente, integrando contenuti descrittivi e prescrittivi.

Per espressa previsione di legge, **il lavoro agile non si configura quale tipizzazione di una nuova forma contrattuale (come è stato in passato, per esempio, per il lavoro a tempo parziale o il lavoro intermittente), ma piuttosto come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro subordinato**. Tale modalità e la disciplina che la riguarda possono, di conseguenza, trovare applicazione all'interno di

rapporti contrattuali di lavoro subordinato di diverso tipo: nel contratto a tempo indeterminato come in quello a tempo determinato, nell'apprendistato (in senso contrario si veda però Manicasteri 2017) e nel part-time, come, potenzialmente, anche in un contratto di lavoro intermittente o nell'ambito di una somministrazione di lavoro.

La modalità di lavoro agile deve essere **«stabilita mediante accordo tra le parti»** e la stessa – richiamando, per certi versi, la modalità del lavoro c.d. a progetto della legge Biagi, ora superata dal *Jobs Act* che ne ha abrogato la relativa disciplina – può prendere anche «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».

Concentrandoci sulla prima locuzione, nel prevedere che il lavoro agile possa essere stipulato previo accordo tra le parti (accordo che come si vedrà in sede di commento all'art. 19 necessita di forma scritta a fini amministrativi e della prova) **esclude la possibilità di una determinazione unilaterale da parte del datore di lavoro**, che non potrà, quindi, imporre la modalità di lavoro agile ai propri dipendenti (Lai, Ricciardi 2016). Detta previsione consente al tempo stesso di affermare, a conferma della prassi previgente alla l. n. 81/2017, che non è invece necessario procedere con accordo collettivo per introdurre tale modalità di lavoro in azienda (Santoro-Passarelli 2017). Contrarie a questa impostazione le tre sigle confederali e, in particolare, la Cisl, che aveva richiesto in sede di audizione che l'introduzione del lavoro agile fosse «affidata prioritariamente alla contrattazione collettiva», dovendosi affidare «ad un accordo individuale esclusivamente in assenza di contrattazione collettiva» (cfr. l'audizione della Cisl presso la Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati, 10 gennaio 2017, il cui testo è disponibile anche in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro agile*). Gli stessi sindacati richiedevano, inoltre, la esplicitazione del principio di volontarietà della scelta di operare in lavoro agile (si vedano le diverse audizioni raccolte in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro agile*).

Vero è, peraltro, che la pattuizione sul piano individuale della modalità di lavoro agile impone l'attenzione da parte del datore di lavoro a **esigenze di cautela rispetto alla individuazione della platea di lavoratori** cui accordare la modalità di prestazione. Ciò al fine di evitare comportamenti concessivi a favore di taluni lavoratori che possano essere interpretati come discriminatori o ritorsivi verso altri. **Fondamentale potrà risultare a questo**

proposito, in assenza di un accordo collettivo di riferimento, la predisposizione di una policy aziendale relativa ai criteri di accesso, ai destinatari potenziali e ai criteri di preferenza o priorità nella concessione della modalità di lavoro agile (si veda *infra*, box 1).

La seconda locuzione riportata ci offre, invece, il contenuto definitorio di questa modalità, che per completezza deve essere letto in uno con quanto previsto di seguito, ovvero che **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». Ne consegue che, rispetto alle unità di tempo, luogo e azione, la prestazione di lavoro agile si configura a livello normativo come descritto nei §§ 2.1., 2.2., 2.3 che seguono.

2.1. Luogo di lavoro

Rispetto al luogo di lavoro, il lavoro agile risulta pertanto configurare una modalità di **lavoro da remoto che si svolge necessariamente in alternanza tra locali aziendali ed extra-aziendali**. Ciò comporta che non sarà lavoro agile, ai fini della disciplina del capo II della l. n. 81/2017, così come delle altre **discipline** che dovessero richiamare la definizione (si pensi, ad esempio, a quelle **relative alle forme di incentivazione economica quali quelle già contenute nelle leggi di stabilità per il 2016 e per il 2017**), la prestazione che sia svolta interamente presso locali extra-aziendali o, viceversa, aziendali. Rientrano in questo secondo caso, e dunque **non integrano la fattispecie del lavoro agile**, anche **le prestazioni svolte in alternanza tra la sede di lavoro del dipendente ed altra diversa sede aziendale** (è la **fattispecie del lavoro da remoto svolto da hub aziendale**, spesso richiamata dalla contrattazione, soprattutto quella del **settore del credito e delle assicurazioni**).

Si specifica, poi, che **la prestazione da luogo extra-aziendale non prevede una postazione fissa di adempimento**: come si vedrà oltre, l'opzione definitoria pare ricollegarsi alla volontà, invero priva di riferimento normativo e frutto di una presunzione risalente alle limitate potenzialità delle tecnologie di vecchia generazione, di distinguere la fattispecie del lavoro agile da quella del telelavoro in modo da escludere l'applicazione della relativa disci-

plina legale e contrattuale ritenuta troppo rigida e, dunque, una delle cause del mancato sviluppo del lavoro da remoto nel nostro Paese.

2.2. Tempo di lavoro

A seguito delle modifiche che hanno interessato la disposizione nell'ambito del dibattito parlamentare, le direttrici di riferimento per comprendere il testo si muovono su due binari: quello definitorio e quello prescrittivo. Al pari del luogo di lavoro, anche per quanto riguarda l'orario di lavoro non si prevedono vincoli precisi, fatta salva una generica **necessità che la prestazione rispetti i limiti di durata massima previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva su base giornaliera e settimanale**.

Da un punto di vista definitorio, il tenore letterale della disposizione suggerisce che la prestazione di lavoro agile debba essere gestita, quanto alla collocazione temporale della stessa e alla sua durata, in autonomia da parte del lavoratore anche – stando al dato letterale della disposizione – con riferimento alla prestazione resa all'interno dei locali aziendali. Quello della flessibilizzazione dei tempi di lavoro sembra, infatti, uno degli obiettivi centrali della legge.

Nel costruire la definizione in questo modo, **la disposizione sembra stabilire una deroga implicita rispetto alla applicazione di altri istituti relativi all'orario di lavoro**: dal momento che i soli vincoli applicati sono quelli relativi alla durata massima, allora gli altri vincoli – si pensi a quelli relativi ai **riposi** (artt. 7 e 9, d.lgs. n. 66/2003) o alle **pause** (art. 8 del medesimo decreto legislativo) – non dovrebbero risultare applicabili.

A questo punto subentra nella interpretazione della disciplina il riferimento alla normativa europea, cui quella italiana, che ne recepisce i contenuti, è tenuta a conformarsi. **Occorre infatti chiedersi se rientri nella facoltà del legislatore nazionale prevedere una deroga per le prestazioni di lavoro agile e, nel caso di risposta positiva, a quali condizioni**.

La direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003 prevede al suo art. 17 il regime delle deroghe. Per quanto qui d'interesse il riferimento normativo sembra dover essere fatto all'art. 17, comma 1, laddove si prevede che, «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori», è facoltà degli Stati membri derogare ad alcune discipline

laddove «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi».

Una lettura della disposizione coerente con la normativa europea potrebbe portare a ritenere applicabile una interpretazione restrittiva, ovvero che **il lavoro possa essere considerato agile solo laddove il dipendente, anche in ragione delle diverse tecnologie utilizzate, abbia concretamente ed effettivamente la facoltà di gestire in autonomia i propri tempi di lavoro** (o, comunque che gli stessi non siano predeterminati), tanto quando presta in azienda quanto quando lavora da remoto sempre nel rispetto – posto a tutela dello stesso lavoratore – della durata massima.

Una tale interpretazione porterebbe a ritenere che molte delle sperimentazioni oggi in atto non siano riconducibili al lavoro agile. Ciononostante questa non parrebbe essere la volontà del legislatore, a meno di pensare che abbia voluto limitare la possibilità di usare tale forma di lavoro da remoto solo in presenza di modalità organizzative del lavoro sul lato della flessibilità temporale molto avanzate e, comunque, possibili solo a determinate condizioni.

L'alternativa, a livello interpretativo e in attesa di chiarimenti da parte della giurisprudenza, è **quella di ritenere possibili forme di lavoro che non prevedano una così ampia flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, coprendo in questo modo tutto il range di possibilità organizzative, da quelle più dinamiche a quelle più tradizionali.** Questa opzione interpretativa richiederebbe però, al contempo, di **ripensare il regime delle deroghe, il quale sarebbe applicabile solo ed esclusivamente a quei modelli organizzativi del lavoro agile che rispettino puntualmente i requisiti sopra richiamati posti dalla disciplina europea.**

Sembra questa, in effetti, l'interpretazione voluta dal legislatore e coerente con la *ratio* promozionale dell'intervento normativo.

Peraltro, anche laddove fosse operativo il regime derogatorio, questo non darebbe alla azienda piena possibilità di agire nella determinazione degli orari di lavoro, dal momento che la tutela della salute e sicurezza è precondizione (in dottrina si parla, infatti, di **deroghe condizionate**) per l'accesso alla deroga. È in questo senso che sembra dover essere letto l'unico ulteriore riferimento ai tempi di lavoro della legge, ovvero la necessaria esplicitazione

nell'accordo dei tempi di riposo e delle modalità con cui è garantita al lavoratore la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, comma 1). Resta il fatto che l'incertezza interpretativa e la scarsa consapevolezza del legislatore in punto di disciplina comunitaria vigente in materia di tempi di lavoro impongono all'operatore del diritto estrema cautela nelle scelte dei modelli operativi in materia di lavoro agile in attesa dei primi e inevitabili chiarimenti ad opera della magistratura. E, d'altronde, gli operatori se ne sono già avvisti e per voce della Confindustria hanno avuto modo di lamentare il rischio che la mancata chiarezza della disciplina in tema di orario possa condizionare la diffusione del lavoro agile (si veda l'audizione informale, 10 gennaio 2017, presentata da Confindustria presso la Commissione Lavoro della Camera, per il cui testo si rinvia a www.adapt.it, indice A-Z, voce *Lavoro agile*).

Secondo altra lettura, che merita di essere citata, **non solo l'assenza di vincoli d'orario sarebbe condizione senza dubbio eventuale, ma l'indicazione del parametro della durata massima giornaliera e settimanale renderebbe impraticabile una interpretazione che porti ad una prestazione di lavoro agile senza vincolo di orario, con la conseguenza che, in ogni caso, «un orario di lavoro debba sussistere» e anzi «integri i previsti requisiti definitivi e sia calcolabile»** (così Peruzzi 2017). Al più si potrà ritenere che «l'orario, pur stabilito, non sia predeterminato dal datore in termini vincolanti per il lavoratore nella sua distribuzione e collocazione temporale». Si prevede, però, che tale determinazione potrà avvenire anche tramite valutazione di un carico di lavoro equipollente (Peruzzi 2017).

Per risolvere questi problemi interpretativi e i possibili vincoli nascosti nelle pieghe della disciplina, la stessa Confindustria aveva proposto la equiparazione della giornata di lavoro agile ad una giornata normale di lavoro, ma la sua proposta non ha trovato riscontro nel testo oggi vigente (si vedano le audizioni di Confindustria, per cui si rinvia a www.adapt.it, indice A-Z, voce *Lavoro agile*).

2.3. Modalità della prestazione

Quanto alle modalità della prestazione, l'opzione definitiva prescelta dal legislatore pone alcune questioni giuridiche e interpretative di un certo rilievo.

In primo luogo la previsione normativa richiama la possibilità di organizzare la prestazione per fasi, cicli e obiettivi, ovvero con modalità tipiche di prestazioni di lavoro autonomo, valutabili cioè in funzione del risultato più che della messa a disposizione del datore di lavoro di mere energie lavorative da organizzare e dirigere, e ciò pur riconducendo espressamente la legge (a differenza per esempio del ddl Sacconi) la modalità di lavoro del lavoro agile nell'alveo esclusivo del lavoro subordinato.

Nonostante si concordi con l'opinione di chi ritiene che il lavoro agile non configuri un sotto-tipo della subordinazione (Donini 2017), tale da incidere sugli elementi caratterizzanti della fattispecie e della sua disciplina, non è fuori luogo chiedersi quale tipo di esito tale previsione possa avere sulla applicazione di alcune previsioni tipiche del lavoro subordinato: si pensi, per esempio, alle nozioni di esatto adempimento e di scarso rendimento. Potrà il lavoratore agile essere sanzionato per non aver raggiunto l'obiettivo? In caso di risposta affermativa, il mancato raggiungimento dello stesso dovrà essere connesso a un comportamento negligente o basterà l'oggettiva constatazione del fallimento? La giurisprudenza sarà chiamata a rispondere a domande di questo tipo: gli esiti non possono che essere incerti.

Oltre al profilo organizzativo, la previsione di legge introduce un altro elemento della prestazione rilevante dal punto di vista della qualificazione del fenomeno: il possibile uso di strumentazioni tecnologiche. La validità definitoria di tale espressione è stata revocata in dubbio (in questo senso Ichino 2017). Al di là di evidenti quanto fragili intenti di differenziazione rispetto alla definizione di telelavoro prevista dall'accordo interconfederale del 2004 (su cui si veda *infra*), **pare ad ogni modo improbabile oggi una prestazione lavorativa a distanza senza il ben che minimo utilizzo di strumentazioni tecnologiche, come un banale telefono, anche solo per ragioni di mera reperibilità del lavoratore ovvero di consegna al datore di lavoro degli esiti del lavoro svolto.**

2.4. Una definizione dagli intenti elusivi?

Benché dalla oramai ricca realtà delle sperimentazioni a oggi in essere (*infra*, parte IV) risulti piuttosto semplice riscontrare le caratteristiche e le esigenze che hanno portato alla predisposizione di un impianto legislativo di riferimento, non così semplice e di immediata comprensione risulta essere la de-

finizione utilizzata dal legislatore per definire la fattispecie e il perimetro di operatività del lavoro agile.

In particolare, **la stessa definizione legale, più che da esigenze di chiarezza e linearità, sembra essere mossa dalla determinazione di differenziare, per quanto possibile, l'ambito applicativo della nuova regolazione rispetto a quello della disciplina – legale e contrattuale – del telelavoro.** Per quanto attiene al settore privato, e a differenza del settore pubblico, il telelavoro non ha una definizione né una disciplina legale specifica: vigono la definizione e la disciplina contenute nell'accordo interconfederale del 2004, salvo alcuni aspetti regolati dalla legge (salute e sicurezza, orario di lavoro, trattamento dei dati), che talvolta – è il caso del d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro – richiama espressamente la definizione dell'accordo-quadro europeo del 2002 (per il cui testo si rinvia a www.adapt.it, indice A-Z, voce *Lavoro agile*), definizione che tuttavia **non si caratterizza, come pure ritiene l'art. 18 in commento, per la presenza di una postazione fissa a cui è adibito il telelavoratore.** Ai sensi della normativa comunitaria di riferimento – e dell'accordo interconfederale di recezione nel nostro ordinamento – il telelavoro costituisce infatti e più semplicemente «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, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene **regolarmente** svolta al di fuori dei locali della stessa» (art. 1 dell'accordo interconfederale).

In questo senso, sembrano costruiti in ottica di differenziazione tanto il riferimento all'uso “solo possibile” delle strumentazioni tecnologiche, quanto, anche se sorretto da una interpretazione che non pare avere un supporto nella lettera della legge, il riferimento alla mancanza di una sede o postazione di lavoro fissa. **Ai sensi della normativa europea il telelavoro si caratterizza infatti per la regolarità della prestazione a distanza che non integra affatto il concetto di postazione fissa e neppure quello di lavoro svolto esclusivamente da remoto.** Per integrare la fattispecie del telelavoro – e dunque l'applicazione della relativa disciplina – è sufficiente la regolarità da intendersi come la continuità e non episodicità della prestazione fuori dai locali aziendali secondo modelli del resto ampiamente praticati e collaudati di telelavoro ben prima della “invenzione” del lavoro agile. Da citare, in questa prospettiva, la definizione contenuta nel ddl Mosca (*supra*, parte I), indubbiamente più aderente alla normativa europea e alla prassi del telelavo-

ro, laddove introduceva, in sede di identificazione della fattispecie del lavoro agile, un limite di tipo quantitativo al fine di operare una ulteriore distinzione sul piano della “regolarità” della prestazione svolta da remoto, interpretata a quei fini, e in aderenza ad alcune posizioni dottrinali in materia di applicabilità o meno della normativa di salute e sicurezza al telelavoro (Maio 2012), in termini di “prevalenza” della prestazione svolta fuori dai locali aziendali.

3. Sicurezza degli strumenti di lavoro

Il comma 2 si limita a confermare **l'obbligo, e la responsabilità che ne consegue, in capo al datore di lavoro di assicurare la sicurezza e il buon funzionamento delle strumentazioni fornite ai lavoratori per l'adempimento della prestazione.**

Una lettura *a contrario* potrebbe portare a ritenere che, laddove si presentino pratiche di **BYOD** (*Bring Your Own Device*), ovvero di libera scelta da parte del dipendente delle strumentazioni utilizzate, tale responsabilità non operi. In virtù dell'interpretazione estensiva accordata dalla giurisprudenza all'art. 2087 c.c. – ove si afferma che l'«imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» – **non pare, però, possibile sollevare con sicurezza il datore di lavoro da qualsivoglia responsabilità rispetto alle strumentazioni utilizzate.**

L'obbligo di tutela del datore di lavoro potrebbe, infatti, essere ritenuto esteso anche ai rischi derivanti da strumenti di lavoro di proprietà del lavoratore, dal momento che questi sono utilizzati per svolgere una prestazione in favore del primo. Da questo punto di vista, potrebbe ritenersi sufficiente per il datore di lavoro informarsi sulla tipologia di strumenti utilizzati nella prestazione in lavoro agile (se diversi da quelli già utilizzati in azienda) e provvedere a fornire formazione ed una informativa (meglio se in forma scritta) incentrata sui relativi rischi (presumibilmente i rischi saranno gli stessi per i quali viene svolta formazione rispetto alle apparecchiature aziendali).

4. Il raccordo con la disciplina nel lavoro pubblico

Al comma 3 si prevede l'**applicabilità della disciplina prevista per il lavoro agile, in quanto compatibile, ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione**, facendo salve le discipline specifiche che verranno adottate in quel settore. Quella del raccordo tra la disciplina del lavoro agile in commento e la normativa applicata nel pubblico impiego è tematica che sarà trattata in altra parte del presente volume (parte V). Ad ogni modo, vale segnalare come l'applicabilità nel pubblico impiego risulti nella legge condizionata, oltre che al criterio di compatibilità, all'emanazione di direttive da parte del Ministero competente, anche ai sensi della c.d. riforma Madia. La direttiva in parola è stata approvata in sede di Conferenza unificata per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano lo scorso 25 maggio: dei suoi contenuti ed indirizzi si darà atto nello specifico commento (parte V).

Vero è in ogni caso che, tanto per prassi quanto per orientamenti normativi e giurisprudenziali, forme di lavoro da remoto nella pubblica amministrazione paiono meglio inquadrabili e regolabili attraverso la fattispecie del telelavoro e l'applicazione della relativa disciplina legale e contrattuale.

5. Gli incentivi economici

Al comma 4 la legge prevede l'estensione dei **sistemi di incentivazione fiscale e contributiva eventualmente previsti per incrementi di produttività ed efficienza del lavoro** alla attività lavorativa svolta in lavoro agile. Secondo alcuni interpreti (Donini 2017), la previsione sembrerebbe aprire il sistema di incentivi di produttività ad accordi individuali, dal momento che l'introduzione del lavoro agile può pacificamente prescindere dalla stipulazione di un contratto collettivo aziendale. In coerenza con la previsione contenuta nel **d.m. 25 marzo 2016**, la previsione non ci sembra tuttavia, almeno allo stato attuale, introdurre una incentivazione calibrata su accordi individuali quanto piuttosto, e più correttamente, inserire il lavoro agile tra i criteri previsti per le ipotesi di detassazione di produttività: esso risulta, al momento, **un criterio di valutazione e verifica dell'incremento di produttività, trovando chiaramente spazio all'interno degli indicatori che possono essere previsti nel contratto di lavoro ai sensi del decreto ministeriale citato e della relativa tabella operativa ivi allegata**.

Dal momento che attualmente le previsioni per la detassazione dei premi di risultato sono riconnesse, per espressa previsione legislativa, alla loro erogazione in esecuzione di contratti aziendali o territoriali stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, **le modalità di incentivazione rimangono all'interno del sistema della contrattazione collettiva**: ciò potrebbe cambiare nel momento in cui fossero previste diverse modalità di incentivazione connesse agli incrementi di produttività allo stato non previste dal legislatore.

6. La clausola di invarianza per la finanza pubblica

Il comma 5, conclusivo, introduce la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

7. Focus su destinatari e criteri di accesso al lavoro agile

L'individuazione del personale che possa operare in modalità di lavoro agile non rappresenta una scelta meramente gestionale, configurandosi allo stesso tempo come un importante e per certi versi insidioso nodo giuridico.

La disciplina di legge non si interessa di questo profilo, riferendosi ad accordi stipulati tra azienda e lavoratore e, quindi, su base individuale. **È, dunque, in capo al datore di lavoro il potere di individuare i soggetti con i quali pattuire la modalità di lavoro agile.** L'azienda potrebbe pertanto decidere di concedere il lavoro agile in base ad una propria **scelta discrezionale** e caso per caso oppure optare, con soluzione preferibile nell'ottica di **evitare possibili comportamenti discriminatori fonte di contenzioso e tensioni tra i dipendenti**, per la previsione di **criteri oggettivi** in base ai quali individuare i lavoratori eleggibili o in base ai quali selezionare tra i diversi lavoratori che potrebbero, potenzialmente, prestare secondo tale modalità.

A livello operativo pare in effetti preferibile una chiara enunciazione, all'interno di regolamenti o policy o, ancor meglio, di accordi aziendali, dei limiti rispetto all'accesso e dei criteri che guidano le scelte in questo ambito. Guardando agli accordi aziendali sottoscritti prima della entrata in vigore della l. n. 81/2017 si possono ottenere delle indicazioni importanti e una interessante casistica.

DESTINATARI ED ACCESSO AL LAVORO AGILE

BOX 1 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

Tra le **opzioni di carattere tecnico/produttivo/organizzativo** si riscontrano enunciazioni relative alla necessaria **compatibilità delle mansioni rispetto ad una prestazione resa fuori azienda** – si tratta di una mera specificazione delle condizioni tecniche di esercizio della prestazione – ed enunciazioni connesse al **ruolo rivestito**, che si ricollega ad aspetti di responsabilità e/o di natura organizzativa, per cui alcune funzioni è preferibile che vengano svolte tramite presenza fisica presso l'azienda.

Quanto alle **scelte di politica gestionale**, in parte connesse anche a ragioni organizzative di cui sopra, il panorama risulta più variegato. Se alcuni accordi aprono a tutti i dipendenti dell'azienda che operino secondo le condizioni tecniche e organizzative citate, sono numerosi gli accordi che, soprattutto con riferimento ad una prima fase sperimentale e in vista di una possibile apertura a tutta la popolazione aziendale, pongono dei limiti. In alcuni casi l'accesso è legato all'**appartenenza ad una determinata categoria professionale** (es. solo per i quadri); in altri casi si ricollega ad una pregressa **anzianità** all'interno dell'azienda o ad una determinata **tipologia contrattuale** (solo per indeterminato; anche per determinato; anche per il part-time; possibilità o meno per gli apprendisti).

Al di là dei limiti rispetto all'accesso al lavoro agile, gli accordi possono prevedere dei **criteri di preferenza** per l'accesso rispetto alla platea eleggibile. In questo senso nell'**accordo Euler Hermes** (15 gennaio 2016) viene stilata una vera e propria lista di parametri con relativo punteggio per risolvere i casi in cui si sia fissato un numero di dipendenti che possano prestare in modalità "agile" in una determinata area/ufficio e siano ricevute richieste in sovrannumero. Essi si ispirano a ragioni di sostenibilità del lavoro e organizzative, prendendo in considerazione la distanza dalla sede di lavoro, la presenza di figli in età scolare, il coordinamento delle risorse e l'anzianità anagrafica. I criteri da prendere in considerazione possono essere i più vari: si potrebbe per esempio dare la precedenza a soggetti portatori di malattie croniche o che sono sottoposti a cure impegnative o ancora riconoscere una via preferenziale per soggetti con oneri di cura e assistenza.

Prevedere insieme al sindacato i criteri con cui procedere alla selezione, piuttosto che tramite una previsione in via unilaterale pur fissata all'interno di un regolamento, potrebbe risultare preferibile: da un lato, si devono rilevare le questioni relative all'**accettazione da parte dei dipendenti dei criteri fissati**: è ragionevole pensare che laddove i criteri siano concordati con le rappresentanze sindacali essi risultino maggiormente accettabili anche da parte dei lavoratori esclusi; dall'altro, un accordo in sede sindacale dovrebbe rafforzare i criteri anche da un punto di vista della eventuale **tenuta giudiziale**, dal momento che un giudice sarà portato a ritenere che criteri concordati con le rappresentanze dei lavoratori non nascondano intenti discriminatori.

È interessante notare come criteri legati alla **sostenibilità del lavoro** siano stati utilizzati nell'**accordo Barilla** (2 marzo 2015) per differenziare il trattamento tra i diversi dipendenti rispetto alla **quantità oraria di lavoro svolgibile in smart working**. Si prevede la possibilità di usufruire di un maggior numero di ore per dipendenti con figli entro l'anno di età, soggetti con invalidità superiore all'80% o che partecipino a terapie salvavita o che abbiano figli minorenni sottoposti a tali terapie. Prevedere un trattamento diverso e migliorativo per alcuni soggetti non pone ovviamente nessuna questione problematica nel momento in cui si fondi su ragioni obiettive e concordate e può anzi permettere una migliore gestione delle diverse esigenze del personale, a beneficio tanto dei lavoratori quanto della produttività aziendale.

BOX 2 – Buone pratiche: il caso Euler Hermes

L'accordo stipulato tra **Euler Hermes** e le rappresentanze sindacali aziendali in data **15 gennaio 2016** prevede l'introduzione, per una parte dei lavoratori e per alcune aree, di una sperimentazione di lavoro agile ad esito della quale le parti valuteranno l'estensione dell'accesso alla modalità lavorativa a tutta la compagine aziendale eleggibile.

Al di là dei limiti posti rispetto all'eleggibilità (**assunti a tempo indeterminato, anche part-time, ma non in apprendistato e che comunque svolgano mansioni compatibili con la particolare modalità di prestazione**), azienda e sindacati, in ragione di posizioni previste per il progetto pilota inferiori rispetto alla platea dei soggetti in condizioni valide per l'accesso, individuano, all'interno del regolamento allegato all'accordo, alcuni **parametri per risolvere i casi di richieste multiple**. Ad ogni parametro è assegnato un punteggio numerico grazie al quale risulta possibile stilare una graduatoria. In particolare sono assegnati: 5 punti per la **distanza maggiore rispetto alla sede di lavoro**; 4 punti per la **presenza di figli in età scolare** (fino all'ultimo anno della scuola superiore); 3 punti per il soggetto che ha il numero minore di **risorse da coordinare**; 2 punti al lavoratore con **età anagrafica più elevata**.

8. Articolo 18 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare

- Definizione di lavoro agile e definizione di telelavoro
- Necessaria alternanza tra luoghi di lavoro interni ai locali aziendali e luoghi di lavoro esterni
- Profili descrittivi e prescrittivi della definizione in materia di orario di lavoro: i limiti massimi e il “nodo” delle deroghe
- Volontarietà dell'accesso alla modalità di lavoro agile tramite accordo tra le parti

- Responsabilità del datore di lavoro rispetto alla sicurezza degli strumenti assegnati al lavoratore
- Regime di incentivazione economica per incrementi di produttività ed efficienza del lavoro
- Individuazione di criteri di accesso e destinatari del lavoro agile

Articolo 19

Forma e recesso

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 19

Forma e recesso

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina 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. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. 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 novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. 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.

SOMMARIO: 1. Forma e contenuti dell'accordo di lavoro agile, durata e recesso. – 2. Forma e contenuti. – 2.1. L'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali. – 2.2. Tempi di riposo e disconnessione dalle strumentazioni di lavoro. – 3. Il recesso. – 4. Articolo 19 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare.

1. Forma e contenuti dell'accordo di lavoro agile, durata e recesso

L'art. 19 della l. n. 81/2017 si compone di due commi: il primo definisce la forma dell'accordo di lavoro agile e, in parte, i suoi contenuti (altri contenuti obbligatori sono previsti al successivo art. 21); il secondo definisce la durata dell'accordo e le modalità di recesso dallo stesso.

2. Forma e contenuti

La natura della forma dell'accordo di lavoro agile ha subito una modifica fondamentale nel corso dell'iter legislativo. Benché in un primo momento fosse stata prevista la forma scritta a pena di nullità dell'accordo, in un secondo momento la disposizione è stata emendata e nella sua versione finale la legge prevede la **stipulazione per iscritto dell'accordo «ai fini della regolarità amministrativa e della prova»**.

Sancito l'obbligo di forma e la natura di tale obbligo, il comma 1 si interessa dei **contenuti necessari dell'accordo**, prevedendo indicazioni piuttosto stringenti seppure articolate attraverso disposizioni in parte generiche. In particolare due blocchi di contenuti possono essere distinti: l'uno previsto al primo periodo del comma 1 e relativo alla disciplina della «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»; l'altro, previsto al secondo periodo del comma 1, e relativo ai tempi di riposo e alle «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

2.1. L'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali

Come si è visto sopra, **l'accordo deve prevedere la disciplina relativa alla esecuzione fuori azienda della prestazione «anche con riguardo alle**

forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore».

Una disposizione di questo tenore, evidentemente, lascia in parte indeterminati quali siano i contenuti che l'accordo deve prevedere. Al di là della specificazione relativa alla necessaria disciplina delle forme di esercizio del potere direttivo e agli strumenti utilizzati dal lavoratore, **resta in capo all'operatore individuare quali siano i contenuti rilevanti da inserire nell'accordo ai fini della disciplina della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali.**

A parere di chi scrive (ed in base a tale lettura si è poi redatta la clausola contrattuale contenuta nella parte III del presente volume), **molteplici sono i contenuti relativi alla disciplina che possono essere ricondotti a questa disposizione.** Per comodità possono essere distinti in base al loro riferirsi alle unità di tempo, luogo ed azione della prestazione lavorativa.

Quanto ai **tempi della prestazione** di lavoro agile – e al di là di quanto enunciato al periodo successivo relativamente ai tempi di riposo e al diritto alla disconnessione – si ritiene che debbano essere inseriti il ***quantum della prestazione resa fuori dalla azienda*** (con riferimento orario o giornaliero e su base settimanale, mensile o annuale) e le **modalità di individuazione della collocazione della prestazione all'interno della settimana, del mese o del periodo diversamente individuato.** Allo stesso modo, e come già fatto da alcuni accordi aziendali sottoscritti prima della entrata in vigore della l. n. 81/2017 (*infra*, box 1 e 2), si ritiene opportuno specificare la possibilità di usufruire della modalità di lavoro agile solo a giornata intera piuttosto che anche in mezze giornate (o ancora a ore) e le eventuali modalità di modifica della programmazione prestabilita. Disposizioni relative all'orario di lavoro saranno allo stesso modo necessarie (sul punto si veda *infra* al paragrafo successivo laddove si trattano i tempi di riposo).

Altra disposizione che può essere opportuno inserire rispetto alla disciplina della prestazione all'esterno è quella relativa ai **rientri in caso di necessità organizzative dell'azienda.**

LIMITI QUANTITATIVI E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO AGILE

BOX 1 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

*A differenza della proposta di legge Mosca (che prevedeva un limite del 50%), la legge non dispone un limite rispetto alla quantità di tempo di lavoro che può essere svolta in regime di lavoro agile all'esterno dei locali aziendali, prevedendo soltanto che vi sia alternanza tra la prestazione in locali aziendali e non aziendali. La contrattazione collettiva, in maniera ampiamente preponderante, si è attestata su un **quantum di prestazione tra 1 giorno o 2 a settimana**. Tale previsione, per le prime sperimentazioni connessa alla previsione di cui al ddl Mosca, può essere ricollegata al tentativo di non incorrere nella applicazione dell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro, che appronta la disciplina per «i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione **continuativa** di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico».*

*È sulla opzione interpretativa della **nozione di continuatività** (e di regolarità, con riferimento alla disciplina collettiva applicabile al telelavoro) intesa come **prevalenza**, sostenuta da parte della dottrina (Maio 2012), che si fonda tale uso: talvolta oltre a limitare a 1 o 2 giorni, la contrattazione collettiva chiarisce che la prestazione esterna non potrà comunque essere mai prevalente. Si ritiene che tale prassi potrebbe continuare a seguito della l. n. 81/2017, data l'incertezza relativa alle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili.*

*Con riferimento alla collocazione della prestazione all'interno della settimana o mese di riferimento, oltre a specificare le **modalità di individuazione** – a **giorni fissi** (calendario prestabilito); **determinazione periodica** (di norma settimanale o mensile); su **specificata richiesta** (è il modello maggiormente occasionale) – gli accordi determinano, talvolta, la possibilità di usufruire a **giornata intera oppure a mezza giornata** della prestazione da remoto ed eventuali **modalità di modifica in itinere** della programmazione concordata (es. **motivazioni e preavviso**).*

BOX 2 – Buone pratiche: il caso Barilla

*La modulazione del quantum della prestazione che è possibile svolgere da remoto all'interno del progetto di smart working applicato in **Barilla** ha subito alcune importanti modifiche nel tempo.*

*Ai sensi dell'accordo sottoscritto nel **marzo del 2015**, i lavoratori aderenti al progetto, potranno svolgere la prestazione da remoto per **32 ore**, che potranno essere usufruite a **giornata intera o a mezza giornata**, salvo si tratti di personale in regime di part-time (per cui*

si prevede una ricalibrazione in base al tempo di lavoro e la prestazione esclusivamente a giornata intera) o di personale cui, in virtù di peculiari condizioni soggettive, sono riconosciute 64 ore.

*Godono di **64 ore** di lavoro da remoto: genitori entro il primo anno di vita del figlio; personale con invalidità superiore all'80%; personale sottoposto a cure salvavita o con figlio minorenni che sia sottoposto a cure salvavita. Sono inclusi i soggetti che si trovino in tali condizioni a seguito di adozione.*

Quanto, invece, al **luogo di lavoro** la legge prevede che il lavoro agile sia svolto, con riferimento alla prestazione esterna ai locali aziendali, senza la presenza di una sede fissa. Come si avrà modo di vedere meglio nella parte relativa ai profili di salute e sicurezza, a ciò **non** si collega una **indifferenza da parte del datore di lavoro rispetto ai luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa**. Sarà, quindi, opportuno **regolare le modalità di individuazione dei luoghi esterni** di svolgimento della prestazione. A questo proposito è ancora la contrattazione collettiva che ci offre alcuni esempi rilevanti. In alcuni casi ci si limita a specificare che la prestazione potrà essere svolta solo da **luoghi idonei ai sensi della normativa di salute e sicurezza e che possano garantire** la necessaria **riservatezza** dei dati trattati; in altri si preferisce stabilire dei **divieti espressi** (es. esclusione di luoghi pubblici o aperti al pubblico); mentre in altri ancora si individua una **lista di luoghi ritenuti idonei**. È quest'ultima l'opzione preferibile e per alcuni, addirittura, necessaria (Peruzzi 2017).

Quanto, infine, alle modalità di esecuzione della prestazione è la legge stessa che specifica due contenuti necessari, ovvero la disciplina delle **forme di esercizio del potere direttivo** e quella relativa agli **strumenti utilizzati dal lavoratore**.

Con la prima previsione, il legislatore conferma chiaramente il carattere subordinato della prestazione di lavoro agile, richiamando uno dei fondamentali poteri datoriali (i connessi poteri di controllo e disciplinare sono richiamati al successivo art. 21). Per quanto interessa la redazione dell'accordo, non è semplice definire che tipo di previsione possa integrare questo requisito posto dalla legge. Si ritiene che **in molti casi**, infatti, **le modalità di esercizio del potere direttivo non subiranno variazioni** tra la prestazione svolta presso i locali aziendali e quella svolta presso il luogo esterno: in tale evenienza **potrebbe, dunque, essere sufficiente un rinvio a quanto già praticato in azienda**. Sarà, invece, nel caso in cui si ritenga necessario

adottare **forme particolari di esercizio** del potere direttivo, **diverse o ulteriori** rispetto a quelle utilizzate presso i locali aziendali e **connesse allo svolgimento della prestazione in luogo esterno**, che la relativa clausola dovrà essere integrata con una **disciplina specifica**.

Con riferimento, poi, alla disciplina relativa agli **strumenti di lavoro** risulterà opportuno, in primo luogo, **specificare se la strumentazione sarà fornita dall'azienda oppure** il lavoratore sarà libero di svolgere la prestazione con il proprio *device* personale (**BYOD**). Si dovranno, poi, specificare le **modalità d'uso**, anche tramite rinvio ad allegati all'accordo, che laddove applicabili potranno essere gli stessi disciplinari d'uso utilizzati per la prestazione in azienda. Ancora la contrattazione precedente alla legge, suggerisce una certa attenzione rispetto all'**ipotesi di guasto o malfunzionamento** delle strumentazioni utilizzate, **disciplinando l'eventuale obbligo di rientro**.

Ancora con riferimento alle modalità della prestazione e sempre sulla scorta di quanto già disciplinato dagli accordi aziendali analizzati, laddove si ritenga necessario inserirle, sarà opportuno specificare determinate **fasce di reperibilità** del lavoratore, nel caso non sia prevista una esatta correlazione temporale tra la prestazione in azienda e quella fuori azienda.

2.2. Tempi di riposo e disconnessione dalle strumentazioni di lavoro

Il comma 1 al secondo periodo prevede che l'accordo debba individuare i **tempi di riposo** del lavoratore e le concrete modalità attraverso le quali il datore di lavoro garantisce al lavoratore la **disconnessione dalle strumentazioni di lavoro**.

Si tratta, all'evidenza, di disposizioni che mirano a tutelare il lavoratore dai rischi di quello che in dottrina si definisce *spillover* o *time porosity* (Genin 2016), ovvero **il rifluire dei tempi di lavoro all'interno dei tempi di vita privata e viceversa**. Questo fenomeno si configura come uno dei più evidenti all'interno della trasformazione tecnologica del lavoro che stiamo vivendo negli ultimi anni: la premura del legislatore si rivolge verso i rischi di *overworking*, quindi in ottica di tutela della salute dei lavoratori, pur avendo la dinamica della *time porosity* degli effetti anche sulla prestazione lavorativa, i quali potranno, però, essere disciplinati all'interno dei regolamenti d'uso de-

gli strumenti di cui si è parlato al paragrafo precedente (si pensi all'uso degli strumenti di lavoro per attività ricreative sui social network o per acquisti on-line).

Entrambe le **previsioni**, quindi, sono **volte ad assicurare che una prestazione svolta senza precisi vincoli di orario non si trasformi in una prestazione svolta ad ogni ora**.

Benché le previsioni relative all'orario di lavoro siano di difficile interpretazione, per i profili di normativa multilivello di cui si è detto *supra* a commento dell'art. 18, **pare preferibile prevedere un rispetto delle 11 ore consecutive di riposo**, modulando, quindi, i profili relativi all'orario di lavoro in questo senso.

Laddove si preveda – come la contrattazione collettiva fa nella maggioranza dei casi – una **correlazione temporale** della prestazione con quella svolta in azienda, il profilo dei tempi di riposo risulta poco interessato, potendo essere **confermati i tempi di riposo già praticati in azienda**. Laddove, invece, si preveda di concedere una **maggiore flessibilità** rispetto all'orario di lavoro praticato in azienda, **potrà risultare opportuno individuare una fascia oraria di massima in cui collocare la prestazione**, così da definire un orario compatibile con un riposo continuativo di 11 ore (ad esempio fissando i termini orari in cui inserire la prestazione tra le 7 e le 19 o tra le 8 e le 20).

Quanto, invece, alla **garanzia della disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche** – disconnessione tecnica come presupposto di una disconnessione intellettuale e di un vero riposo, come insegna la dottrina francese sul punto (Ray 2016, ma già Ray 2002) – si tratta di una disposizione che rappresenta il portato nell'ordinamento italiano di una discussione iniziata in Francia (Ray 2002) e della conseguente normativa da poco in vigore in quell'ordinamento (1° gennaio 2017).

Al di là delle rilevanti differenze tra la disciplina prevista nella presente legge e quella approntata oltralpe (quanto a soggetti coinvolti e modalità d'attuazione), interessa qui specificare come in entrambi gli ordinamenti si sia stabilito un diritto, quello alla disconnessione, senza specificarne le modalità di attuazione. Diversamente dalla interpretazione maggiormente diffusa, che vede nel diritto alla disconnessione un mero divieto, **il legislatore italiano rimanda alle parti più vicine al rapporto** (l'accordo tra lavoro-

re e datore di lavoro, che si auspica possa essere mediato dall'azione sindacale) **le modalità d'attuazione**. Il diritto alla disconnessione si configura, quindi, come un impegno nella **ricerca di soluzioni ottimali perché la disconnessione sia garantita, le quali necessariamente dovranno essere calibrate sulla realtà produttiva che adotta la modalità di lavoro agile** (Dagnino, Moscaritolo 2016). La contrattazione collettiva in Italia non si è ancora interessata del tema e i primi timidi tentativi si sono riscontrati solo recentemente. Sopprimerisce da questo punto di vista l'esperienza internazionale, ove si sono diffusi diversi usi: divieti di scrivere e-mail o, addirittura, chiusura dei server; sperimentazioni diverse come carte d'uso degli strumenti aziendali; o ancora necessari interventi formativi per educare alla gestione del tempo in contrasto ad una cultura dell'*always on*.

Sul punto, quindi, al di là delle soluzioni maggiormente coercitive e spesso poco praticabili nei nuovi contesti del lavoro globali ed interconnessi, molte sono le possibilità per l'adempimento di tale obbligazione, la cui individuazione è responsabilità delle parti (anche, o forse soprattutto, sociali). A loro il compito di portare la regolazione del riposo e dell'orario nella nuova dimensione richiesta dalla trasformazione tecnologica.

3. Il recesso

Il comma 2 dell'articolo prevede la disciplina relativa al recesso, specificando che l'**accordo** potrà essere **a tempo indeterminato o a tempo determinato**. Nonostante alcune prime interpretazioni abbiano riferito il comma al contratto di lavoro (individuando così un'area di rapporti di lavoro a sostanziale recedibilità *ad nutum*), è chiaro che è l'accordo di lavoro agile che potrà essere a tempo determinato o indeterminato e che **il recesso** dallo stesso **o il decorso del termine fissato non inciderà sul sottostante contratto di lavoro** (in questi termini, Santoro-Passarelli 2017). La richiesta da parte della Cisl, in sede di audizione, di inserire tale specificazione non ha, quindi, prodotto esiti (si vedano le audizioni Cisl contenute in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro agile*).

Anche se non espressamente definito dalla legge, è evidente che **nel documento si dovrà indicare la natura a tempo indeterminato o determinato dell'accordo di lavoro agile, e in questo secondo caso la durata prevista per lo stesso**.

Lo stesso periodo del comma 2 dell'articolo prevede anche che, nel caso di accordo a tempo indeterminato, il **preavviso di recesso non potrà essere inferiore a 30 giorni, estesi a 90 giorni, per il solo datore di lavoro**, laddove il dipendente sia un **lavoratore disabile**, al fine esplicito «di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore». Le previsioni della legge influiranno su quanto attualmente previsto all'interno dei contratti aziendali, ove, quando regolati, generalmente si riscontravano termini di preavviso molto più brevi.

Al terzo e ultimo periodo del comma 2 l'articolo prevede la possibilità di recesso **senza preavviso o prima del decorso del termine** (in caso di accordo a tempo determinato) **nel caso ricorra un giustificato motivo**. La disciplina legale non specifica cosa possa essere considerato un giustificato motivo di recesso dall'accordo di lavoro agile, lasciando ad operatori ed interpreti l'onere di individuare tali ipotesi e la giustificatezza di un recesso senza preavviso o precedente al termine.

Salve queste limitate indicazioni, resta quindi in capo alle parti il potere di regolare il recesso e la durata dell'accordo. **Si potranno, per esempio, inserire periodi di preavviso più lunghi, così come ipotesi di rinnovo automatico** in assenza di diversa comunicazione proveniente dalle parti aderenti all'accordo, **termini di durata minima garantita** dell'accordo o, ancora, **obblighi di motivazione o giustificazione anche per il recesso da accordi di lavoro agile a tempo indeterminato**.

Al di là dei diversi contenuti integrativi che, laddove migliorativi, non riscontrano limiti da parte del legislatore, l'indeterminatezza della clausola relativa al **giustificato motivo** di recesso suggerisce di prevedere all'interno dell'accordo una regolamentazione dello stesso, attraverso delle **tipizzazioni**.

Quanto alle tipizzazioni, si ritiene opportuno che esse **si riconnettano alle peculiari modalità della prestazione in lavoro agile**. Si potrà, come insegna la contrattazione aziendale che si è parzialmente già occupata della tematica, fare affidamento ai principi generali del lavoro agile, connessi ad una migliore conciliazione vita-lavoro e a obiettivi di competitività, in un clima di fiducia e lealtà e di maggiore autonomia e responsabilizzazione del dipendente rispetto ai risultati. Se dal lato del lavoratore, questo porta più che altro a considerare le ipotesi di **peggioramento delle condizioni di work-life balance**, quanto alla parte datoriale le causali potranno, quindi, riferirsi a **criteri di tipo organizzativo** (es. trasferimento, cambio di man-

sione, modifica organizzativa della produzione o dell'unità, ecc.) oppure alla **violazione del clima di fiducia reciproca** dovuta ad un rilevante **calo di produttività** riferibile alla prestazione svolta all'esterno oppure a **violazioni ed infrazioni dei termini dell'accordo** (si pensi a reiterate violazioni rispetto alla reperibilità concordata oppure a prestazioni svolte da luoghi non idonei), fatta salva l'ulteriore possibilità di sanzionare disciplinarmente con le tradizionali sanzioni tali comportamenti.

Infine deve darsi conto dell'eventualità che il recesso dall'accordo di lavoro agile vada a coincidere con il **recesso dallo stesso rapporto di lavoro sottostante**. Ciò è possibile allorquando la modalità organizzativa agile del lavoro rappresenta una delle principali ragioni che sorreggono l'interesse del datore di lavoro a contrarre. Così, volendo esemplificare, potrebbe darsi il caso che nella struttura aziendale residui una sola postazione di lavoro già (parzialmente) occupata da un lavoratore agile, quindi la sola scelta per il datore sarebbe quella di assumere un altro lavoratore che eseguisse la prestazione in parte all'interno e in parte all'esterno della sede, alternandosi con il primo dipendente.

In una simile ipotesi sarebbe consigliabile procedere, all'atto dell'assunzione, alla tipizzazione di una simile circostanza, a titolo di giustificato motivo (oggettivo) di licenziamento, nel contratto individuale di lavoro, avvalendosi – ai sensi dell'art. 30, comma 3, della l. n. 183/2010 – dell'assistenza di una delle **Commissioni di certificazione** di cui al titolo VIII del d.lgs. n. 276/2003.

RECESSO DALL'ACCORDO DI LAVORO AGILE

BOX 3 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva che ha anticipato la l. n. 81/2017 si è parzialmente occupata della disciplina del recesso. Molte delle normative analizzate si discostano dal preavviso ora previsto dalla disciplina di legge e richiedono un tempestivo adeguamento normativo.

*Oltre al preavviso la contrattazione ha previsto contenuti integrativi. Si tratta, per esempio, di **oneri di motivazione** o, diversamente, di **insindacabilità della decisione**; ancora sono stati introdotti degli **specifici motivi di recesso** sia per il singolo accordo sia per la sperimentazione in generale (es. automatico venir meno per trasferimento, assegnazione a nuova unità produttiva o mutamento mansioni; incompatibilità con modello aziendale o per fine della sperimentazione).*

Anche questi contenuti devono essere vagliati alla luce della recente legge, dal momento che, per esempio, la insindacabilità del recesso sarà possibile solo per accordi a tempo indeterminato, mentre per accordi di lavoro agile a tempo determinato non si potrà prescindere da un giustificato motivo di recesso. Allo stesso modo, anche la tipizzazione dei motivi di recesso dovrà essere raffrontata al nuovo standard normativo, peraltro sfuggibile, dato dal giustificato motivo oggettivo.

BOX 4 – Buone pratiche: il caso BNL

*Alla luce dell'obbligatorietà del preavviso di recesso legislativamente previsto, colpisce quanto stabilito nell'integrativo **BNL del 2015** in materia di recesso. In quell'accordo si è infatti pattuito che «l'Azienda – salvo il caso di esigenze sopravvenute non prevedibili, malfunzionamenti o provvedimenti gestionali o disciplinari adottati nei confronti del lavoratore – si riserva comunque la **facoltà di revocare l'Autorizzazione stessa, a proprio insindacabile giudizio con un adeguato preavviso, comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi**. La possibilità di recesso è riconosciuta al lavoratore, con analogo preavviso».*

In questa breve disposizione si trova in nuce una disciplina del recesso che tiene conto tanto di motivi giustificati di recesso, quanto del recesso ad nutum.

A fronte di imprevedibili esigenze sopravvenute o di sopravvenute contestazioni disciplinari (o, ancor meglio, vere e proprie sanzioni) a carico del lavoratore ammesso al lavoro agile, l'azienda potrà recedere dall'accordo di lavoro agile senza dover attendere il decorso del periodo di preavviso, fissato in 5 giorni nell'integrativo aziendale, ma che dovrà essere esteso ope legis a 30 giorni.

Se per la prima parte la disposizione non pone problemi, dal momento che i motivi specificati sembrerebbero ben delineare dei giustificati motivi concordati tra le parti, è in punto di preavviso che la previsione dovrebbe essere modificata.

Da un primo punto di vista il preavviso dovrebbe essere riferito ai soli accordi a tempo indeterminato, non sussistendo la possibilità di recesso ad nutum in caso di accordi a tempo determinato.

Secondariamente, la durata del preavviso dovrebbe essere ricalibrata, dal momento che la legge chiaramente dispone nel senso di un preavviso minimo di 30 giorni (elevanti a 90 per soggetti disabili).

4. Articolo 19 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare

- Forma scritta dell'accordo di lavoro agile ai fini della regolarità amministrativa e della prova
- Contenuti necessari dell'accordo: disciplina dell'esecuzione esterna della prestazione, inclusi potere direttivo e strumenti
- Esecuzione esterna: unità di tempo, spazio e azione
- Contenuti necessari dell'accordo: tempi di riposo e disconnessione
- Disconnessione come diritto da garantire con soluzioni specifiche per il modello organizzativo utilizzato
- Durata a tempo indeterminato o determinato
- Recesso *ad nutum* o motivato: l'importanza delle tipizzazioni

Articolo 20

**Trattamento, diritto all'apprendimento continuo
e certificazione delle competenze del lavoratore**

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 20

Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

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, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

2. 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.

SOMMARIO: 1. Non discriminazione e *life-long learning*. – 2. Il principio di parità di trattamento. – 3. Il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze. – 4. Articolo 20 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare.

1. Non discriminazione e *life-long learning*

L'art. 20 della l. n. 81/2017 si compone di due commi. Al primo è enunciato il principio di parità di trattamento economico e normativo a parità di mansioni svolte; al secondo si prevede la possibilità che nell'ambito dell'accordo di lavoro agile venga riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

2. Il principio di parità di trattamento

Ad esito del percorso parlamentare del progetto di legge, il principio di parità di trattamento è oggi previsto nei seguenti termini: **«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'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda»**.

La parità di trattamento nei confronti dei lavoratori agili viene parametrata al trattamento economico e normativo applicato a **soggetti che svolgano le stesse mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali**. Tale riferimento rappresenta un primo profilo di fondamentale attenzione, dal momento che potrebbero sussistere casi in cui non vi sia un dipendente che svolga le medesime mansioni all'interno dell'azienda. Ci pare ragionevole pensare che in tale evenienza il requisito possa essere soddisfatto **parametrando il trattamento complessivo a quello applicato ad un lavoratore «inquadrate nello stesso livello del lavoratore agile** in base ai criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva» (Rausei 2016), anche se, come è stato osservato (Lai, Ricciardi 2016), una specificazione in questo senso sarebbe stata opportuna.

Nel corso dell'iter parlamentare è stato inserito il riferimento ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano na-

zionale ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015. La portata di tale disposizione merita un attento scrutinio. Cosa comporta il rinvio al trattamento previsto in attuazione di contratti collettivi maggiormente rappresentativi?

Pare di poter leggere all'interno della disposizione in commento un **intento di contrasto alla contrattazione pirata**, prevedendo che il parametro per la parità di trattamento debba essere quello della contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa. Non è chiaro come questo possa incidere sulla possibilità di usufruire della modalità di lavoro agile da parte di aziende che non applicano contratti collettivi maggiormente rappresentativi. Da un lato – sembra questa l'interpretazione più probabile – la disposizione potrebbe essere letta, in conformità con le recenti normative relative alla flessibilità, come una **forma di concessione di flessibilità limitata a soggetti che applichino contratti “genuini” (considerando come tali quelli maggiormente rappresentativi)**. Certo è che si sarebbe dovuto perseguire tale fine con una disposizione di altro tenore e altra collocazione nell'ordine sistematico della legge, posto che, così interpretata, detta previsione incide direttamente sull'ambito di applicazione della legge stessa.

L'alternativa, anch'essa problematica, è quella di ritenere necessaria per i lavoratori agili l'applicazione della contrattazione maggiormente rappresentativa di riferimento per quel contesto produttivo, a prescindere dal contratto applicato in azienda. L'esito di una tale interpretazione sarebbe quello di creare per legge una disparità di trattamento tra soggetti che rivestono stesse qualifiche: mancherebbe la parità di trattamento, in questo caso, a detrimento del soggetto in azienda.

Ancora occorre sottolineare che **la disposizione** in commento, **nel fissare il principio di parità, opera come vincolo non soltanto nei confronti dell'autonomia individuale**, che si declina all'interno degli accordi di lavoro agile disciplinati dalla legge, **ma anche nei confronti della contrattazione collettiva** rilevante in materia.

Infine, **l'enunciato di principio che vieta la discriminazione del lavoratore agile rispetto ai soggetti operanti per tutta la loro prestazione in azienda deve, poi, essere letto secondo i diversi istituti rilevanti**: salve, ovviamente, le discipline specifiche che il legislatore ha approntato per il lavoro agile, **il richiamo è omnicomprensivo**.

Guardando alla contrattazione che si è occupata del tema del lavoro agile, alcuni esempi balzano all'attenzione.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

BOX 1 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

*È guardando alla contrattazione collettiva che si possono avere esempi di **trattamenti differenziati tra lavoratori agili e lavoratori che svolgono la propria prestazione interamente all'interno dell'azienda.***

*Da questo punto di vista, **la disciplina che ricorre maggiormente all'interno degli accordi analizzati è quella del lavoro straordinario.** Salvo alcune eccezioni (e comunque connesse a prestazioni svolte da hub aziendali), **la contrattazione collettiva ha escluso che, nell'ambito delle prestazioni esterne di lavoro agile, il lavoratore fornisca prestazioni di lavoro straordinario.***

Occorre interrogarsi sulla legittimità di una tale previsione rispetto al principio di parità di trattamento. Da un lato la disciplina prevista dal legislatore del lavoro agile pare limitare l'applicabilità della disciplina sull'orario di lavoro al solo rispetto dei limiti massimi giornalieri e settimanali dello stesso. Si può ritenere che, laddove la prestazione in lavoro agile sia liberamente organizzata dal lavoratore quanto ai tempi della prestazione, la disciplina sullo straordinario non risulti di per sé applicabile.

Diversamente sembrerebbe doversi opinare rispetto a modalità della prestazione più rigida.

*Al di là della legittimità o meno della deroga all'orario di lavoro sembra potersi affermare che **una previsione pattizia, contenuta in un accordo individuale o collettivo, che espliciti che non saranno richieste o autorizzate prestazioni di lavoro straordinario possa ritenersi legittima, dal momento che la prestazione in regime di straordinario non rappresenta un diritto del lavoratore, il quale rispetto a tale forma di lavoro è tutelato da limiti massimi, vincoli nella possibilità della richiesta e diritti rispetto alla retribuzione.** Diversamente sembra rischiosa la clausola che affermi che non saranno riconosciute ore di lavoro straordinario per la prestazione resa all'esterno dei locali aziendali, che è cosa diversa da escluderne la richiesta (anche implicita o per facta concludentia).*

*Altro istituto spesso trattato dalla contrattazione è quello dei **permessi retribuiti.** Se nessun dubbio sorge in merito alla maturazione dei permessi e rispetto all'utilizzo, anche nel corso della prestazione in lavoro agile dei permessi a giornata intera, la cui esclusione rappresenterebbe un trattamento deteriore, più complesso è il discorso relativo ai permessi brevi o a ore.*

*In generale si può affermare che **quanto più la prestazione esterna all'azienda sarà vincolata al rispetto di rigidi tempi di lavoro, tanto più sarà difficile sostenere l'inapplicabilità di istituti come i permessi brevi e la retribuzione per lavoro straordinario.***

Difatti, sebbene la disciplina legale del lavoro agile permetta di non porre vincoli all'estensione e alla collocazione oraria della prestazione, qualora il concreto assetto organizzativo adottato preveda una prestazione rigidamente ancorata a tempi di lavoro ben definiti, non si potrà sfuggire agli istituti suddetti, la cui incompatibilità con il lavoro agile non sembra essere ontologica, bensì strettamente condizionata a quell'assenza di vincoli orari fissi che solo teoricamente dovrebbe caratterizzare il lavoro agile stesso.

Si pensi ad esempio a una modalità organizzativa di lavoro agile strutturata secondo fasce di reperibilità addirittura coincidenti con l'orario di lavoro aziendale. In tal caso non si vedrebbe alcuna possibilità per il datore di lavoro di negare l'applicabilità dell'istituto dei permessi a quella parte di prestazione resa all'esterno dei locali aziendali. Ciò perché il vincolo di reperibilità all'interno di rigide fasce orarie ricreerebbe in seno al lavoro (a dire il vero, non molto) agile quelle stesse condizioni sostanziali tipiche della prestazione eseguita in sede, dalle quali trae fondamento l'istituto dei permessi.

In questo caso, infatti, il lavoratore non sarebbe libero di gestire il proprio tempo di lavoro operando a monte quelle valutazioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che consentirebbero di escludere l'applicabilità al lavoro agile dei permessi brevi o a ore. Al contrario, egli sarebbe tenuto, al pari degli altri colleghi, a rispettare quegli stessi tempi di lavoro predeterminati per la prestazione in azienda, così non potendo vedersi escluso dal campo di applicazione degli istituti connessi ai tempi di lavoro fissi propri del lavoro subordinato tradizionale.

*Discorso analogo potrebbe essere fatto per i **riposi compensativi**, altro istituto sovente richiamato dalla contrattazione collettiva.*

*Questi esempi dimostrano come **la parametrizzazione del trattamento complessivamente non inferiore dovrà essere operata rispetto ai singoli istituti tenendo conto delle particolarità del lavoro agile** non solo come peculiare modalità di svolgimento della prestazione così come disciplinata dalla legge che si commenta, ma anche rispetto alle diverse caratteristiche organizzative attraverso cui tale modalità può esplicarsi.*

Ulteriore istituto di cui si occupa la contrattazione collettiva, distinguendosi tra chi ne riconosce la maturazione e chi la nega, è quello relativo al buono pasto per le giornate di svolgimento della prestazione da remoto. Ovviamente sarà necessario verificare la disciplina applicabile, ma anche in questo caso viene in evidenza un trattamento che potrebbe essere considerato deteriore e di cui occorre valutare la legittimità ai sensi del principio di parità di trattamento.

BOX 2 – Buone pratiche: il caso AXA

*Un compiuto esempio di regolazione della disciplina relativa agli istituti sopracitati è offerto dall'accordo **AXA** del **12 aprile 2016**.*

*L'accordo stabilisce che **non è prevista l'effettuazione di lavoro straordinario**, così come di lavoro notturno (dalle ore 21.00 alle ore 6.00; previsione che comporta anche il rispetto delle 8 ore consecutive di riposo) e di prestazioni durante le giornate festive.*

*In punto di erogazione dei buoni pasto si conferma che al lavoratore agile sarà riconosciuto un **buono pasto** per ogni giornata lavorativa «includere quelle in cui la **prestazione** avviene **al di fuori della sede aziendale**».*

*Infine, per quanto concerne i **permessi**, la disciplina contenuta nella Policy Smart Working allegata all'accordo sindacale recita come segue:*

«Il lavoratore potrà utilizzare ferie/ex-festività e permessi disciplinati dalla legge o contrattuali – giornate intere o 1/2 giornate – alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale. Eventuali necessità di assenza con permessi a ore non regolamentati per legge, durante l'orario normale di lavoro, andranno condivise con il responsabile – tramite comunicazione preventiva – ma non saranno oggetto di specifico giustificativo personale».

3. Il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze

Come altre parti della legge, il secondo comma rappresenta il portato della discussione congiunta della legge in commento e del ddl Sacconi (su cui *supra*). Si recupera così all'interno della legge un punto qualificante della proposta Sacconi, ovvero quello relativo allo sviluppo e al riconoscimento delle competenze (Casano 2016). Mentre, però, il ddl Sacconi riconosceva un diritto all'apprendimento continuo per il lavoratore agile, supportato da una certificazione delle competenze acquisite obbligatoria e periodica (art. 5), indicandone anche modalità, sedi e strumenti di finanziamento, la versione recepita dalla legge di tale spunto è di segno diverso.

Si prevede, infatti, la mera possibilità che nell'ambito dell'accordo di lavoro agile sia riconosciuto «il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze». Così impostato, pare che il comma niente aggiunga alla disciplina vigente, dal momento che nulla esclude che un'intesa sul punto possa essere raggiunta all'interno di qualsiasi rapporto di lavoro (Ichino 2016).

Alla disposizione può, quindi, essere riconosciuta una funzione promozionale, conseguenza della avvertita esigenza di connettere forme di lavoro che richiedono specifiche competenze tecniche e organizzative (si pen-

si all'utilizzo degli strumenti informatici e alla capacità di gestione dei tempi) ad opportunità formative. Anche nella versione attuale, inoltre, la disposizione conserva due elementi di rilievo: da un lato, il riferimento all'apprendimento permanente, che ha ormai nel nostro ordinamento una precisa definizione legale che ne denota la specificità, con riferimento ai contenuti (competenze) e al riconoscimento del pluralismo delle sedi e delle modalità di apprendimento; dall'altro quello di collegare il diritto all'apprendimento permanente (in modalità formali, non formali e informali) al sistema di certificazione delle stesse. Tale collegamento avrebbe la finalità di contrastare i possibili effetti negativi, sulla progressione professionale, dello svolgimento della prestazione da remoto, attraverso un riconoscimento formale delle competenze maturate, che oltre a rappresentare una tutela nella prospettiva della mobilità interna o esterna, offrirebbe al lavoratore e all'azienda una opportunità di allineamento periodico degli obiettivi (Casano 2016).

4. Articolo 20 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare

- Principio di parità di trattamento tra il lavoratore agile e il lavoratore che svolga medesime mansioni esclusivamente in azienda
- Trattamento parametrato su contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 51, d.lgs. n. 81/2015)
- In assenza di lavoratori con medesime mansioni opportuno riferirsi a lavoratori inquadrati nello stesso livello
- Vincolo di trattamento non inferiore vale sia per gli accordi individuali sia per la contrattazione collettiva
- Richiamo omnicomprendivo deve essere valutato da istituto a istituto secondo le peculiarità della prestazione in lavoro agile
- Possibilità di riconoscere all'interno dell'accordo individuale il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze

Articolo 21

Potere di controllo e disciplinare

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 21

Potere di controllo e disciplinare

1. 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.

2. 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.

SOMMARIO: 1. La chiusura del cerchio sulla natura subordinata della prestazione. – 2. Potere di controllo (a distanza). – 3. Il potere disciplinare. – 4. Articolo 21 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare.

1. La chiusura del cerchio sulla natura subordinata della prestazione

Come anticipato a commento dell'art. 19 della l. n. 81/2017, il quale pone come contenuto necessario dell'accordo la disciplina del potere direttivo, **con il successivo art. 21 il legislatore chiude il cerchio sulla natura subordinata della prestazione di lavoro agile, richiamando l'attenzione dell'accordo sulle discipline relative ai poteri di controllo e disciplinare.**

Perciò, benché l'art. 18 della l. n. 81/2017 prospetti la possibilità di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, la natura subordinata di questa modalità di lavoro non è solo espressamente affermata, ma trova conferma nella esigenza avvertita dal legislatore di richiamare esplicitamente questi poteri e di conferire all'accordo di lavoro agile un **ruolo nella loro disciplina, in virtù delle peculiarità di questa modalità di lavoro.**

Quanto ai contenuti della disposizione in esame, il comma 1 è dedicato alla disciplina relativa al potere di controllo, mentre il comma 2 a quella del potere disciplinare.

2. Potere di controllo (a distanza)

Nonostante la previsione di cui all'art. 21 si riferisca in generale al potere di controllo, il riferimento, esplicito ed esclusivo, all'art. 4 Stat. lav., porta a ritenere che l'ambito di interesse della disposizione sia limitato alla disciplina dei controlli effettuati tramite strumentazioni (ovvero a distanza).

La disciplina relativa ai controlli a distanza sui lavoratori è sempre stata considerata un limite rispetto alla diffusione delle forme di lavoro da remoto: in particolare essa era considerata una concausa dello scarso ricorso da parte delle imprese italiane del telelavoro. Come noto, il *Jobs Act* è intervenuto in materia con la **modifica dell'art. 4 Stat. lav.**, introducendo una disciplina di maggior favore per le aziende. Si tratta di una **modifica accolta con favore dal legislatore del lavoro agile**: la conferma è data dal cam-

bio di impostazione tra il ddl Mosca e la legge oggi approvata (che, si è visto *supra*, del ddl Mosca rappresenta sostanzialmente una evoluzione). Se nel primo, infatti, si prevedeva una procedura alternativa e maggiormente favorevole all'impresa (in modo tale da evitare alcune lungaggini che si ritenevano proprie della procedura *ex art. 4 Stat. lav. allora vigente*), a seguito della riforma dell'art. 4 Stat. lav. il legislatore ritiene non sussistere più questa necessità e, anzi, richiama il rispetto di tale disposizione.

Occorre, però, evitare di accogliere con eccessivo entusiasmo la modifica di tale disciplina e di interpretarla come un tassello fondamentale perché il lavoro agile possa svilupparsi. Il lavoro agile per sua natura dovrebbe essere adottato in funzione di un **rapporto di fiducia** con i dipendenti, in ragione del quale si riconosce **maggiore autonomia** nello svolgimento della prestazione e nel raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissi: un eccessivo affidamento al controllo significherebbe sposare una filosofia gestionale in contraddizione con tale modalità di lavoro. **Il focus del controllo**, di conseguenza, **dovrebbe spostarsi dalle attività esecutive al risultato che da esse si intende ottenere**. Viceversa, dello *smart working* si accoglierebbe soltanto il profilo della collocazione spazio-temporale della prestazione, senza fare proprie le istanze di cambiamento culturale del lavoro che sono proprie di questa modalità di lavoro. Ed è qui, in ogni caso, che si coglie il limite del processo riformatore collocato sotto l'etichetta del *Jobs Act*, che pone ancora al centro del sistema di regolazione del lavoro il modello novecentesco del lavoro subordinato che, come tale, presuppone vincoli gerarchici di potere e controllo laddove il lavoro per obiettivi e progetti appartiene più propriamente alla categoria del lavoro autonomo.

Tornando al commento della previsione di cui all'art. 21, essa stabilisce che l'accordo 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'art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni». Benché vi sia chi ha letto nella disposizione una abilitazione a una disciplina tramite accordo individuale dell'esercizio del potere di controllo, tale da rendere «più problematico il coordinamento con le regole dell'art. 4 dello Statuto» (Donini 2017), si conCORDA con chi ha invece interpretato detta disposizione come pleonastica (Ichino 2016). Essa, infatti, non pare nulla aggiungere in merito al necessario rispetto della disciplina in materia di controlli a distanza (e di quella del codice della privacy rilevante), che non lascia spazio a deroghe su base individuale (Tullini 2017).

Ad ogni modo la disposizione introduce un **onere, di contenuto e riguardante la sola prestazione al di fuori dei locali aziendali, che incide sulla stipulazione dell'accordo** e che va letto **come ulteriore e non sostitutivo rispetto agli altri obblighi di cui all'art. 4**, per esempio in materia di informazione. **Sarà, quindi, necessario specificare le modalità di attuazione del potere di controllo a distanza.**

Stanti i limiti predetti e i principi ispiratori della modalità di lavoro, ci pare che nella maggioranza dei casi l'accordo potrà limitarsi a confermare la piena applicabilità dell'art. 4 Stat. lav. e a specificare il regime di utilizzabilità dei dati (ai sensi dell'art. 4, comma 3), richiamando l'informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che è preferibile allegare all'accordo.

Potrà essere opportuno specificare che, di massima, il controllo sulla prestazione avverrà attraverso la mera verifica dei risultati, come richiede, per sua filosofia, la modalità stessa di lavoro. Primi, timidi esempi di regolazione che tiene conto del profilo di attenzione al risultato nella fase valutativa si cominciano a leggere nella contrattazione collettiva (*infra*, box 3).

Laddove, invece, vi siano variazioni rispetto alle apparecchiature utilizzate, siano esse di lavoro o riferibili al comma 1 in quanto permettono un controllo preterintenzionale della prestazione, risulterà necessario specificarlo, adempiendo, in ogni caso, a quanto previsto dall'art. 4 Stat. lav.

Nonostante – come è stato osservato (Tullini 2017) – l'applicazione della disciplina sui controlli a distanza nei casi di lavoro agile sia generalmente riconducibile all'ipotesi di cui al comma 2 (ovvero dati prodotti direttamente da strumenti di lavoro), ciò non vale a ritenere del tutto superato il “nodo” controlli all'interno del lavoro a distanza.

Da un lato, la **farraginosità della disciplina** non pare essere superata, ponendosi numerosi profili interpretativi rispetto al nuovo testo dell'art. 4 (Dagnino 2015), come dimostra il caso del GPS su cui è dovuto intervenire il neonato Ispettorato nazionale del lavoro con una circolare chiarificatrice. Inoltre, la gestione al fine della utilizzabilità dei dati, richiederà, ai sensi del comma 3 dell'art. 4 novellato, una grande attenzione nella predisposizione di disciplinari d'uso e di informative sulle modalità di controllo: **policy aziendali, se non necessarie, possono dirsi caldamente consigliate.**

Infine, la disciplina non aiuta con riferimento ad una pratica, quella del **BYOD** (*Bring Your Own Device*, si veda *supra* a commento dell'art. 18), rispetto alla quale permangono **forti dubbi sulle modalità applicative di eventuali controlli**.

CONTROLLI E RISERVATEZZA NEL LAVORO AGILE

BOX 1 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

*L'analisi della contrattazione collettiva disponibile consente di affermare che il grado di interesse verso la tematica dei controlli non si è dimostrato molto elevato, limitandosi nella maggioranza dei casi ad un **richiamo alle norme applicabili** ovvero alla **conferma della non utilizzazione di strumenti di controllo della prestazione a distanza**.*

*Di maggiore interesse, almeno stando alla contrattazione, è il tema della **riservatezza**, visto per lo più, in ottica aziendale, come riservatezza dei dati trattati dal lavoratore da remoto (per la riservatezza del lavoratore, laddove presente, la disciplina collettiva si limita, per lo più, al richiamo della normativa vigente, analogamente a quanto fatto in materia di controlli o, al più, a programmare interventi formativi).*

*D'altronde le prestazioni rese da remoto comportano la fuoriuscita dall'ambito aziendale di una rilevante quantità di dati, sussistendo di conseguenza un particolare interesse da parte dell'azienda nella tutela di quei dati. A tale esigenza rispondeva un articolo della originaria proposta di legge presentata dal Ministro del lavoro (l'**art. 17, rubricato Protezione dei dati, custodia e riservatezza**). Il venir meno della disposizione non incide, peraltro, sull'ordinario obbligo di riservatezza gravante sul lavoratore.*

*Nonostante ciò, ancor prima della approvazione della legge, i contratti aziendali che si sono interessati della tematica hanno voluto specificare l'atteggiarsi di tale dovere, qualificandolo rispetto ad una prestazione che si svolge da remoto. Si è allora previsto, in molti accordi, che nella scelta del luogo esterno il lavoratore dovrà tenere in considerazione non soltanto esigenze relative alla salute e sicurezza personale, ma anche alla **sicurezza dei dati trattati**. Alcuni accordi vanno oltre stilando **policy di riservatezza** che sostanziano tale dovere in specifici comportamenti.*

BOX 2 – Buone pratiche: il caso Crédit Agricole Cariparma

*La sperimentazione in **Crédit Agricole Cariparma** si avvia con accordo dell'**8 marzo 2016**, e viene riconfermata ed estesa con accordo del **9 marzo 2017**.*

Se sui controlli a distanza l'accordo, ripreso nei medesimi termini nel successivo, si limita a di-

chiarare che «**i sistemi di connettività rispondono unicamente a fini organizzativi e produttivi, escludendone con ciò l'utilizzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori**», così confermando la disciplina legale, più articolata è la disciplina legata alla riservatezza.

Il tema della **riservatezza**, infatti, viene trattato dall'accordo in diversi punti. In primo luogo, la riservatezza viene richiamata come principio generale cui improntare la prestazione in smart working. Si predispone, poi, una **attività formativa preventiva** rispetto all'inizio dell'attività in smart working che avrà a riferimento anche la privacy. Infine, l'accordo presenta due allegati sulla privacy. Un primo allegato è relativo alle **modalità di trattamento dei dati del dipendente** che presta in regime di lavoro agile. L'altro allegato è diretto a fornire utili **linee guida** al lavoratore rispetto a modalità della prestazione che richiedono una particolare attenzione ai profili di privacy. A questo fine sono forniti due documenti: il primo contiene i cinque comportamenti fondamentali della prestazione di lavoro agile (**riservatezza, attenzione, precisione, ordine e separatezza**), il secondo, dal titolo Decalogo Privacy Lavoro Agile, individua alcuni **specifici comportamenti da tenere** per poter assicurare una gestione sicura dei dati aziendali e dei clienti, da come tenere le conversazioni a come trasferire i file fino a come eliminare i documenti.

CONTROLLO: DALLA PRESTAZIONE AL RISULTATO

BOX 3 – Buone pratiche: il caso Ferrovie dello Stato Italiane

Le modalità organizzative del lavoro agile richiederebbero, per la loro natura, una attenzione focalizzata per lo più sui **risultati**, piuttosto che sul **controllo** della prestazione del lavoratore. Finora, salvo affermazioni di principio o previsioni relative al necessario mantenimento del livello quali-quantitativo della prestazione, **la contrattazione aziendale poco si era interessata ai profili di monitoraggio e valutazione dei risultati su base individuale**, prevedendo di norma, forme di valutazione bilaterale del funzionamento della sperimentazione in sé.

L'accordo **Ferrovie dello Stato** rappresenta, in questa prospettiva, un interessantissimo case study dal momento che è uno dei pochi accordi censiti dall'Osservatorio Smart working ADAPT a stabilire, oltre al monitoraggio della sperimentazione, anche un sistema di monitoraggio e valutazione sui risultati delle prestazioni individuali.

In particolare si prevede – quale necessario presupposto di attività di monitoraggio e verifica dei risultati – la **fissazione di obiettivi puntuali e misurabili su base individuale**. Inoltre, a livello di parti dell'accordo collettivo (azienda/sindacati), si stabilisce un **monitoraggio bimestrale** (relativo alla fase pilota) «delle attività svolte dai singoli dipendenti nelle giornate in regime di smart working sulla base di appositi questionari compilati sia dal dipendente sia dal relativo responsabile».

3. Il potere disciplinare

Il comma 2 dell'art. 21, come anticipato, si preoccupa di regolare alcuni profili relativi all'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. Si stabilisce che l'accordo di lavoro agile debba **individuare «le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari»**.

Si tratta di una disposizione che pone rilevanti questioni di carattere interpretativo, connesse anche ed in maniera fondamentale all'interazione tra tale disciplina e quelle relative all'esercizio del potere disciplinare vigenti. **È questa una disposizione che va ad ampliare i poteri del datore di lavoro in questo ambito** e, magari, a derogarne altre (per esempio, l'art. 7 Stat. lav.) **o piuttosto un onere formale di esplicitazione di condotte che possono configurare una infrazione disciplinare?**

Una lettura attenta della disposizione risulta necessaria.

In primo luogo dev'essere sottolineato come il testo della legge circoscriva l'ambito relativo all'**applicazione della disposizione alle sole condotte relative alla prestazione lavorativa esterna**. Da questo primo punto di vista, si può quindi chiaramente escludere che l'accordo possa influire sull'esercizio del potere disciplinare rispetto a condotte che si verifichino all'interno dei locali aziendali, che rimarrà regolato dalla ordinaria disciplina legale e contrattuale, così come sulla disciplina del procedimento disciplinare come regolamentata dal suddetto art. 7 e dalla contrattazione collettiva. Secondo profilo di interesse interpretativo è quello relativo al **contenuto dell'accordo: la disposizione, infatti, fa espresso riferimento alle condotte disciplinarmente rilevanti, ma, a differenza dell'art. 7 Stat. lav., non menziona le relative sanzioni**. Sotto questo secondo angolo visuale l'interrogativo fondamentale riguarda la possibilità per gli accordi individuali di lavoro agile di prevedere oltre alle infrazioni anche le rispettive sanzioni. È questo un profilo centrale al fine della corretta configurazione dello spazio di autonomia fornito dalla disposizione in esame al datore di lavoro.

Si è sostenuto (Donini 2017) che l'individuazione nell'accordo di lavoro agile delle condotte disciplinarmente rilevanti connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali valga a **confinare l'operatività dell'art. 7 Stat. lav. e delle tipizzazioni sancite dalla con-**

trattazione collettiva alle sole prestazioni svolte all'interno dei locali aziendali. Altri commentatori hanno al contrario rimarcato che alla disciplina dei poteri datoriali di cui all'art. 21 non si possa applicare il criterio della specialità rispetto alla disciplina di diritto comune, per cui, **in assenza di una facoltà di deroga espressamente concessa all'autonomia negoziale, anche al lavoro agile si dovrebbero necessariamente applicare le disposizioni regolatrici della materia** (Pinto 2016).

Si deve rilevare come il dato letterale della disposizione in esame induca ad un'interpretazione che escluda la possibilità di introdurre nell'accordo individuale sanzioni disciplinari diverse e ulteriori rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'art. 7, comma 1, Stat. lav., infatti, oltre a prevedere l'onere di affissione dei codici disciplinari, statuisce che «le norme disciplinari [...] devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano». Diversi sono, rispetto alla materia disciplinare, gli aspetti regolati dai CCNL: tra questi quello della tipologia delle sanzioni applicabili è un contenuto costante (26 su 26 nel campione rappresentativo selezionato in Aa.Vv. 2015).

I contratti collettivi, anche laddove non lo esplicitino ed in ottemperanza al principio di proporzionalità statuito dall'art. 2106 c.c. – il quale dovrà essere in ogni caso rispettato, anche qualora si decidesse di discostarsi dalla contrattazione collettiva nella fissazione di nuove sanzioni disciplinari –, prevedono sanzioni graduali e proporzionate al tipo di infrazione. Al di là di alcune varianti terminologiche tali sanzioni «coincidono con il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione e il licenziamento disciplinare».

Alla luce della disciplina vigente ci pare possibile affermare che **l'accordo dovrà individuare le condotte ma, quanto alle sanzioni irrogabili per le stesse, questo dovrà necessariamente fare riferimento alla disciplina collettiva vigente e alle sanzioni ivi previste.**

In questo senso, allora, più che fornire una maggiore autonomia alle parti datoriali **la disposizione pare introdurre un onere di tipizzazione, finalizzato a rendere edotto il dipendente di quali specifiche mancanze relative alla prestazione esterna possano comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.** Al fine di una corretta riconduzione di tali

condotte alla sanzione disciplinare il datore potrà fare riferimento alle infrazioni tipizzate dalla contrattazione collettiva, che spesso prevedono condotte comparabili a quelle poste in essere nella prestazione esterna.

Così interpretata la disposizione, non si può che concordare con chi l'ha interpretata come pleonastica (ancora Ichino 2016). E, d'altronde, l'interpretazione della disposizione nella forma di un onere e non di una maggiore autonomia nella gestione del potere disciplinare su base individuale, ci pare non solo più coerente con la formulazione della nuova normativa, ma anche di più sicura tenuta sistematica. **Sarebbe infatti sicuramente contrario ai principi regolatori del nostro ordinamento un trattamento disciplinare differenziato su base individuale.**

Questo ci porta ad un'altra considerazione, ovvero che nell'inserire tale contenuto all'interno di diversi accordi di lavoro agile stipulati dal datore di lavoro il datore sarà tenuto a garantire **l'omogeneità di trattamento tra i soggetti che usufruiscono di tale modalità di lavoro** in azienda.

Risulterà, quindi, preferibile la **predisposizione di uno specifico disciplinare aziendale** per la prestazione resa in lavoro agile, sia esso unilaterale o, **preferibilmente, statuito tramite un accordo aziendale**. Ci pare, infatti, questa la modalità migliore per affrontare la materia, tale da ridurre il rischio di contenzioso in merito. Nei prossimi mesi sarà opportuno verificare se la contrattazione collettiva, tanto nazionale quanto aziendale, affronterà la tematica, dovendosi riscontrare in quella precedente alla legge un sostanziale “vuoto normativo”.

Generalmente, infatti, laddove la contrattazione si è occupata del potere disciplinare, essa si è sostanzialmente limitata a sottolineare che la prestazione di lavoro agile non incide sull'ordinario potere disciplinare in capo al datore di lavoro o al più a richiamare l'applicabilità della disciplina ordinaria attraverso clausole di rinvio relative a varie discipline o di chiusura.

Inoltre, nel predisporre i contenuti dell'accordo individuale (e allo stesso modo di un eventuale accordo aziendale o di un disciplinare unilaterale), si dovrà valutare quali siano le condotte da inserire. **Il dato letterale sembrerebbe indurre ad una interpretazione restrittiva, ovvero che risulti necessario specificare le condotte laddove siano connaturate alle specifiche peculiarità della sola prestazione esterna.**

Una interpretazione estensiva, e maggiormente cautelativa, potrebbe però portare a ritenere opportuna l'individuazione all'interno dell'accordo di lavoro agile tanto di infrazioni "comuni" anche all'ordinaria prestazione resa all'interno della sede aziendale, quale ad esempio la violazione dell'obbligo di riservatezza dei dati aziendali (le notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa di cui all'art. 2105 c.c.), quanto di infrazioni tipiche della prestazione esterna. In questa ultima categoria potrebbero rientrare condotte come l'inosservanza delle concordate fasce di reperibilità, oppure la scarsa produttività riscontrata in occasione della sola prestazione esterna alla sede aziendale o, ancora, lo svolgimento della prestazione in luogo esterno diverso da quelli elencati nell'accordo oppure scelto in violazione delle direttive impartite dal datore a tal fine.

Un ulteriore profilo di analisi della disposizione, già richiamato, ci porta ad interrogarci sul raccordo tra la previsione all'interno dell'accordo di lavoro agile delle condotte e gli obblighi in materia di **pubblicità delle norme disciplinari** previsti al comma 1 dell'art. 7 Stat. lav. Tale onere di sostanza nella necessaria affissione dei codici disciplinari applicati in azienda in luogo accessibile a tutti.

La questione, in estrema sintesi, è se l'inserimento delle condotte nell'accordo individuale di lavoro agile sia da considerare come onere alternativo rispetto a quello di affissione o, semplicemente, come onere ulteriore. Vi è chi ritiene che, in caso di mancata affissione del codice disciplinare di lavoro agile, non si configuri alcuna nullità della sanzione irrogata, in quanto il legislatore avrebbe assegnato al solo accordo sottoscritto tra le parti la funzione di individuare le condotte illecite (Massi 2017). La disposizione legislativa, tuttavia, non pare introdurre una deroga alla previsione di cui all'art. 7, comma 1, né implicita, né tantomeno esplicita. Si ritiene di conseguenza consigliabile – in una ottica di maggior tutela tanto del prestatore quanto del datore di lavoro – **l'integrazione di quanto già affisso in azienda, con il disciplinare relativo alla prestazione di lavoro agile svolta all'esterno del luogo di lavoro.**

Anche i due commi seguenti dell'art. 7 medesimo, i quali regolano il **procedimento disciplinare** – preventiva comunicazione dell'addebito e difesa del lavoratore (**comma 2**); possibilità del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale (**comma 3**) –, non sembrano oggetto di alcuna deroga e **dovranno pertanto essere applicati** anche per le contestazioni di-

sciplinari relative a condotte poste in essere in occasione della prestazione esterna (Rausei 2016).

In definitiva, dunque, trattare la tematica delle sanzioni disciplinari, così come quella dei controlli a distanza di cui si è detto nel paragrafo precedente, all'interno degli accordi individuali risulta essere un aspetto complesso e poco chiaro, che più che aumentare l'autonomia delle parti, le onera di vincoli.

Peraltro, la legge dimentica di esplicitare quali siano le conseguenze degli oneri formali al suo interno previsti, per cui non si capisce quali siano gli effetti della mancata esplicitazione delle forme di esercizio del potere di controllo e disciplinare. Sarà in questo senso necessario attendere le prime pronunce giurisprudenziali, anche se non manca chi si è già espresso (Ichino 2016), nel senso che non si possa «desumere dalla nuova norma una sorta di decadenza del datore di lavoro dal potere ordinario di controllo, e/o dal potere disciplinare, quando l'accordo ometta di dettare una disciplina specifica», fintanto che le operazioni di controllo effettuate e le condotte sanzionate siano conformi alle discipline ordinarie.

IL POTERE DISCIPLINARE NEL LAVORO AGILE

BOX 1 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

*La **contrattazione collettiva** si è espressa finora in maniera **molto limitata rispetto ai risvolti sanzionatori delle prestazioni in lavoro agile**, richiamando al più l'ordinaria disciplina applicabile o, in maniera ancora più generale, la vigenza dell'ordinario potere disciplinare anche rispetto alle prestazioni svolte in lavoro agile.*

*In alcuni casi la contrattazione collettiva, pur non rilevando i profili disciplinari delle condotte, specifica che la violazione di quanto previsto nell'accordo di lavoro agile è ritenuto un motivo di recesso. Si tratta di una disposizione cui prestare attenzione, dal momento che potrebbe comportare una **sovrapposizione con l'esercizio del potere disciplinare**. La violazione dei termini dell'accordo di lavoro agile potrebbe, infatti, verificarsi tramite una condotta disciplinarmente rilevante. Non ci pare che si possa parlare in questo caso di una doppia imposizione della sanzione per una stessa condotta, rilevando il fatto da un lato come giustificazione di recesso dall'accordo e dall'altro come infrazione disciplinare. Vale, però, notare come tale richiamo dovrebbe essere integrato con una espressa **tipizzazione delle condotte disciplinari ai fini dell'adempimento di quanto richiesto dal comma 2 dell'art. 21 della l. n. 81/2017**.*

BOX 2 – Buone pratiche: il caso Enel

*Una interessante previsione in materia di tipizzazione delle condotte di rilevanza disciplinare si rinviene nell'integrativo **Enel** del **4 aprile 2017**. Con riferimento al potere disciplinare, nell'accordo si chiarisce innanzitutto che il lavoro agile rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, conseguendone che i dipendenti ammessi a questa forma organizzativa restano ugualmente assoggettati al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda.*

Quanto poi agli obblighi dei lavoratori, viene previsto che «il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano a lui in azienda, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali e in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda». Inoltre «durante il lavoro agile il dipendente sarà tenuto a rispettare le policy sulle dotazioni informatiche, a custodire con diligenza gli strumenti assegnati e a preservare la riservatezza dei dati trattati».

*Una volta delineati gli obblighi incombenti sui lavoratori che svolgano la prestazione all'esterno delle sedi aziendali, nell'integrativo viene specificato che «qualora il dipendente acceda alla giornata di lavoro agile senza rispettare le modalità previste dal presente accordo, o non rientri in ufficio nei casi previsti, **l'assenza sarà considerata ingiustificata con perdita automatica del trattamento economico**, ferma restando la valutazione del comportamento». Non risulta agevole individuare gli esatti confini del campo di applicazione di questa previsione. Ad ogni modo, con essa, sembrerebbe che le parti abbiano voluto cristallizzare, prima ancora che nei singoli accordi individuali di lavoro agile, direttamente nell'integrativo aziendale, una condotta tipica della prestazione esterna punibile ai sensi del codice disciplinare aziendale.*

*In altri termini, dalla previsione appena esaminata sembra discendere come (doppia) conseguenza che la **mancata reperibilità** da parte del dipendente durante l'orario di lavoro vigente presso la propria sede aziendale da un lato comporterà la qualificazione della relativa giornata lavorativa come **assenza ingiustificata non retribuita** e, dall'altro lato, potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal codice disciplinare aziendale.*

4. Articolo 21 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare

- Contenuti necessari dell'accordo: profili relativi ai controlli (a distanza) e al potere disciplinare
- Necessario rispetto dell'art. 4 Stat. lav. nella disciplina dell'esercizio del potere di controllo

- Necessaria individuazione delle condotte disciplinarmente rilevanti connesse alla prestazione esterna di lavoro agile
- Rispetto della disciplina relativa all'esercizio del potere disciplinare ordinaria
- Sanzioni disciplinari sono tipizzate dalla contrattazione collettiva
- Fondamentali policy in tema di controlli, riservatezza e condotte
- Non autonomia datoriale sui poteri, ma oneri relativi agli accordi

Articolo 22

Sicurezza sul lavoro

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 22

Sicurezza sul lavoro

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

2. 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.

SOMMARIO: 1. Il nodo della tutela della salute e sicurezza del lavoratore da remoto. – 2. L'obbligo di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile. – 2.1. La natura dell'obbligo di consegna dell'informativa scritta. – 2.2. I vincoli comunitari sul punto. – 2.3. L'applicabilità della disciplina nazionale sul lavoro a distanza: l'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81/2008. – 3. L'obbligo di cooperazione a carico del lavoratore. – 4. Articolo 22 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare.

1. Il nodo della tutela della salute e sicurezza del lavoratore da remoto

Una delle principali ragioni che hanno indotto le imprese a interessarsi a questa nuova modalità di organizzazione del lavoro viene comunemente individuata nel bisogno di individuare modelli alternativi di lavoro da remoto rispetto alla fattispecie del telelavoro per via di una eccessiva onerosità dei vincoli prevenzionistici presenti nella relativa disciplina (Lai, Ricciardi 2016). In conformità a questa esigenza di garantire un alleggerimento e una semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro, **il legislatore della riforma in commento ha pertanto apprestato, sul piano della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile un impianto normativo a dir poco minimalistico.**

Se questa scelta ha, da un lato, l'indubbio **vantaggio di rendere – almeno all'apparenza – più semplice la gestione dei profili prevenzionistici connessi al lavoro agile**, dall'altro lato ha comportato un altrettanto indubbio **sacrificio in termini di determinatezza dei precetti normativi e coerenza di sistema della nuova disciplina rispetto a quella, di derivazione comunitaria e come tale non derogabile, contenuta nel d.lgs. n. 81/2008** (c.d. Testo Unico di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro). Pur non essendo questa la sede per approfondire detti nodi problematici, se ne farà brevemente cenno in questo capitolo, essendo senz'altro opportuno dar conto delle criticità che permeano la nuova normativa e che sicuramente non poco influenzeranno, direttamente o indirettamente, le scelte delle imprese che potrebbero essere indotte a sottovalutare i gravi rischi della semplificazione introdotta, solo in superficie, dal legislatore.

2. L'obbligo di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile

Il primo comma dell'art. 22 sancisce il principio secondo il quale **il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che**

svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, quindi anche con riferimento alla parte di prestazione svolta **all'esterno dei locali aziendali**. Quanto al generale obbligo di prevenzione incombente sul datore, dunque, viene qui confermato quanto già stabilito in via generale dall'art. 2087 c.c. con riferimento a qualunque imprenditore che si avvalga dell'opera di prestatori di lavoro. Nello stesso primo comma si precisa che, al medesimo fine di tutelare salute e sicurezza dei lavoratori interessati da questa peculiare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, almeno una volta l'anno il datore debba **consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta** nella quale sono individuati i **rischi generali e i rischi specifici**.

2.1. La natura dell'obbligo di consegna dell'informativa scritta

Contrariamente a quanto sostenuto da alcuni primi commentatori (Petracci, Marin 2016), pare opportuno considerare detto obbligo di informativa periodica come non liberatorio rispetto al più generale obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tale informativa scritta, infatti, costituisce senz'altro uno degli adempimenti attraverso i quali il datore è chiamato a garantire l'integrità psico-fisica dei prestatori di lavoro, ma **la consegna periodica di questo documento non varrà ad esonerare il datore dall'adozione delle altre misure prevenzionistiche, anche di natura formativa, imposte dalla normativa vigente** (Rausei 2016). Ciò in considerazione del fatto che la disciplina oggi vigente in materia (d.lgs. n. 81/2008) non è derogata sul punto dalla l. n. 81/2017 e in ogni caso non potrebbe esserlo trattandosi di vincoli e precetti di derivazione comunitaria. Una chiara conferma di tale ricostruzione poteva rinvenirsi nella formulazione originaria del disegno di legge presentato dal Ministro del lavoro: l'art. 18 precisava che «il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine, consegna *altresì* al lavoratore» l'informativa scritta. Nel corso dell'esame parlamentare, invece, è stato espunto quel chiarificatore “altresì”, rendendo ambiguo l'ordito normativo.

Potrebbe infatti desumersi da questo intervento ablativo la volontà del legislatore di andare incontro alle richieste presentate sul punto da Confindustria in sede di audizione parlamentare, secondo la quale «l'adempimento dell'informativa, posta in capo al datore di lavoro, dovrebbe integrare ed esaurire il pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge riconducibili a questa

specifica disciplina». In un documento del Servizio studi del Senato, tuttavia, è rinvenibile una conferma dell'opzione interpretativa, che, in conformità all'attuale sistema prevenzionistico, relega la consegna dell'informativa scritta di cui all'art. 22 della l. n. 81/2017 al ruolo di adempimento meramente complementare, e non soddisfattivo, rispetto al più generale obbligo di tutela posto in capo al datore (cfr., in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro agile*, nota breve n. 156 del Servizio Studi del Senato, marzo 2017, ddl A.S. n. 2233-B, *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*). Vi si precisa infatti che **restano comunque applicabili al lavoro agile gli obblighi di informazione e di formazione posti dalla normativa generale (artt. 36 e 37, d.lgs. n. 81/2008) con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi quelli a domicilio** (ai sensi dell'art. 3, comma 9, del d.lgs. n. 81/2008, specificando altresì che gli obblighi di informazione si applicano ai lavoratori a domicilio nei termini di cui all'art. 36, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008). Peraltro, mentre non è prevista una sanzione specifica per la violazione dell'obbligo di cui al comma 1 dell'art. 22 della l. n. 81/2017, gli obblighi appena esaminati sono presidiati da **sanzioni di natura penale** (*ex* art. 55, comma 5, lett. c, e comma 6-*bis*, d.lgs. n. 81/2008).

2.2. I vincoli comunitari sul punto

La materia della salute e della sicurezza sul lavoro viene in effetti disciplinata in sede comunitaria, segnatamente dalla **direttiva-quadro 89/391/CEE** concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, il cui art. 5, § 1, stabilisce che «**il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro**». Trattandosi di una previsione contenuta in una direttiva dell'Unione europea, quest'obbligo non può essere derogato dai singoli Stati membri. Nemmeno il legislatore nazionale, infatti, potrebbe venire meno alle previsioni contenute nella direttiva, a pena di incorrere in una procedura di infrazione dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea o anche in una dichiarazione di illegittimità costituzionale di ogni disposizione che contrastasse con dette previsioni ai sensi del comma 1 dell'art. 117 Cost.

In secondo luogo è bene richiamare la direttiva particolare relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su **attrezzature munite di videoterminali**, ovvero la direttiva

90/270/CEE. Ciò perché, come si vedrà a breve, **i vincoli prevenzionistici emergenti con riferimento alla prestazione lavorativa resa al di fuori dell'azienda sono prevalentemente connessi alla disciplina sull'utilizzo di videotermini.**

Quanto al campo di applicazione (mediata, trattandosi di una direttiva) di questa disciplina, l'unica eccezione che potrebbe indurre a dubitare della riconducibilità del lavoro agile alla sfera di operatività della direttiva 90/270/CEE è prevista dall'art. 1, § 3, lett. *d*, a norma del quale **la direttiva non si applica «ai sistemi denominati “portatili” ove non siano oggetto d'utilizzazione prolungata in un posto di lavoro»**. Premesso che per videoterminale deve intendersi qualsiasi «schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal procedimento di visualizzazione utilizzato», vanno fatti rientrare in questa definizione tanto computer portatili (quasi sempre *notebook*), quanto *tablet* e *smartphone*. A ben vedere, quindi, **nel lavoro agile l'utilizzo di videotermini sarà presumibilmente prolungato nella stragrande maggioranza dei casi**, essendo difficile immaginare una prestazione esterna resa senza il costante ausilio di strumentazioni tecnologiche come quelle suddette.

D'altro canto, il richiamo al **posto di lavoro** contenuto nell'art. 1, § 3, lett. *d*, della direttiva 90/270/CEE non implica una collocazione intra-aziendale della prestazione cui sia applicabile la direttiva, trattandosi di una **nozione ampia, atta a ricomprendere anche fattispecie concrete in cui la postazione di lavoro si trovi all'esterno dell'azienda**. L'art. 2, infatti, definisce come posto di lavoro «l'insieme che comprende le attrezzature munite di un videoterminale, eventualmente con tastiera o altro sistema di immissione dati, e/o software per l'interfaccia uomo/macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per documenti, il sedile e il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante».

In estrema sintesi può dirsi che, **anche qualora il legislatore scegliesse di non applicare al lavoro agile l'intero corpo normativo di cui al d.lgs. n. 81/2008** – operazione possibile sul piano strettamente tecnico, costituendo la legge in commento un provvedimento di pari rango rispetto a quest'ultima normativa, nonché *lex specialis* e *posterior* – **non si potrebbe in ogni caso sfuggire agli obblighi comunitari derivanti, fra le tante, dalle direttive appena esaminate**.

2.3. L'applicabilità della disciplina nazionale sul lavoro a distanza: l'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81/2008

Una ricostruzione della disciplina di salute e sicurezza del lavoro agile che ponga a carico del datore anche obblighi ulteriori rispetto alla mera predisposizione e consegna di un'informativa scritta che, ai sensi dell'art. 22, individui i rischi generali e specifici connessi a questa peculiare modalità organizzativa si impone in **termini cautelativi per le stesse imprese** a fronte di dati normativi inequivocabili. In particolare ci si vuol riferire a quanto previsto dall'**art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, il quale racchiude la disciplina prevenzionistica relativa ai «lavoratori subordinati che effettuano una prestazione *continuativa* di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico»**, ivi compresi specificamente i telelavoratori tanto del settore privato quanto di quello pubblico. Tale disciplina, infatti, pur applicandosi espressamente a lavoratori che – come il lavoratore agile – rendono la prestazione al di fuori della struttura aziendale, fissa una serie di obblighi attraverso i quali il datore è chiamato a tutelare i lavoratori dai pericoli derivanti dallo svolgimento della prestazione.

Senza volersi in questa sede addentrare nell'analisi della riconducibilità del lavoro agile al *genus* del telelavoro (si veda *supra* il commento *sub* art. 18 e anche Peruzzi 2017), **gli elementi di forte analogia che legano il primo al lavoro a distanza, di cui all'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, rendono necessario interrogarsi circa l'idoneità di quest'ultima definizione a ricomprendere la fattispecie del lavoro agile**, così permettendo, in caso di soluzione positiva, di inquadrare e delimitare la disciplina di salute e sicurezza astrattamente applicabile al lavoro agile.

Come detto, le previsioni di cui all'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 si applicano «a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico». Premesso che, anche alla luce della concreta regolazione delle modalità di svolgimento della prestazione esterna nei contratti collettivi in materia, pare assai improbabile una prestazione di lavoro svolta al di fuori dei locali aziendali in assenza di un collegamento telematico con l'organizzazione produttiva, il punto nodale sembra essere il **significato da attribuire al carattere “continuativo” della prestazione resa a distanza**. Tale formulazione ha indotto alcuni autori ad escludere dall'ambito della disciplina dell'art. 3 comma 10, le ipotesi di telelavoro svolte “in alternanza”,

quindi in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda (si veda Toriello 2012). Ad avviso di chi scrive, tuttavia, **deve intendersi continuativa ogni prestazione che sia organizzata in maniera stabile, ovvero con frequenza periodica e regolare** (così Pascucci 2014), quindi che non si possa considerare saltuaria ed estemporanea. In quest'ottica si tratterebbe di una distinzione basata su una dimensione organizzativa piuttosto che quantitativa.

Ebbene, pur non rinvenendosi nella definizione del lavoro agile di cui all'art. 18 elementi utili in tal senso, **un dato costante che emerge dalla prassi della contrattazione collettiva e individuale è che, naturalmente, la prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali viene programmata con cadenza regolare**, lasciando alle singole parti la concreta definizione di volta in volta dei giorni destinati al lavoro agile, ma individuando una frequenza di massima su base mensile o settimanale. Ne consegue che **un rapporto di lavoro agile così strutturato, seppur contraddistinto da una netta prevalenza della prestazione in azienda su quella esterna, sarebbe concretamente tale da consentire una qualificazione della prestazione resa a distanza come continuativa, conseguendone la riconduzione della fattispecie all'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008**.

Una volta ricostruita in questi termini la disciplina di salute e sicurezza astrattamente applicabile al lavoro agile, si deve dare risposta alla domanda iniziale: **l'art. 22 esaurisce la disciplina di salute e sicurezza relativa al lavoro agile oppure – nonostante l'assenza di un rinvio espresso al d.lgs. n. 81/2008 e malgrado la segnalata espunzione dal testo della disposizione di quel significativo “altresì” – detta disciplina va recordata con le altre previsioni che regolano la materia?** Un quesito di così rilevante portata andrebbe invero chiarito direttamente dal legislatore (così, giustamente, Massi 2017), eventualmente anche con una legge di interpretazione autentica, non essendo a tal fine soddisfacente, rispetto alla piena certezza del diritto che si deve garantire in una materia tanto delicata, una circolare interpretativa del Ministero (come richiesto dalla stessa Commissione Lavoro del Senato). In attesa di un'auspicabile presa di posizione del legislatore sul punto, si possono già allo stato attuale prospettare due scenari alternativi. **Se si accedesse all'interpretazione, qui suggerita, secondo la quale con la nuova disciplina non si sia voluto limitare alla sola consegna dell'informativa scritta gli adempimenti prevenzionistici a carico del datore di lavoro, bisognerebbe applicare quanto previsto dall'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008** (in questo senso anche

Peruzzi 2017). Aderendo alla tesi opposta invece, si perverrebbe alla conclusione, solo apparentemente più rassicurante per le imprese ma a ben vedere più insidiosa e colma di rischi, che la disciplina specifica introdotta per il lavoro agile esaurirebbe gli obblighi incombenti sul datore ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti ammessi a questa modalità organizzativa.

Chiarito ciò, si può passare ad esaminare le singole previsioni che regolano la ripartizione degli obblighi prevenzionistici con riferimento al lavoro a distanza. In primo luogo vengono estese a quest'ultima tipologia organizzativa le disposizioni di cui al titolo VII del d.lgs. n. 81/2008 (artt. 172-178), indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Al lavoro a distanza si applicano così **le disposizioni relative all'utilizzo dei videoterminali concernenti, in buona sostanza, gli obblighi di valutazione dei rischi specifici, di informativa e di sorveglianza sanitaria**. Inoltre l'art. 175 del d.lgs. n. 81/2008 recepisce il **diritto ad una interruzione dell'attività che implichi l'uso di videoterminali mediante pause ovvero cambiamento di attività**: le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. In assenza di accordi collettivi sul punto, il lavoratore ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

I rischi che il datore di lavoro deve valutare sono invece elencati dall'art. 174 del d.lgs. n. 81/2008: «il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo: a) ai **rischi per la vista e per gli occhi**; b) ai **problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale**; c) alle **condizioni ergonomiche e di igiene ambientale**». Nello specifico caso del lavoro agile, stante la (possibile) assenza di una postazione fissa in cui il lavoratore svolga la prestazione esterna all'azienda (e quindi in ragione della imprevedibilità delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro scelto dal lavoratore), **sarebbe opportuno che il datore restringesse, in sede di accordo con il lavoratore, gli ambienti esterni da questi eleggibili a luogo di lavoro**, provvedendo inoltre a formare e informare il lavoratore – anche tramite l'informativa scritta obbligatoria – circa le **soluzioni ambientali e posturali idonee a preservare la vista e gli occhi e a prevenire problemi muscolo-scheletrici legati alla postura** così come l'affaticamento fisico o mentale.

L'art. 176 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che i lavoratori sono sottoposti alla **sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, con particolare riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi e ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico** e sulla base di questi accertamenti vengono classificati ai sensi dell'art. 41, comma 6. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è quinquennale, mentre sarà biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età. Per i casi di inidoneità temporanea, invece, è il medico competente a stabilire il termine per la successiva visita di idoneità.

Quanto agli obblighi di natura informativa e formativa, viene previsto, all'art. 177, che **il datore di lavoro debba assicurare ai lavoratori una formazione adeguata e fornire loro informazioni per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro** (in base all'analisi dello stesso effettuata ai sensi dell'art. 174), le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la protezione degli occhi e della vista. Colpisce l'assenza nel testo della legge di ogni riferimento all'obbligo formativo ordinariamente incombente, ai sensi della normativa prevenzionistica, sul datore di lavoro. Si deve tuttavia osservare che, con riferimento alla prestazione resa in azienda, il datore sarà tenuto a formare il lavoratore già ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 mentre, **per quanto riguarda l'obbligo formativo relativo alla prestazione svolta all'esterno, tale obbligo – probabilmente già assolto per via dell'utilizzo dei videoterminali anche in azienda – dovrà quantomeno rispettare i requisiti stabiliti da questa specifica disposizione del titolo VII del d.lgs. n. 81/2008.**

In secondo luogo l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 prevede che, **nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature debbano essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III.** Tale disposizione trova una corrispondenza nel secondo comma dell'art. 18 della l. n. 81/2017, ove si stabilisce che il datore è ritenuto responsabile anche della sicurezza degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Entrambe le previsioni fanno esclusivo riferimento all'ipotesi in cui sia il datore di lavoro a fornire gli strumenti tecnologici al lavoratore. Se ne può dedurre, argomentando *a contrario*, che nel caso in cui il lavoratore agile faccia uso di strumenti di sua proprietà, potrà essere posto a suo carico l'onere di garantirne la sicurezza (si veda *supra*, il commento all'art. 18).

In terzo luogo l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 precisa che **i lavoratori a distanza debbano essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali**. Gli stessi lavoratori sono tenuti ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza e anche quest'obbligo, come si vedrà a breve, riceve specifica regolamentazione nella disciplina sul lavoro agile.

Si prevede inoltre che, al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, **il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi**. Tale accesso, tuttavia, deve essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Al lavoratore a distanza è peraltro concessa la facoltà di richiedere ispezioni negli ambienti eletti a luogo di lavoro.

Deve rilevarsi come queste **previsioni risultino di difficile applicazione alla forma organizzativa del lavoro agile, in ragione della potenziale imprevedibilità del luogo in cui il lavoratore deciderà di svolgere la prestazione**, salvo il caso in cui nell'accordo relativo alla modalità di lavoro agile non sia individuato un numero limitato di luoghi in cui il lavoratore possa lavorare così consentendone l'ispezione. Come si è anticipato altrove (*supra* nel commento all'art. 19), una simile pattuizione garantirebbe una maggior tutela sia per il lavoratore che per il datore, il quale potrebbe esercitare, anche tramite un delegato, un più stringente controllo sulla sicurezza degli ambienti in cui si svolge la prestazione esterna ai locali aziendali, nonché sul rispetto dei comportamenti a tal fine richiesti ai lavoratori, così sacrificando però parte di quell'agilità che dovrebbe contraddistinguere, anche sul piano prevenzionistico, questa modalità di organizzazione del lavoro.

Al contrario, perfettamente applicabile anche al lavoro agile sembrerebbe l'ultima previsione contenuta nel decimo comma dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008, in forza della quale il datore di lavoro deve garantire l'adozione di **misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda**, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

Un rischio specifico che ben potrebbe riguardare anche il lavoro agile, infatti, è proprio il rischio di isolamento del lavoratore, il quale deve essere puntualmente valutato in sede di *risk assessment* al fine di elaborare delle **misure atte ad intervenire sulla prestazione esterna all'azienda tanto sul piano quantitativo, contenendo la percentuale oraria di lavoro esterno ai locali aziendali, quanto sul piano qualitativo, limitando il più possibile lo svolgimento dell'attività di lavoro in luoghi isolati dalla organizzazione aziendale** (ad esempio organizzando il lavoro agile presso locali in cui sia possibile il *coworking* insieme ad altri colleghi). Questo rischio, naturalmente, si riduce quanto più sarà cospicua la parte della prestazione lavorativa che dovrà svolgersi in azienda, piuttosto che all'esterno di essa.

SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE

BOX 1 – Le casistiche offerte dalla contrattazione collettiva

*Non pochi contratti collettivi aziendali sottoscritti precedentemente alla l. n. 81/2017 dispongono una chiara **esclusione di responsabilità dell'azienda** nel caso in cui il luogo esterno scelto per rendere la prestazione non si riveli idoneo sul piano di salute e sicurezza. Alcuni contratti aziendali prevedono poi che:*

- 1) il lavoratore è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza;*
- 2) il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in prossimità dello spazio lavorativo scelto;*
- 3) il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone;*
- 4) il lavoratore solleva l'azienda da ogni responsabilità in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o terzi qualora gli stessi siano riconducibili ad una scelta del luogo di lavoro non idonea rispetto alle condizioni di sicurezza richieste dalla normativa vigente oppure ad un uso improprio delle apparecchiature o a comportamenti inidonei adottati.*

*In realtà un **esonero di responsabilità da parte del dipendente destinato al lavoro agile potrebbe essere ritenuto efficace in sede giudiziale soltanto a condizione che il datore abbia provveduto preventivamente alla formazione del lavoratore anche rispetto ai criteri di salute e sicurezza da rispettare nella scelta del luogo di lavoro esterno, di utilizzo delle strumentazioni e di svolgimento della prestazione in tale contesto organizzativo. In assenza di questa formazione, infatti, non si potrebbe ritenere "elettivo" il rischio non correttamente gestito dal lavoratore all'esterno dell'azienda, stante la mancanza in capo allo stesso***

soggetto di quel bagaglio di conoscenze che gli avrebbero permesso di conformarsi alla regola cautelare da adottare nel caso concreto. Va rimarcata pertanto anche l'importanza di subordinare l'inizio della sperimentazione di lavoro agile alla partecipazione alle apposite attività formative, specificamente dedicate alla prevenzione di quei rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione esterna.

Sicuramente più efficace è la previsione, contenuta in taluni contratti aziendali, che dispone **l'impegno, da parte del datore di lavoro, di monitorare con cadenza annuale, ancor meglio se di concerto con RSPP e RLS, gli aspetti della prevenzione dei rischi relativi alle modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile.** Tale attività di verifica, infatti, consentirebbe un aggiornamento annuale dell'informativa stessa, rendendola così costantemente sincronica rispetto alle eventuali modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro in azienda o alle innovazioni tecnologiche sopravvenute.

BOX 2 – Buone pratiche: il caso AXA

Nell'integrativo AXA del 12 aprile 2016 si prevede che «nei confronti del dipendente in Smart Working si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. n. 81/2008, tenendo conto della specificità della prestazione. L'azienda garantirà tutte le misure ed azioni dirette a tutelarne la salute, nel quadro degli obblighi di legge e di contratto; in particolare, fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona (allegato B)».

Pur mancando un espresso riferimento alla forma scritta dell'informativa – allegata in cartaceo all'accordo stesso e rispondente alle prescrizioni contenutistiche di cui alla l. n. 81/2017 – e alla frequenza (almeno) annuale della sua consegna ai lavoratori e ai RLS, l'accordo rinvia espressamente alla normativa prevenzionistica di cui al d.lgs. n. 81/2008, così garantendo ai lavoratori agili una tutela più ampia e allo stesso tempo meno “rischiosa” per la stessa azienda. Coerentemente alla soluzione adottata, si prevede anche che «al momento dell'avvio della modalità Smart, al lavoratore sarà fornita una specifica formazione circa le procedure e regole connesse allo svolgimento della prestazione».

Infine pare porsi perfettamente in linea con la nuova disciplina la responsabilizzazione del lavoratore contenuta nell'accordo. Difatti, tanto l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza posto a suo carico, quanto quello di applicare correttamente le istruzioni fornite ben si conciliano con il secondo comma dell'art. 22 della l. n. 81/2017, a norma del quale – come si vedrà nel paragrafo seguente – il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure prevenzionistiche predisposte dal datore di lavoro.

Deve da ultimo segnalarsi come l'informativa di salute e sicurezza allegata all'accordo AXA (si veda infra) sia tra le più chiare e complete rinvenibili nella contrattazione collettiva già intervenuta a regolare il lavoro agile.

BOX 3 – Buone pratiche: il caso Crédit Agricole Cariparma

Nell'integrativo **Crédit Agricole Cariparma** dell'8 marzo 2016, per converso, si prevede che «nel caso di specie, **poiché la prestazione lavorativa a distanza effettuata in lavoro agile non ha carattere di continuità, alla stessa non si applicano le disposizioni di igiene e sicurezza in materia di telelavoro ai sensi del d.lgs. 81/08**». Formulazioni di questo tipo paiono particolarmente insidiose posto che il tenore letterale dell'art. 3, comma 10, del suddetto corpo normativo non fa esclusivo riferimento al telelavoro, bensì ricomprende ogni «prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico». Quindi, anche a voler ritenere il lavoro agile concretamente disciplinato in quest'accordo non riconducibile alla definizione di telelavoro di cui all'accordo interconfederale del 2004, **tale fattispecie risulterebbe in ogni caso attratta nell'alveo dell'ipotesi di lavoro a distanza contenuta nel d.lgs. n. 81/2008**, a nulla rilevando la rimarcata – ma tutta da dimostrare – assenza di continuità nel ricorso al lavoro agile.

Si prevede poi che «sarà responsabilità del lavoratore verificare che i locali di svolgimento della prestazione, ad eccezione degli Hub aziendali, siano a norma di legge e consentano lo svolgimento della prestazione lavorativa in sicurezza». La scelta di **attribuire al lavoratore la responsabilità di verificare che i locali di svolgimento della prestazione siano a norma di legge e consentano lo svolgimento della prestazione lavorativa in sicurezza** non presenta particolari criticità, dal momento che nell'accordo l'azienda si impegna ad erogare a vantaggio dei lavoratori una **formazione che investa, oltre alla prevenzione e sicurezza sul lavoro, alla gestione delle emergenze e degli infortuni e al corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche, anche lo specifico tema della “scelta idonea del luogo di lavoro”**. Ma, ora che il legislatore è intervenuto a regolare la materia non prevedendo un espresso obbligo formativo a beneficio dei lavoratori agili, un simile impegno da parte dell'azienda sembra esser diventato contraddittorio rispetto a quanto precisato nell'accordo stesso, ove si esclude l'applicabilità al lavoro agile delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008.

3. L'obbligo di cooperazione a carico del lavoratore

Analogamente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, l'art. 22, comma 2, della l. n. 81/2017 pone a carico del lavoratore un obbligo di cooperazione rispetto all'attuazione delle misure di prevenzione

adottate dal datore. Ne discende, in primo luogo, che la libertà di scelta del luogo in cui rendere la prestazione di lavoro agile avrà necessariamente dei limiti da un lato dettati dall'obbligo di diligenza incombente sul lavoratore, dall'altro lato derivanti dall'obbligo di tutelare la propria sicurezza

In altri termini, **il dipendente dovrà scegliere un luogo esterno di lavoro che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza**, secondo quanto appreso durante **appositi corsi di formazione** (o anche solo di aggiornamento rispetto alla formazione già impartita al lavoratore), ai quali sarà bene subordinare l'ammissione del singolo dipendente alla modalità di lavoro agile. In alternativa ci si potrebbe limitare ad **illustrare nell'informativa scritta**, che il datore sarà tenuto a consegnare annualmente al lavoratore e al RLS, **tali condizioni di sicurezza**, cui dovranno essere improntati anche l'apprestamento della postazione di lavoro e le concrete modalità di esecuzione della prestazione stessa, oltre che la scelta del luogo esterno di lavoro da parte del lavoratore.

4. Articolo 22 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare

- Intenzione di semplificare il sistema di tutela e prevenzione stabilito per il telelavoro
- Generico obbligo di consegna al lavoratore di un'informativa scritta contenente rischi generali e rischi specifici
- Persistenza dell'obbligo per il datore di garantire in ogni caso la salute e la sicurezza del lavoratore agile
- Inderogabilità delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza
- Applicazione anche al lavoro agile, se continuativo e per il tramite di strumentazioni tecnologiche, delle stringenti previsioni di cui all'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008
- Applicazione delle disposizioni sui videoterminali e sulla prevenzione del rischio di isolamento del lavoratore
- Esclusione di responsabilità per infortunio/malattia del lavoratore agile e onere formativo incombente sull'azienda
- Obbligo di cooperazione a carico del lavoratore

Articolo 23
Assicurazione obbligatoria
per gli infortuni e le malattie professionali

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 23

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. 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.

2. 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.

3. 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 testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 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.

SOMMARIO: 1. Comunicazioni obbligatorie e assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali. – 2. L'inclusione dell'accordo di lavoro agile fra le comunicazioni obbligatorie. – 3. L'estensione della copertura assicurativa alla prestazione resa all'esterno dell'azienda. – 4. Le condizioni per l'indennizzabilità dell'infortunio *in itinere*. – 5. Articolo 23 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare.

1. Comunicazioni obbligatorie e assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali

L'art. 23 della l. n. 81/2017 si compone di tre commi il cui contenuto, a dispetto della rubrica dell'articolo, non si limita alla materia dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Il primo comma, infatti, concerne l'obbligo di comunicare l'accordo di lavoro agile secondo le forme e le procedure di cui all'art. 9-*bis* del d.l. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla l. 28 novembre 1996, n. 608. Con il secondo comma, invece, si afferma il diritto del lavoratore agile alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche per quanto riguarda la prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali. Il terzo e ultimo comma, infine, estende la copertura assicurativa anche agli infortuni *in itinere*, subordinando però il riconoscimento della tutela a particolari condizioni rispetto alla scelta operata dal lavoratore nella selezione del luogo in cui rendere la prestazione.

2. L'inclusione dell'accordo di lavoro agile fra le comunicazioni obbligatorie

Ai sensi del primo comma dell'art. 23, **l'accordo sulla modalità di lavoro agile, obbligatoriamente scritto, e le sue eventuali modificazioni rientrano tra gli atti da comunicare in via obbligatoria al centro per l'impiego competente per territorio**. Si tratta di una previsione che avrebbe meritato una collocazione sistematica più appropriata, dal momento che la rubrica dell'articolo che la ospita e gli altri due commi che la susseguono vertono tutti su un tema del tutto inconferente quale l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

L'accordo sottoscritto per l'organizzazione del lavoro agile, quindi, va comunicato on-line ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente l'inizio della prestazione secondo tale modalità. Alla luce di questa esigenza, è stata segnalata la necessità di un sollecito adeguamento della modulistica telematica messa a disposizione dal Ministero del lavoro (Massi 2017).

Come rilevato altrove (Rausei 2016), se il lavoratore agile è già stato assunto con contratto di lavoro subordinato, l'Unilav già inviato al sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie andrà aggiornato attraverso l'apposita procedura di variazione. In caso contrario, qualora quella in modalità di lavoro agile sia la prima assunzione, nel compilare il modello Unilav si dovrà specificare l'adozione di tale soluzione organizzativa.

Inoltre, dopo la comunicazione di avvio del lavoro agile, **si dovranno comunicare anche tutte le successive modifiche** del relativo accordo individuale, sempre attraverso il sistema delle comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-*bis* del d.l. n. 510/1996.

Va ricordato che, in forza dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, **tanto l'inosservanza quanto il mero ritardo nell'adempimento di tali obblighi di comunicazione sono sanzionati in via amministrativa** con una sanzione compresa tra 100 e 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Quanto alle sperimentazioni di lavoro agile già in essere all'entrata in vigore della l. n. 81/2017, si è sostenuto che, in mancanza di una specifica regolazione del regime transitorio, non sussista un obbligo di comunicazione "a posteriori" (Massi 2017).

3. L'estensione della copertura assicurativa alla prestazione resa all'esterno dell'azienda

Il secondo comma dell'art. 23 afferma il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi all'esercizio dell'attività al di fuori dell'azienda. **Viene quindi estesa la copertura assicurativa alle prestazioni di lavoro agile rese all'esterno della sede aziendale** e lontano dalla sfera di controllo del datore, il quale, di regola, è impossibilitato a governare i rischi propri dell'ambiente esterno scelto dal lavoratore.

Per quest'ultima ragione, nel corso delle audizioni presso la Commissione lavoro del Senato, la **Confindustria ha proposto di non imputare l'infortunio o la malattia professionale cagionati dall'attività extra-aziendale alla singola impresa, bensì di mutualizzarli sull'intero sistema delle imprese** con il meccanismo previsto per le malattie non riconducibili alle lavorazioni svolte nell'impresa, ovvero a titolo di oneri indiretti ai sensi dell'art. 9 del d.m. 12 dicembre 2000.

Sul punto, tuttavia, **nulla viene specificato nel testo dell'art. 23** e tale silenzio ha suscitato rilievi critici in considerazione del fatto che, pur non essendo apportate modifiche sul piano delle già vigenti prestazioni, **sarebbero state ad ogni modo opportune precisazioni circa la ripartizione degli oneri** connessi a infortuni e tecnopatie verificatisi in circostanze in cui il datore non può in concreto esercitare il proprio potere/dovere di controllo (Macaluso 2016).

4. Le condizioni per l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere

Con il terzo comma dell'art. 23 si delimita l'area della tutela assicurativa per 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. **Viene così estesa espressamente anche alla prestazione di lavoro agile resa al di fuori dell'azienda la tutela per i c.d. infortuni *in itinere*.**

Si è sottolineato come la funzione di detto comma dell'art. 23 sia soprattutto quella di “contenere” l'operatività della copertura assicurativa nel caso di specie, piuttosto che di estenderla al lavoratore agile, posto che una simile tutela sarebbe da ritenersi già pienamente riconoscibile sulla base della normativa vigente (Peruzzi 2017).

La disposizione precisa innanzitutto che il diritto a questo tipo di tutela spetta nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'art. 2 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al d.P.R. n. 1124/1965. Ne consegue che **l'infortunio sarà indennizzabile anche se occorso al lavoratore mentre viaggiava sul suo mezzo privato, purché questo fosse necessitato, e salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro** o, comunque, non dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. In proposito si deve segnalare, peraltro, che con l'art. 5, comma 4, della l. n. 221/2015 si è introdotta nel suddetto decreto presidenziale una presunzione – che pare potersi qualificare come assoluta – grazie alla quale l'uso del velocipede deve intendersi sempre necessitato, dati i positivi riflessi ambientali connessi al maggior uso della bicicletta per gli spostamenti urbani.

Lo stesso terzo comma dell'art. 23 si occupa poi di stabilire quali siano le condizioni che rendono un luogo esterno all'azienda qualificabile come luogo di lavoro, così determinando quali tragitti possano essere considerati i normali percorsi di andata e ritorno dal lavoro. In particolare **la scelta del luogo in cui rendere la prestazione deve essere, da un lato, dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le proprie esigenze di vita con quelle di lavoro, nonché, dall'altro lato, deve rispondere a criteri di ragionevolezza.**

Alcuni hanno accolto con favore la precisazione secondo la quale sussiste una occasione di lavoro anche quando la scelta del luogo in cui svolgere la prestazione sia stata determinata da ragioni di conciliazione fra vita e lavoro, poiché in questo modo si ha il vantaggio di sciogliere ogni dubbio circa l'estensibilità della tutela a situazioni di rischio derivanti dal perseguimento di scopi personali del lavoratore (Peruzzi 2017).

Su un opposto versante interpretativo si pone chi obietta che **questa disposizione renderebbe possibile al lavoratore agile di far passare per infortunio sul lavoro qualsiasi incidente stradale**, considerato che «se l'interessato era in viaggio, questo rispondeva a una qualche sua “esigenza di vita”; basterà, dunque, che egli affermi che nel luogo di destinazione sarebbe stata svolta una parte anche minima della prestazione lavorativa, perché questo determini l'applicabilità del trattamento Inail» (Ichino 2017). Si deve tuttavia rilevare che un limite a questa pur astrattamente possibile deriva estensiva della tutela assicurativa è costituito proprio dal requisito della ragionevolezza cui deve risultare ispirata la scelta del dipendente. Malgrado i problemi interpretativi legati all'ampiezza della formulazione scelta dal legislatore (per cui si veda *infra*), **il parametro della ragionevolezza sembra infatti idoneo a ritagliare un margine di operatività al rischio elettivo**, ovvero quel rischio estraneo alla prestazione lavorativa di cui si fa volontariamente carico il lavoratore per la soddisfazione di esigenze familiari o personali, così dando luogo all'interruzione del nesso causale fra occasione di lavoro ed evento.

In ragione delle notevoli conseguenze – soprattutto in termini di aggravio del contributo a carico del datore di lavoro – che comporterebbe un'indiscriminata riconducibilità all'area del rischio lavorativo di tutti gli spostamenti effettuati dal lavoratore per motivi prettamente personali, **la stessa dottrina lamenta che si sarebbe dovuto escludere dall'assicurazione obbligatoria ogni infortunio *in itinere* occorso in**

relazione alla prestazione eseguita all'esterno dell'azienda (Ichino 2017). Gli spostamenti effettuati in quella frazione, infatti, non sarebbero in nessun caso dovuti ad esigenze produttive, essendo al contrario motivati dalla libera scelta del lavoratore di raggiungere una destinazione che non è contrattualmente obbligato a raggiungere.

Un punto della disposizione in commento che va segnalato per le sue notevoli criticità è il **riferimento ai “criteri di ragionevolezza” cui deve rispondere la scelta del luogo della prestazione**. Tale locuzione, infatti, «presenta margini di assoluta incertezza definitoria e attribuisce all’Inail una **valutazione ampiamente discrezionale** rispetto al riconoscimento dei parametri oggettivi di sussistenza della tutela assicurativa antinfortunistica» (Rausei 2016). Questo limite della ragionevolezza, peraltro, era già stato fortemente criticato, nel corso delle audizioni che hanno accompagnato la discussione parlamentare sul disegno di legge, dalle organizzazioni sindacali, le quali avevano condivisibilmente denunciato l’eccessivo potere discrezionale in tal modo rimesso all’ente assicurativo ai fini del riconoscimento dei presupposti applicativi della tutela indennitaria (cfr., ad esempio, la relazione della Cisl, depositata in data 8 marzo 2016 in occasione dell’audizione sui disegni di legge sul lavoro agile presso la Commissione Lavoro del Senato, per cui si rinvia a *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro agile*).

Non è affatto chiaro, in particolare, quali sarebbero i criteri da seguire nella valutazione della ragionevolezza delle scelte operate dal lavoratore agile, dal momento che in gioco ci sono considerazioni soggettive di carattere strettamente personale, almeno con riferimento a quei luoghi eletti ad ambiente di lavoro nel perseguimento delle finalità di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro (Massi 2017).

Con l’obiettivo di arginare il probabile contenzioso su questo specifico profilo, è consigliabile intervenire in via preventiva sul contenuto dell’accordo individuale di lavoro agile (così anche Rota 2017): **se sarà ivi elencata una rosa di luoghi eleggibili a luogo di esecuzione della prestazione esterna, si ridurrà in maniera significativa il margine di discrezionalità in capo all’Inail**, poiché la scelta del lavoratore ricadente su uno dei luoghi indicati nell’accordo difficilmente potrà essere considerata esorbitante dalla sfera della ragionevolezza. Qualora invece non si accludesse all’accordo di lavoro agile un elenco tassativo di luoghi esterni all’azienda in cui poter rendere la prestazione – scelta di cui, peraltro, si deve sottolineare la piena armonia con lo spirito che anima questa nuova modalità organizzativa del

lavoro, improntata alla massima flessibilità e fiducia reciproca fra le parti – s’incorrerebbe effettivamente nel rischio di veder consegnato all’ente assicurativo un potere discrezionale tale da sfociare nel puro arbitrio.

In quest’ottica, **una valida alternativa alla drastica limitazione della facoltà di scelta del lavoratore potrebbe essere l’esplicita indicazione** – ancorché meramente esemplificativa e non esaustiva, né tantomeno vincolante ai fini dell’indennizzabilità dell’evento da parte dell’ente assicurativo – **in seno all’accordo di lavoro agile dei luoghi ritenuti non passibili di ragionevole selezione ai fini dello svolgimento della prestazione esterna.**

Un’ultima considerazione problematica va dedicata all’ipotesi in cui **l’infortunio si verifichi durante il normale percorso che colleghi diversi luoghi di prestazione (tutti esterni ai locali aziendali), scelti dal prestatore nel rispetto dei criteri summenzionati, oppure in occasione del tragitto che colleghi uno dei luoghi della prestazione esterna con il locale aziendale dove si svolga un’altra parte della prestazione** ovvero con il luogo «di consumazione abituale dei pasti», anch’esso espressamente ricompreso nel campo applicativo del d.P.R. n. 1124/1965. **Questi percorsi, infatti, non vengono contemplati all’interno dell’art. 23**, venendosi così a creare, se non un (alquanto improbabile) vuoto di tutela, una **incertezza applicativa** che si sarebbe potuta scongiurare includendo espressamente anche questi percorsi fra quelli oggetto di copertura assicurativa.

Deve darsi conto, tuttavia, di un’opzione interpretativa che, sebbene sorta con riferimento al telelavoro, pare egualmente sostenibile anche nel caso di specie. Nell’ipotesi in cui le singole giornate vengano lavorate parte in azienda e parte presso il domicilio del lavoratore, **un eventuale infortunio avvenuto durante il tragitto dall’abitazione al luogo di lavoro e viceversa non sarebbe da considerarsi infortunio *in itinere*, bensì infortunio avvenuto, per finalità lavorative, durante il percorso che collega un luogo di lavoro ad un altro luogo di lavoro** (Toriello 2012). Lo stesso dovrebbe valere, di conseguenza, per eventuali infortuni occorsi durante il normale percorso che colleghi diversi luoghi di prestazione esterni all’azienda o che colleghi uno di questi luoghi con il locale aziendale dove si svolga un’altra parte della prestazione. Si noti, peraltro, che **una tale fattispecie di infortunio, ricostruita in questi termini, inciderebbe pienamente sul tasso specifico aziendale**, rilevante ai fini della determinazione del tasso di premio applicabile.

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI

BOX 1 – Buone pratiche: il caso AXA

*Nell'integrativo aziendale **AXA** del **12 aprile 2016** si prevede che «qualora un dipendente in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà informare tempestivamente la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell'evento. **In caso di contestazione da parte dell'Inail dell'evento accaduto motivata dall'assenza di riferimenti normativi specifici sullo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità SW, l'azienda si impegna tramite specifica copertura assicurativa a garantire le eventuali erogazioni non riconosciute al dipendente o agli aventi diritto**».*

*Una simile previsione risulta interessante in quanto, essendo stata disposta prima dell'entrata in vigore della l. n. 81/2017, introduce a favore dei lavoratori agili un **regime transitorio di copertura assicurativa a carico dell'azienda, avente ad oggetto la prestazione resa all'esterno dell'azienda**. Pertanto, in caso di contestazione da parte dell'Inail motivata dall'assenza di riferimenti normativi specifici sul lavoro agile, l'azienda si impegna tramite specifica copertura assicurativa a garantire le eventuali erogazioni non riconosciute al dipendente.*

In altri accordi si chiarisce anche che l'azienda procederà a liquidare, sotto forma di capitale o di rendita, il danno non indennizzato dall'Inail applicando gli stessi parametri utilizzati da quest'ultimo.

5. Articolo 23 della legge n. 81/2017: le cose da ricordare

- Comunicazione obbligatoria dell'accordo di lavoro agile o della sua modificazione al centro per l'impiego
- Applicabilità di sanzione amministrativa pecuniaria in caso di omessa comunicazione
- Estensione della copertura assicurativa alle prestazioni di lavoro agile rese all'esterno della sede aziendale
- Incertezza circa il regime di imputazione alle aziende dell'infortunio e della malattia professionale cagionati dall'attività extra-aziendale

- Infortunio *in itinere* indennizzabile nei limiti dell'art. 2, comma 3, d.P.R. n. 1124/1965: ammesso utilizzo del mezzo privato, purché necessitato, ma non deviazioni indipendenti dal lavoro
- Condizioni ulteriori: la scelta del luogo della prestazione deve essere dettata da esigenze della prestazione o della conciliazione vita-lavoro e deve rispondere a criteri di ragionevolezza
- Criticità del parametro della ragionevolezza: incertezza definitoria e grande discrezionalità rimessa all'Inail; si può ovviare elencando nell'accordo individuale i luoghi per la prestazione esterna
- Incertezza applicativa circa gli infortuni *in itinere* tra luoghi esterni della prestazione o tra questi e il locale aziendale dove si svolga un'altra parte della prestazione

Parte III

**LAVORO AGILE:
SCHEMA DI ACCORDO**

Formula di accordo individuale di lavoro agile ad integrazione del contratto di lavoro tra le parti

La seguente formula relativa all'accordo individuale di lavoro agile è stata costruita con l'obiettivo non solo di offrire agli operatori un utile strumento per la redazione di un testo contrattuale adeguato e tecnicamente preciso, ma anche per evitare alcuni possibili errori che potrebbero inficiare il corretto utilizzo dello strumento fornito dal legislatore, che, come si è visto nella parte II, solleva non pochi dubbi e questioni a livello interpretativo.

Stante la variabilità dei modelli organizzativi connessi alle modalità di lavoro agile, che si sono potute già osservare e analizzare nella contrattazione che ha preceduto il testo di legge sul punto, la formula che segue propone agli operatori diverse possibili soluzioni. Tali soluzioni risultano essere necessariamente limitate e non vogliono, di conseguenza, rappresentare un freno ad altre modalità organizzative che possono essere ricondotte a tale modalità di lavoro nel pieno e corretto esercizio della autonomia negoziale privata (art. 1322 c.c.).

La l. n. 81/2017 prevede, ai fini dell'implementazione della modalità di lavoro, la necessità di un accordo tra le parti (art. 18), che deve essere redatto in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova (art. 19).

La normativa stabilisce, inoltre, dei contenuti obbligatori.

La formula che segue è stata redatta tenendo in considerazione, oltre ai contenuti specificati dalla disciplina vigente, anche le analisi svolte sulle sperimentazioni precedenti, tramite la raccolta e lo studio della contrattazione collettiva rilevante in materia (su cui si confronta la parte IV).

***Accordo individuale per lo svolgimento
dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile ad integrazione
e modifica del contratto di lavoro in essere ex l. n. 81/2017***

..... [Datore di lavoro], in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra
....., nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., con sede legale in
..... (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F. e partita
IVA (Datore di lavoro)

E

..... [Lavoratore], nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., residen-
te in (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F.
(Lavoratore)

CONVENGONO

1. PREMESSE E FINALITÀ

1.1. Le Parti intendono avvalersi del c.d. “lavoro agile”, come disciplinato dal presente accordo e dalla disciplina legale e contrattuale applicabile, per perseguire una pluralità di obiettivi riconducibili essenzialmente ad istanze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche in una prospettiva di incremento della produttività.

1.2. In tale prospettiva di miglioramento del benessere del lavoratore e della produttività aziendale, le Parti concordano l'adozione di una nuova forma di flessibilità della prestazione lavorativa ✍ [si può optare per il riferimento esplicito al telelavoro, introducendo ad es.: «diversa dal telelavoro», fermo restando che la mera enunciazione formale della “diversità” non ha alcun rilievo se smentita, nei fatti, dalla concreta esecuzione di modalità di lavoro che rientrano nella (ampia) nozione di “telelavoro”] secondo il regolamento negoziale definito dal presente accordo ✍ [laddove in vigore un accordo collettivo: «e nel rispetto della disciplina contenuta nell'accordo aziendale sottoscritto dall'Azienda e dalle rappresentanze sindacali in data ...»; se previsto dal contratto collettivo applicabile: «e dell'art. ... del CCNL»] ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Sebbene la disciplina legale non presupponga la presenza di accordi collettivi, le sperimentazioni vengono sovente introdotte attraverso accordi stipulati a livello aziendale o di

* * * * *

CLAUSOLA INTEGRATIVA

☞ *può essere utile introdurre clausole che specifichino le concrete ragioni che motivano la stipulazione dell'accordo di lavoro agile*

1.3. In particolare il Lavoratore ha manifestato all'Azienda la volontà di beneficiare di alcune giornate di prestazione in modalità di lavoro agile in relazione ad esigenze personali/di natura familiare e segnatamente ☞ *[completare con l'indicazione delle concrete esigenze manifestate]*.

1.4. L'Azienda, convinta nel perseguire l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro caratterizzato da reciproca fiducia e lealtà, da dialogo e ascolto, da responsabilizzazione e autonomia dei dipendenti, ritiene che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore ⁽²⁾.

* * * * *

2. DEFINIZIONE

2.1. Ai fini del presente accordo, per “lavoro agile” si intende non un nuovo tipo di contratto di lavoro bensì una peculiare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa occasionale, e in ogni caso non continuativa o regolare, consistente nello svolgimento di parte dell'attività lavorativa in un luogo diverso dalla sede di appartenenza, da flessibilità oraria nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dal possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa ⁽³⁾.

☞ *gli artt. 19 e 21 della legge individuano i contenuti obbligatori dell'accordo individuale di lavoro agile. L'organizzazione della disciplina che segue tiene conto di questi contenuti obbligatori e li esplicita all'interno di diverse disposizioni, integrandoli con altri contenuti che si ritiene necessario introdurre ai fini di una compiuta regolazione della modalità di lavoro*

gruppo. Inoltre, sempre più spesso anche la contrattazione collettiva di livello nazionale introduce discipline relative a questa modalità di lavoro. Laddove sia presente una disciplina collettiva sarà sempre opportuno fare riferimento a quanto ivi specificato.

⁽²⁾ Si può eventualmente fare riferimento anche ad interessi diversi ed ulteriori da parte dell'azienda, quali riorganizzazioni e riduzione dei costi aziendali.

⁽³⁾ Si tratta di una definizione ricalcata sulla disciplina contenuta all'art. 18, l. n. 81/2017. Resta in ogni caso opportuno verificare eventuali discipline collettive che potrebbero porre alcune specificazioni alla definizione, come per esempio la previsione esplicita dell'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche (non solo possibile, come previsto dalla legge).

3. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

☞ *l'art. 19 prevede che l'accordo debba disciplinare l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali, stabilendo poi che le determinazioni ivi previste debbano esprimersi «anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore». In assenza di specificazione normativa, si ritiene che le modalità di individuazione delle giornate di svolgimento della prestazione esterna risultino contenuto essenziale per la regolarità dell'accordo*

IPOTESI 1

☞ *si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre una programmazione periodica con riferimento alle giornate da svolgere da remoto ⁽⁴⁾*

3.1. L'individuazione delle giornate lavorative durante le quali la prestazione sarà esperita fuori dalla sede di lavoro avverrà previa autorizzazione da parte del Responsabile/Supervisore ✍ e a fronte di programmazione settimanale/bisettimanale/ mensile ✍ da concordarsi con lo stesso, salvo casi urgenti, con almeno ... giorni/settimane ✍ di anticipo rispetto alla settimana di inizio del periodo programmato.

3.2. La durata e la collocazione delle prestazioni rese in luogo diverso dalla sede di lavoro all'interno del periodo programmato ai sensi del comma 1 sono determinate in conformità alle esigenze aziendali e nel rispetto del limite massimo di ... giorni/ore ✍ nell'arco di ... mese/settimana ✍ ⁽⁵⁾.

3.3. L'Azienda si riserva il diritto, in caso di motivate esigenze lavorative e/o produttive, di procedere a modifiche della programmazione, che verranno comunicate con un preavviso di ... ore/giorni ✍.

⁽⁴⁾ L'adozione di questa modalità di svolgimento della prestazione potrebbe, a seconda delle interpretazioni, avere ripercussioni sulla disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, come si specifica oltre.

⁽⁵⁾ Come si è anticipato nella parte II, a commento degli artt. 18 e 19, allo stato attuale molti accordi prevedono la non prevalenza della prestazione resa fuori sede, con l'obiettivo di porsi in discontinuità con le nozioni di regolarità e continuità proprie della disciplina legale e contrattuale del telelavoro e del lavoro a distanza tramite tecnologie.

IPOTESI 2

☞ *si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre un calendario predefinito con eventuale possibilità di revisione in corso di esecuzione dell'accordo di lavoro agile ⁽⁶⁾*

3.1. La prestazione sarà resa in luogo diverso dalla sede di lavoro per un totale di ... ore/giorni ✂ nell'arco di ... mese/settimana ✂ secondo il calendario predefinito allegato al presente accordo, che potrà, comunque, essere oggetto di revisione nel corso di validità dello stesso.

3.2. L'Azienda si riserva il diritto, in caso di motivate esigenze organizzative e/o produttive, di apportare modifiche al calendario, che verranno comunicate con un preavviso di ... ore/giorni ✂.

IPOTESI 3

☞ *si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre il lavoro agile nella forma di una prestazione resa in luogo diverso dalla sede di lavoro in maniera occasionale e motivata*

3.1. Configurando la prestazione in luogo diverso dalla sede di lavoro una alternativa occasionale e motivata alla prestazione in sede, il lavoratore potrà usufruire di tale modalità lavorativa a fronte di richiesta motivata presentata al Responsabile/ Supervisore con almeno ... giorni/ore ✂ di preavviso rispetto alla data prevista per lo svolgimento della prestazione e previa autorizzazione da parte dello stesso.

* * * * *

CLAUSOLA INTEGRATIVA

☞ *nell'ambito della disciplina relativa alle modalità di individuazione delle giornate di svolgimento della prestazione esterna, si ritiene opportuno explicitare la scelta di consentire o meno la possibilità di svolgere la prestazione anche non a giornata piena*

3.x. Resta inteso che la prestazione in modalità di lavoro agile potrà essere effettuata solo per giornate intere.

⁽⁶⁾ Adottando questa modalità di svolgimento della prestazione svolta in lavoro agile si va tuttavia incontro ad alcune criticità di grande rilievo, soprattutto per quanto concerne gli aspetti di salute e sicurezza, ai quali si rinvia.

* * * * *

CLAUSOLA ALTERNATIVA

3.x. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potrà essere prestata per giornate intere o anche in forma frazionata [es. *metà giornata*], laddove ciò sia conforme all'organizzazione del lavoro aziendale.

* * * * *

CLAUSOLA INTEGRATIVA

☞ *si tratta dei casi in cui l'azienda si riserva di richiamare in sede il lavoratore al sopraggiungere di necessità organizzative e/o produttive impreviste*

3.x. L'Azienda si riserva di richiamare in sede il Lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti ed impreviste.

* * * * *

4. ORARIO DI LAVORO E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE ⁽⁷⁾

☞ *l'art. 19 prevede che l'accordo debba individuare «i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche»*

4.1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non comporta la variazione dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.

4.2. Restano, quindi, confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese presso la sede aziendale, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.

(7) Benché secondo una interpretazione si potrebbe leggere la disciplina legale come derogatoria della normativa di cui al d.lgs. n. 66/2003, l'opzione ermeneutica che si è preferito seguire nel redigere il presente accordo ritiene preferibile, a scopo cautelativo, il rispetto della disciplina in materia di riposi.

* * * * *

CLAUSOLE ALTERNATIVE

☞ *si tratta del caso in cui le parti decidano di introdurre caratteri di flessibilità ed autonomia nella collocazione temporale della prestazione. La flessibilità potrà riguardare l'intera prestazione, come nelle ipotesi che seguono, o la sola prestazione esterna ai locali aziendali*

IPOTESI 1

4.1. L'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato nella struttura di appartenenza, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere.

4.2. Restano, quindi, confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese presso la sede aziendale, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.

IPOTESI 2

4.1. L'attività lavorativa in modalità di lavoro agile potrà, previa richiesta approvata dal Responsabile, essere svolta anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato e dei tempi di riposo. A questi fini si specifica che la prestazione lavorativa dovrà essere svolta nella fascia oraria individuata tra le ore ... e le ore ... ⁽⁸⁾ ☞ *[eventualmente è possibile individuare una fascia di reperibilità minima del lavoratore: «e, comunque nel rispetto, della fascia di reperibilità prevista tra le ore ... e le ore ...»].*

IPOTESI 3

4.1. La collocazione oraria della prestazione in modalità di lavoro agile potrà essere decisa in autonomia dal Lavoratore nell'ambito della fascia oraria individuata tra le ore ... e le ore ... ☞, fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato ☞ *[eventualmente è possibile individuare una fascia di reperibilità: «e della fascia di reperibilità prevista tra le ore ... e le ore ...»].*

* * * * *

4.2. L'Azienda si impegna ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e a questo fine prevede ... ☞ *[indicare le modalità attraverso le quali si prevede di garantire la disconnessione]* ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ L'individuazione di una fascia oraria di collocazione della prestazione lavorativa può consentire al datore di lavoro di garantire la conformità alla disciplina in materia di riposi di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003.

⁽⁹⁾ Il legislatore non specifica quali siano le modalità per assicurare la disconnessione dei lavoratori, dal momento che le stesse dovranno essere specificamente approntate in base al

CLAUSOLA INTEGRATIVA

☞ *si tratta del caso in cui si decida di esplicitare l'esclusione dello svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario*

4.x. Lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario non è di norma autorizzato nell'ambito dell'attività lavorativa svolta in modalità di lavoro agile. Prestazioni di lavoro straordinario potranno essere effettuate in via eccezionale, previa richiesta motivata e autorizzazione da parte del Responsabile/Supervisore.

* * * * *

5. LUOGO DI LAVORO

5.1. Ferma restando l'assegnazione del Lavoratore alla sede del Datore di lavoro sita in, via, n. ..., CAP ✎, la prestazione effettuata fuori dalla sede di lavoro potrà essere svolta in luoghi idonei ai sensi della normativa di salute e sicurezza e in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati, selezionati dal Lavoratore nel rispetto delle indicazioni contenute nel regolamento aziendale/contratto aziendale applicato/nel rispetto delle indicazioni ricevute nell'ambito delle attività formative/informative sulla sicurezza/tra quelli di seguito indicati ✎ [*in quest'ultimo caso, si dovrà inserire una lista di luoghi*].

5.2. Il Datore di lavoro può, anche su richiesta del Lavoratore, eseguire ispezioni presso i luoghi adibiti allo svolgimento della prestazione esterna, previo consenso del Lavoratore stesso qualora si tratti del suo domicilio.

6. STRUMENTI DI LAVORO

6.1. L'attrezzatura utilizzata per l'adempimento della prestazione in modalità di lavoro agile, ulteriore a quella già in dotazione, sarà fornita dall'Azienda che ne garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e

modello di lavoro agile implementato e alle caratteristiche dell'azienda. Sarà, quindi, in capo all'azienda, preferibilmente in raccordo con le rappresentanze sindacali, l'individuazione delle misure tecniche e organizzative che meglio rispondano al modello organizzativo e produttivo. A titolo esemplificativo, si specifica che l'esperienza estera ha visto esplicitarsi tale diritto in diverse modalità, dalla chiusura dei server aziendali dopo un certo orario, alla predisposizione di policy d'uso degli strumenti tecnologici.

sicurezza. In particolare saranno forniti al Lavoratore: ... ✍ [indicare la strumentazione fornita] ⁽¹⁰⁾.

6.2. Il Lavoratore dovrà utilizzare la strumentazione fornita nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile ✍ [eventualmente: «nonché del regolamento aziendale vigente e dello specifico disciplinare d'uso, allegato al presente accordo»] ⁽¹¹⁾.

6.3. Eventuali impedimenti tecnici all'adempimento della prestazione lavorativa (quali malfunzionamenti degli apparecchi o mancanza di connessione) dovranno essere prontamente comunicati al Responsabile/Supervisore, il quale potrà richiedere il rientro presso la sede di appartenenza per la residua parte della giornata lavorativa.

* * * * *

CLAUSOLA ALTERNATIVA

☞ *si tratta del caso in cui si preveda l'utilizzo da parte del dipendente di strumentazione di sua proprietà (c.d. BYOD, Bring Your Own Device)*

6.1. Per l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile il Lavoratore utilizzerà le seguenti attrezzature tecniche di sua proprietà ✍, delle quali garantirà altresì la conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, così come specificata nell'ambito delle attività formative/informative in materia ⁽¹²⁾.

* * * * *

7. POTERE DIRETTIVO, DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

☞ *ai sensi dell'art. 19 l'accordo deve disciplinare anche le «forme di esercizio del potere di-*

⁽¹⁰⁾ Può essere utile specificare l'utilizzabilità della propria rete internet personale o l'eventuale fornitura di una chiavetta internet aziendale per assicurare la connessione necessaria per l'adempimento della prestazione.

⁽¹¹⁾ Si possono eventualmente introdurre discipline specifiche per l'uso degli strumenti fuori azienda, laddove non previste da regolamenti aziendali vigenti (es. uso esclusivo da parte del dipendente).

⁽¹²⁾ Occorre tener presente che l'inserimento di tale clausola comporterebbe un ampliamento degli obblighi del lavoratore, il quale, oltre a fornire la prestazione lavorativa, sarebbe chiamato ad avere il possesso di uno strumento tecnologico di cui garantisce la conformità alla disciplina in materia di salute e sicurezza.

rettivo», mentre ai sensi del successivo art. 21 lo stesso accordo «disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali» (comma 1) ed «individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari». La seguente clausola disciplina questi tre diversi aspetti unitariamente, in quanto esplicitazioni dei poteri datoriali intrinsecamente connessi l'uno all'altro

7.1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali [alternativamente: «che, rispetto alle consuete forme di esercizio applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali, prevede le seguenti peculiarità dovute alle particolari modalità della prestazione: ✎»].

7.2. Non sussistendo esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale tali da rendere necessaria l'installazione di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori [eventualmente: «ulteriori rispetto a quelli già utilizzati e per i quali il Lavoratore ha già ricevuto la necessaria informativa»], il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicherà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti, fatto salvo l'utilizzo dei dati provenienti dagli strumenti utilizzati dal Lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, ivi comprese le applicazioni informatiche, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4 Stat. lav. e del d.lgs. n. 196/2003, e secondo quanto previsto nella specifica informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che a tale fine si allega.

* * * * *

CLAUSOLA ALTERNATIVA

✎ *da inserire laddove si preveda la necessità di installare strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*

7.2. In ragione delle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa effettuata al di fuori dei locali aziendali, l'Azienda ritiene di dover installare ✎, strumento necessario per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, così come specificato nell'accordo raggiunto con le rappresentanze sindacali/nell'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. L'Azienda si riserva di utilizzare i dati provenienti da tale strumento così come di quelli provenienti dagli strumenti utilizzati dal Lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, ivi comprese le applicazioni informati-

che, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4 Stat. lav. e del d.lgs. n. 196/2003, e secondo quanto previsto nella specifica informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che a tale fine si allega.

* * * * *

7.3. Le Parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le seguenti condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare allegato, che rappresenta estratto del codice regolarmente affisso all'interno dei locali aziendali: ✍

* * * * *

CLAUSOLA INTEGRATIVA

☞ *si tratta del caso in cui si decida (non si tratta di un obbligo, ma di una mera possibilità), ai sensi dell'art. 20, di riconoscere il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze*

X. DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

x.x. Al Lavoratore è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze, che avverrà secondo le seguenti modalità ✍

* * * * *

8. RISERVATEZZA, PRIVACY E SECURITY

8.1. Il Lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali o di terzi di cui proceda al trattamento, adottando ogni provvedimento idoneo in considerazione dello svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali ✍ [eventualmente: «in conformità ai regolamenti aziendali applicati in azienda e/o del Regolamento sulla privacy nella prestazione di lavoro agile allegato al presente accordo e/o della informativa fornita»].

9. SALUTE E SICUREZZA

9.1 L'adesione al lavoro agile è subordinata alla partecipazione del Lavoratore a specifiche attività di formazione/informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro con riferimento tanto agli aspetti relativi all'ambiente di lavoro quanto ai rischi connessi all'utilizzo di videotermini. Il Lavoratore dichiara di aver partecipato a tali attività formative/informative e di avere consapevolezza dei contenuti trattati.

9.2. Il Datore di lavoro si impegna a rispettare la vigente normativa di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile di cui al presente accordo. Il Lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede aziendale.

9.3. Il Lavoratore si impegna a rispettare tanto le vigenti disposizioni di legge quanto le prescrizioni impartite dal Datore di lavoro o ricevute in sede di formazione [*che si tratti di una formazione ulteriore, specificamente rivolta alla prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento della prestazione all'esterno della sede aziendale, o che detta formazione sia quella apprestata ai sensi del d.lgs. n. 81/2008*] o indicate nell'informativa scritta di salute e sicurezza sia nell'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale, che nell'individuazione dei luoghi presso i quali renderla [*quest'ultima specificazione relativa all'individuazione dei luoghi esterni all'azienda non va inserita qualora si sia proceduto a stilare una lista di luoghi all'art. 5, comma 1, del presente contratto*].

10. DURATA DELL'ACCORDO E RECESSO

10.1. Il presente accordo integra e modifica quanto previsto nel contratto di lavoro intercorrente tra le parti, a decorrere dal ... ✍ [*laddove si concluda un accordo a tempo determinato: «e fino al ... L'accordo potrà essere esteso o rinnovato a seguito della valutazione delle Parti di proseguire il rapporto di lavoro negli stessi termini»*].

10.2. Entrambe le Parti potranno recedere dall'accordo decorsi ... giorni/mesi dall'inizio della sua validità, ... con preavviso di ... giorni ✍ [*laddove l'accordo sia a tempo indeterminato*] ⁽¹³⁾ e senza preavviso fornendo un giustifica-

⁽¹³⁾ L'art. 19, comma 2, prevede che «il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni» salvo si sia in presenza di «lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68», nel qual caso il preavviso non può essere inferiore a novanta giorni.

to motivo [sia in caso di accordo a tempo determinato che indeterminato] ...  [laddove presente: «individuato tra quelli di cui all'accordo aziendale/Regolamento aziendale vigente»].

* * * * *

CLAUSOLA INTEGRATIVA

 si tratta del caso in cui si intenda tipizzare alcune ipotesi di giustificato motivo con riferimento al verificarsi di determinati eventi o al ricorrere di alcune individuate circostanze.

10.3. Le Parti si danno atto, a scopo meramente esemplificativo, che configurano ipotesi di giustificato motivo le modificazioni tali da richiedere una rivalutazione dell'opportunità e dell'interesse per le Parti di proseguire con il lavoro agile così come disciplinato dal presente accordo, e in particolare in caso di: trasferimento/assegnazione del lavoratore a una diversa unità organizzativa; variazione delle mansioni e/o dell'inquadramento; introduzione di disposizioni di legge o contrattuali che impattino su questa o analoga modalità di lavoro.

10.4. Salve ulteriori ipotesi, costituisce, altresì, giustificato motivo di recesso dall'accordo di lavoro agile il venir meno del clima di fiducia e di lealtà, fondamento necessario della specifica modalità di lavoro, che a scopo esemplificativo, può riconnettersi ad un rilevante calo della produttività oppure a infrazioni connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, così come previste nel presente accordo.

* * * * *

11. NORMATIVA APPLICABILE

11.1. Resta inteso che, salvo quanto espressamente disposto dal presente accordo, il rapporto di lavoro è soggetto alle normative di legge e di contratto tempo per tempo vigenti nonché ai regolamenti aziendali applicati.

12. ALLEGATI

12.1. Gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e formano con esso pattuizione espressa.

....., [*luogo, giorno mese anno*]

Il Lavoratore [*firma*]

Il Datore di lavoro [*firma*]

Rappresentante legale di [*Azienda*] [*firma*]

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1341, comma 2, c.c., vengono specificamente accettate le disposizioni contenute al precedente art. 10, comma 2, del presente contratto.

....., [*luogo, giorno/ mese/ anno*]

Il Lavoratore [*firma*]

ALLEGATI

- Informativa relativa alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli
- Regolamento sulla privacy nella prestazione di lavoro agile
- [*eventualmente* Calendario delle prestazioni rese in modalità di lavoro agile]
- Codice disciplinare

Parte IV

IL LAVORO AGILE

NELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

1. Mappatura degli accordi aziendali

La mappatura che segue prende in rassegna i contenuti di un campione di 25 contratti aziendali sul lavoro agile (comprensivi di tre rinnovi, per un totale di 22 casi aziendali), raccolti all'interno dell'Osservatorio Smart working di ADAPT.

La mappatura è organizzata nella forma della struttura di un ipotetico accordo aziendale in materia, ricostruito secondo quanto emerso dalla analisi del campione.

Dal momento che il riferimento è fatto ad accordi che si sono diffusi e sono stati implementati prima della l. n. 81/2017, alcune discipline risulteranno parzialmente disallineate rispetto ai contenuti vigenti. Si pensi, con particolare riferimento al settore del credito, alla prestazione resa da hub aziendale che, ai sensi dell'art. 18 della l. n. 81/2017, non può più considerarsi lavoro agile. In generale, però, questi accordi rimangono rilevanti, poiché le soluzioni offerte dalla contrattazione collettiva possono rappresentare un utile riferimento per l'implementazione di progetti e sperimentazioni di lavoro agile, anche a seguito dell'intervento normativo.

La struttura di analisi è modellata sulle singole sezioni ed istituti: in tutte le sezioni è prevista una sintesi dei contenuti ricorrenti, cui si affianca una panoramica sulle diverse soluzioni adottate, organizzata in alcuni casi in forma discorsiva, con esemplificazioni, in altri, laddove ritenuto utile, con il ricorso a tabelle, che agevolano il raffronto tra i singoli accordi.

Non si sono, invece, prese in considerazione le previsioni contenute nei CCNL, pur raccolti ed analizzati all'interno dell'Osservatorio Smart working di ADAPT, poiché, per il momento, la contrattazione collettiva di livello nazionale, laddove ha introdotto questa modalità di lavoro, si è al più limitata ad una disciplina molto generale della stessa.

Casi analizzati	Data sottoscrizione accordo
Nestlé	12 ottobre 2012
Intesa Sanpaolo	10 dicembre 2014 rinnovo: 17 dicembre 2015
Barilla	2 marzo 2015
General Motors Powertrain	6 marzo 2015
BNL	15 luglio 2015
Zurich	23 settembre 2015 rinnovo: 1° giugno 2016
Banca Etica	28 ottobre 2015
BNP Paribas	2 novembre 2015
Snam	26 novembre 2015
Euler Hermes	15 gennaio 2016
Randstad	2 febbraio 2016
Crédit Agricole Cariparma	8 marzo 2016 rinnovo: 9 marzo 2017
AXA	12 aprile 2016
Cedacri	14 aprile 2016
Reale Mutua	14 aprile 2016
A2A	4 maggio 2016
Wind	27 giugno 2016
Banca del Piemonte	20 gennaio 2017
ENGIE	20 gennaio 2017
Eni	6 febbraio 2017
Enel	4 aprile 2017
Ferrovie dello Stato Italiane (FSI)	2 maggio 2017

1. Premesse

Sintesi dei contenuti

- obiettivi dell'accordo
- contesto di riferimento
- inquadramento in altre operazioni aziendali

Nella quasi totalità degli accordi aziendali si inquadra il progetto di lavoro agile quale misura volta al **miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**. Molto frequente il richiamo al generale **miglioramento delle condizioni di vita**, mentre più raro il richiamo a politiche di **parità di genere** (è il caso, per esempio, di **Nestlé** ed **Euler Hermes**).

Spesso si introduce un riferimento al **cambiamento di filosofia organizzativa e di gestione** presupposto per l'implementazione di tali sperimentazioni, riferendosi a concetti quali: **autonomia, fiducia, responsabilizzazione, dialogo, cultura della performance, efficienza organizzativa**.

Quanto agli **obiettivi aziendali**, essi si trovano espressi in un numero rilevante di accordi, ma minore rispetto a quelli che si riferiscono alle esigenze di conciliazione. Il principio generalmente espresso è quello di un aumento della produttività connesso ad un **miglior benessere del lavoratore**.

Caso peculiare rispetto alle esigenze aziendali è rappresentato dall'accordo **Snam**, che specifica quale ulteriore fattore positivo quello della **riduzione dei costi aziendali**.

Inoltre, in molti casi la sperimentazione di lavoro agile è collegata a più ampi **piani di welfare aziendale** o a **strategie** relative al personale, che vengono espressamente richiamate dagli accordi.

L'introduzione di tale modalità di lavoro è poi spesso riconnessa a ragioni di **sostenibilità e tutela ambientale**, dal momento che alla prestazione da remoto può collegarsi una migliore gestione della mobilità e una diminuzione del traffico. Sono ben 8 sui 25 analizzati, gli accordi che fanno espresso riferimento ad obiettivi di tutela dell'ambiente.

Infine risultano da citare altri due casi, quello di **Banca Etica** e quello di **Reale Mutua**, perché la sperimentazione, più che ad esigenze di conciliazione, si connette ad esigenze di **riorganizzazione aziendale**. In particolare, nel secondo caso, l'accordo è raggiunto per permettere a due dipendenti di non doversi trasferire ad esito della chiusura della propria sede di lavoro.

2. Definizione

Sintesi dei contenuti

- si definisce la modalità di lavoro
- diversi i livelli di dettaglio e i riferimenti della definizione
- frequente esplicitazione che non si tratta di telelavoro
- spesso nella stessa sede si aggiungono anche contenuti di richiamo alle discipline e ai poteri ordinari che trovano applicazione

In punto di definizione, il primo riferimento risulta essere quello all'espressione prescelta per individuare la modalità di lavoro che si va ad introdurre. In termini generali, le espressioni più utilizzate risultano essere “*smart working*” e “**lavoro agile**” (con un predominio dell'anglismo); in alcuni accordi si preferisce l'espressione “**lavoro flessibile**”, mentre solo un accordo parla di “**lavoro a distanza**” (**Reale Mutua**), a fronte di un modello parzialmente diverso rispetto agli altri, perché caratterizzato da una sostanziale prevalenza della prestazione esterna. Molto probabile, a seguito della approvazione della legge, un appiattimento sull'espressione “lavoro agile”, ivi utilizzata.

Al di là delle prassi linguistiche, di maggiore interesse risultano essere le **prassi definitorie**. Da questo punto di vista, la legge approvata offre ovviamente un riferimento imprescindibile per le definizioni che saranno adottate da oggi in poi, ma è interessante notare come nella contrattazione che ha preceduto la legge si siano sviluppate prassi differenti.

In primo luogo, in molte definizioni, soprattutto in quelle più risalenti, precedenti al ddl n. 2233 ora approvato in l. n. 81/2017, **il riferimento era spesso alla sola prestazione fuori dalla sede di lavoro**, pur costruendosi il modello come forma di lavoro da remoto in alternanza. Il lavoro agile o *smart working* veniva definito come lo svolgimento della prestazione di lavoro da sede diversa da quella di afferenza (talvolta anche da hub, talaltre solo

da luoghi esterni ai locali aziendali). Si tratta di un uso, che si è ridotto col tempo, che è destinato ad interrompersi con la legge, dal momento che la definizione (su cui ampiamente nella parte II) definisce il lavoro agile quale modalità di lavoro **in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali**.

Alcuni accordi si limitano al riferimento al luogo di lavoro dando per scontato l'utilizzo di strumentazioni di lavoro e senza riferirsi alla flessibilità temporale della prestazione (esempi di questo tipo sono contenuti, tra gli altri, negli accordi **BNL**, **BNP Paribas** e **Snam**).

In alcuni casi, al riferimento al luogo di lavoro si aggiunge quello alle strumentazioni informatiche di lavoro (ad esempio negli accordi **Euler Hermes**, **Crédit Agricole Cariparma** e **Cedacri**), mentre in altre alla flessibilità temporale (in questo senso, **Reale Mutua**, il rinnovo **Zurich** ed **ENGIE**).

Risultano, invece, più rare le definizioni che prendono in considerazione tutte e tre le dimensioni della definizione legislativa, ovvero luogo, tempo e strumenti informatici (il cui uso è solo possibile secondo la legge). Esempi di quest'ultimo tipo sono contenuti nelle definizioni degli accordi **AXA** e **A2A** (sostanzialmente ricalcati sulla definizione della l. n. 81/2017 allora in via d'approvazione).

Da segnalare il richiamo, operato da alcuni accordi già in sede di definizione, alla **occasionalità, non continuatività o non prevalenza**, che si può ricondurre alla volontà di differenziazione dal telelavoro (si vedano gli accordi **Nestlé**, **General Motors** ed **Enel**).

A questo proposito, pur non trovandosi sempre all'interno della sezione dedicata, un contenuto ricorrente è il riconoscimento delle parti contraenti che **la modalità disciplinata dall'accordo non si configura quale telelavoro ai sensi delle diverse discipline applicabili**.

Infine, mentre alcuni accordi si limitano alla mera definizione, in altri casi la sezione dedicata risulta integrata da **generici (o, in qualche caso, specifici) richiami alle discipline di legge o ai poteri datoriali**, essendovi **parimenti precisato che essi non risultano modificati in ragione della modalità di lavoro**.

3. Destinatari e criteri di accesso

Sintesi dei contenuti

Condizioni tecniche e organizzative:

- compatibilità con mansioni; anche possibile previsione di una lista di esclusioni per questo motivo
- ruolo e altri aspetti di natura organizzativa e/o soggettiva
- limitato a strutture/aree e funzioni (prime sperimentazioni)
- categorie di lavoratori: tutta la compagine aziendale, dirigenti, quadri direttivi, impiegati

Scelte di politica gestionale:

- anzianità
- tipologia contrattuale: indeterminato/determinato; full-time/part-time; apprendistato sì o no

Sostenibilità del lavoro:

- in base a criteri di sostenibilità, differenziazione nel *quantum* di svolgimento (es. **Barilla**)
- criteri per valutazione competitiva delle richieste basate su profili attinenti a sostenibilità (es. **Euler Hermes**)
- criterio di priorità per dipendenti con esigenze connesse alla sostenibilità (comprovate gravi esigenze di salute proprie o dei familiari o residenti in zone particolarmente distanti dalla sede di lavoro: es. **Zurich**)
- sperimentazione riservata, per una prima fase, a determinati soggetti (ai neogenitori, compresi i genitori con figli in adozione/affidamento preadottivo: es. **Eni**)

Mappatura	
Nestlé	Impiegati e quadri di tutte le aree aziendali, la cui attività possa essere svolta a distanza mediante mezzi tecnologici, senza pregiudizio per la produttività; necessaria connessione di rete. Esclusioni: attività che prevedano ordinariamente la presenza fuori azienda, attività in telelavoro e anche quelle che richiedono gestione di archivi cartacei

Intesa Sanpaolo	Limitato ad alcune strutture. Lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time, con una anzianità lavorativa nell'ambito del gruppo di almeno 3 anni e ruolo e mansioni compatibili con la modalità di lavoro agile. Esclusioni: apprendistato professionalizzante. Nel rinnovo: previsto piano di estensione ad altre strutture
Barilla	Solo lavoratori <i>headquarter</i> a tempo indeterminato o determinato, sia full-time sia part-time orizzontale. Esclusioni: posizioni che presentino caratteri di incompatibilità organizzativa e/o soggettiva
General Motors Powertrain	Tutti i lavoratori che non si avvalgono di strumentazioni presenti solo in sede e per i quali l'uso di strumenti fuori azienda non rappresenti un aggravio
BNL	Presso alcune strutture (sperimentazione); nessuna altra previsione particolare
Zurich	Dapprima limitato ad una unità organizzativa. Nel rinnovo: estensione all'intera popolazione aziendale in forza; priorità a lavoratori malati o con familiari malati e a residenti in zone particolarmente distanti
Banca Etica	Limitato ad alcune funzioni; quadri direttivi e aree professionali
BNP Paribas	Impiegati, quadri e dirigenti con mansioni compatibili; anche part-time, che svolgano attività eseguibili a distanza senza pregiudizio per produttività e risultati attesi
Snam	Lavoratori a tempo indeterminato con mansioni compatibili; limitato ad alcune direzioni. Necessaria disponibilità connessione presso luogo esterno. Esclusioni: lavoratori assunti a part-time
Euler Hermes	Lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time, con mansioni compatibili. Numero di risorse eleggibili per funzione e criteri per valutazione richiesta nell'allegato. Esclusioni: lavoratori in apprendistato e lista di funzioni escluse per incompatibilità di mansioni o di lavoro da remoto
Randstad	Limitato a specifiche strutture; lavoratori con anzianità di

	almeno un anno; necessaria disponibilità connessione internet veloce
Crédit Agricole Cariparma	Limitato a specifiche strutture; 50 dipendenti a tempo indeterminato, anche part-time, con anzianità di almeno 2 anni ruolo e mansioni compatibili. Esclusioni: lavoratori in apprendistato. Nel rinnovo: dirigenti, quadri e aree professionali delle società del gruppo, che non operino a diretto contatto con la clientela; priorità a: lavoratori disabili, in stato di gravidanza, residenti a rilevante distanza o con doveri di cura di figli di età inferiore a 8 anni; lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time, con anzianità di due anni e ruolo e mansioni compatibili. Esclusioni: lavoratori in apprendistato
AXA	Limitato a specifiche strutture; lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di almeno 6 mesi. Esclusioni: mansioni incompatibili tanto per luogo fisico quanto per assenza discrezionalità oraria
Cedacri	Limitato a specifiche strutture; personale di determinate unità organizzative, a tempo indeterminato, anche part-time, con mansioni e/o ruolo compatibili con la modalità di lavoro agile; necessaria disponibilità connessione ADSL
Reale Mutua	Accordo sottoscritto per due dipendenti al fine di evitare il disagio derivante da chiusura della propria sede di lavoro
A2A	Limitato a determinate strutture organizzative con coinvolgimento di circa 350 lavoratori; lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di almeno un anno, anche in part-time orizzontale e in possesso delle necessarie dotazioni. Esclusioni: lavoratori con mansioni che non risultino compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa e lavoratori assunti in apprendistato
Wind	Limitato ad alcune sedi e ad alcune strutture organizzative; nessuna altra previsione rilevante
Banca del Piemonte	Limitato ad alcune strutture; una decina di lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time; con ruolo, mansioni e responsabilità compatibili (precedenza a soggetti malati o distanti dalla sede).

	Esclusioni: espressamente escluse alcune funzioni
ENGIE	Impiegati e quadri delle società del gruppo a tempo indeterminato, anche part-time, e mansioni compatibili (valutazione in base ad una matrice), che già siano dotati di laptop; necessaria disponibilità di connessione di rete
Eni	Neomamme, neopapà e genitori con figlio in adozione/affidamento pre-adoattivo, con mansioni compatibili. Esclusioni: lavoratori a turno o che usino costantemente strumentazioni non remotizzabili
Enel	Esclusioni: neoassunti (entro il primo anno), apprendisti, part-time verticali e lavoratori che presentino incompatibilità organizzativa
FSI	Limitato ad alcune strutture e ruoli e ad un certo numero di risorse; lavoratori a tempo indeterminato, anche con part-time orizzontale, con ruolo e mansioni compatibili. Esclusioni: lavoratori in apprendistato professionalizzante.

4. Modalità di accesso e di revoca/recesso

Accesso

Sintesi dei contenuti

- richiesta sempre volontaria
- esistono diverse modalità (adesione, autorizzazione e sottoscrizione lettera/contratto integrativo di contratto di lavoro, ecc.)
- modalità di accesso non sono sempre specificate
- la contrattazione più recente ha tenuto conto dell'obbligo di accordo previsto dal disegno di legge, allora *in itinere*
- possibilità di inserire contenuti necessari ulteriori in sede di contrattazione

Mappatura	
Nestlé	Diverso per occasionale/sporadico e sistematico. Richiesta a superiore gerarchico, con coinvolgimento HR Business Partner per lavoro agile sistematico
Intesa Sanpaolo	Richiesta se accettata porta ad autorizzazione oggetto di specifica comunicazione individuale, che costituisce integrazione della lettera-contratto di lavoro individuale
Barilla	Volontaria manifestazione di adesione; letto e accettato regolamento aziendale
General Motors Powertrain	Autorizzazione alla singola prestazione richiesta via e-mail
BNL	Formalizzazione su base volontaria tramite sottoscrizione di una lettera di assegnazione
Zurich	Nessuna previsione particolare. Nel rinnovo : adesione volontaria al proprio HR business partner e al proprio responsabile indicando il numero di giorni ed eventuale preferenza rispetto al giorno/i della settimana con definizione di calendario mensile delle giornate in <i>smart working</i>
Banca Etica	Richieste pervenute dai dipendenti sono valutate dall'azienda
BNP Paribas	Attivazione su richiesta dell'interessato, previo accordo sindacale, con l'accordo del dipartimento HR e del responsabile della risorsa
Snam	Richiesta scritta e sottoscrizione lettera/contratto di adesione e regolamento
Euler Hermes	Richiesta se accettata porta ad autorizzazione oggetto di specifica comunicazione individuale, che costituisce integrazione della lettera-contratto di lavoro individuale
Randstad	Necessario consenso; nessuna specifica particolare
Crédit Agricole	Autorizzazione è oggetto di specifico accordo individuale,

Cariparma	che costituisce integrazione del contratto di lavoro. Nel rinnovo : richiesta autorizzata e formalizzazione in accordo individuale integrativo del contratto
AXA	Risposta entro 5 gg. con motivazione eventuale rifiuto; se ammesso allora accordo individuale che formalizza modalità di espletamento attività lavorativa
Cedacri	Richiesta su base volontaria ed espressa dal dipendente, autorizzazione dall'azienda con successiva comunicazione individuale valida (sperimentazione) come integrazione della lettera d'assunzione individuale e successive e/o integrazioni (pp. 2-3)
Reale Mutua	Accesso su base volontaria; prestazione disciplinata da accordo scritto
A2A	Richiesta sempre su base volontaria, se accettata porta ad autorizzazione del responsabile diretto con successiva sottoscrizione del lavoratore di lettera in cui sono indicate le regole che disciplinano il lavoro agile (p. 3)
Wind	Richiesta su base volontaria, con conseguente sottoscrizione di un documento contenente le principali indicazioni operative (p. 1)
Banca del Piemonte	Richiesta espressa cui segue autorizzazione da parte del responsabile in accordo con funzione risorse umane; autorizzazione è oggetto di specifico accordo individuale, integrazione del contratto individuale
ENGIE	Richiesta via e-mail, se approvata, porta a sottoscrizione di accordo individuale che disciplina prestazione di lavoro agile
Eni	Richiesta a funzione gestione risorse umane e responsabile, cui fa seguito sottoscrizione di accordo individuale, in caso di accettazione
Enel	Adesione su base volontaria formalizzata con accordo individuale scritto
FSI	Adesione su base volontaria formalizzata con accordo individuale scritto

Revoca/recesso

Sintesi dei contenuti

- individuazione di preavviso
- motivazione del recesso
- insindacabilità della decisione
- motivi (sia per singolo accordo sia per sperimentazione in generale): automatico venir meno per trasferimento, assegnazione a nuova unità produttiva o mutamento mansioni; incompatibilità con modello aziendale; cattivo *work-life balance* (per dipendente); automatico venir meno con fine sperimentazione; altri criteri rispetto a obiettivi aziendali (smaltimento ROL, caso Barilla)
- possibile ruolo per calo della produttività
- possibile ruolo per le sanzioni disciplinari

Mappatura	
Nestlé	Nessuna previsione specifica
Intesa Sanpaolo	Recesso motivato con preavviso di 10 gg. per ambo le parti; autorizzazione viene meno per cambiamento unità produttiva o mansioni, ma possibile nuova autorizzazione
Barilla	Per valutazione prosecuzione in <i>smart working</i> verifica smaltimento ROL; con fine sperimentazione non permane alcun diritto di svolgere la prestazione in quella forma per il lavoratore
General Motors Powertrain	Nessuna previsione
BNL	Decade con cambio mansioni salvo possibile nuova autorizzazione; recesso dell'azienda con preavviso minimo di 5 gg., ma insindacabile; recesso senza preavviso per esigenze sopravvenute non prevedibili, malfunzionamenti o provvedimenti gestionali o disciplinari nei confronti del lavoratore
Zurich	Preavviso di 15 gg. per cattivo bilanciamento vita-lavoro (lato dipendente) e incompatibilità modello aziendale (lato azienda; revoca con riferimento a sperimentazione o a sin-

	golo ufficio). Nel rinnovo : revoca lato azienda anche con riferimento al singolo dipendente (accordi individuale); revoca <i>ad nutum</i> del lavoratore con medesimo preavviso
Banca Etica	Nessuna previsione specifica per azienda; per dipendente interruzione non prima di 12 mesi
BNP Paribas	Revoca motivata, anche temporanea, con preavviso minimo di 5 gg. per azienda e lavoratore; revoca senza preavviso per esigenze sopravvenute non prevedibili, malfunzionamenti o provvedimenti gestionali o disciplinari nei confronti del lavoratore
Snam	Concessione e conferma non sono obbligatorie per l'azienda, che si riserva di revocarla per ragioni tecniche, organizzative e produttive; lavoratore tenuto a preavviso di una settimana se vuole recedere
Euler Hermes	Revoca in qualsiasi momento con specifica motivazione per dipendente e preavviso di una settimana per revoca azienda per ragioni oggettive o violazione termini indicati nel regolamento
Randstad	Nessuna previsione specifica
Crédit Agricole Cariparma	Preavviso di 10 gg. con specifica motivazione per lavoratore e azienda; variazione mansione e trasferimento comportano revoca automatica; calo nel livello della prestazione può comportare recesso azienda
AXA	Preavviso di 30 gg. per disdetta (entrambe le parti), ma se si recede in presenza di motivate ragioni di urgenza, preavviso ridotto a 15 gg.; rientro con modalità tradizionali dal primo giorno del mese successivo a disdetta
Cedacri	Recesso (azienda e lavoratore) con preavviso di almeno 10 gg. lavorativi; revoca automatica per trasferimento/assegnazione dipendente ad altra unità organizzativa o venir meno di una condizione di accesso
Reale Mutua	Recesso da parte del dipendente con preavviso minimo di 30 gg.; nessun'altra specificazione

A2A	Revoca del lavoratore in qualunque momento e con effetto immediato; revoca dell'autorizzazione da parte dell'azienda con effetto immediato qualora il lavoratore non abbia rispettato quanto contenuto nel regolamento o per sopravvenute ragioni tecniche, organizzative e produttive; possibile anche la sospensione
Wind	Le parti individuali potranno interrompere la modalità di lavoro decorsi 3 mesi dall'inizio della sperimentazione, con un preavviso di almeno 15 gg.
Banca del Piemonte	Recesso motivato con preavviso di almeno 10 gg. e automatico venir meno dell'autorizzazione per trasferimento/assegnazione ad altra unità organizzativa o altra mansione/ruolo
ENGIE	Revoca per motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive con preavviso di 10 gg. lato azienda; revoca anche senza motivazione con stesso preavviso lato dipendente
Eni	Libero recesso per azienda e dipendente con 30 gg. di preavviso scritto
Enel	Nessuna disciplina specifica sulle modalità di revoca, che è ammessa per entrambe le parti
FSI	Recesso per lavoratore e azienda in forma scritta con preavviso di 30 gg.; ridotto a 10 gg. per assegnazione del lavoratore a mansioni diverse; venir meno delle ragioni personali del lavoratore; mancato rispetto delle condizioni imposte da accordo aziendale o individuale da una delle parti; obiettive ragioni aziendali sopraggiunte

5. Modalità di svolgimento

Sintesi dei contenuti

- esplicitazione delle modalità di programmazione o pianificazione (es. calendario fisso, pianificazione settimanale, richiesta singola, ecc.)
- quantificazione della prestazione lavorativa che può essere svolta all'esterno

- disciplina dei tempi di lavoro
- disciplina del luogo di lavoro
- disciplina delle strumentazioni di lavoro
- altre discipline ricorrenti: buoni pasto, straordinari, permessi, ecc.

Pianificazione	
Nestlé	Richiesta a responsabile gerarchico con procedura richiesta ferie (sporadico); richiesta preventiva a responsabile gerarchico e HR business partner (sistematico)
Intesa Sanpaolo	Programmazione, di massima, settimanale (modificabile)
Barilla	Rinvio a modalità precedente accordo
General Motors Powertrain	Richiesta occasionale almeno un giorno lavorativo prima
BNL	Non specificato
Zurich	Calendario predefinito modificabile con preavviso di 48 ore. Nel rinnovo : calendario mensile concordato con responsabili
Banca Etica	Settimanale o mensile
BNP Paribas	Pianificazione non specificata per lavoro agile sistematico (ipotizzabile calendario predefinito); 2 settimane di anticipo per lavoro agile occasionale
Snam	Settimanale
Euler Hermes	Richiesta di volta in volta, con preavviso di 7 gg. di calendario
Randstad	Modalità concordate con il responsabile
Crédit Agricole Cariparma	Almeno settimanale; modificabile con preavviso minimo di 48 ore (bilaterale)
AXA	Cadenza non specificata

Cedacri	Programmazione ad opera del dipendente, settimanale con preventiva approvazione, fatte salve esigenze di servizio
Reale Mutua	Cadenza non specificata; rientri da concordare con il responsabile
A2A	Cadenza non specificata, necessaria previa autorizzazione; modificabile entro 48 ore (bilaterale)
Wind	Pianificazione assegnata dall'azienda e resa visibile nei sistemi aziendali con cadenza bimestrale; in ipotesi di comprovate esigenze operative l'azienda annulla la giornata con preavviso pari ad almeno 48 ore richiedendo rientro in sede
Banca del Piemonte	Almeno mensile o calendario predefinito a giorni fissi; modificabile con preavviso di 48 ore (bilaterale)
ENGIE	Programmazione preventiva e richiesta con preavviso di almeno 24 ore
Eni	Preavviso coerente
Enel	Preavviso coerente, di norma pianificazione mensile (modificabile)
FSI	Settimanalmente o mensilmente

Periodicità	
Nestlé	Due modalità: occasionale (sporadico e non prevalente; prevalente ma per breve periodo); sistematico (non prevalente per lungo periodo)
Intesa Sanpaolo	Lavoro flessibile “da casa”, preferibilmente 2 gg./mese meglio se 1 gg./2 sett. In ogni caso max 8 gg./mese, preferibilmente 2 gg./sett.; modificabile su richiesta motivata
Barilla	Max 32 ore/mese (64 ore/mese in caso di particolari condizioni connesse a sostenibilità del lavoro) con possibilità di svolgere la prestazione in <i>smart working</i> in giornate intere o “mezze giornate” (dal lunedì al venerdì esclusi sabato/domenica e festivi). In caso di lavoratori part-time, po-

	tranno svolgersi in <i>smart working</i> solo giornate intere
General Motors Powertrain	Max 10 gg./anno
BNL	Max 1 gg./sett.
Zurich	Non più di 2 gg./sett. Nel rinnovo : possibile limitazione a 1 gg./sett. se necessario
Banca Etica	Non più di 10 gg./mese per un periodo comunque non inferiore a 12 mesi
BNP Paribas	Giorni fissi (1 gg. fisso/sett. o 1 gg. fisso/2 sett. e ½ giornata/sett.) oppure giorni variabili (ma max 30 gg./anno)
Snam	1 gg./sett.
Euler Hermes	3 gg./mese, max 1 gg./sett.
Randstad	1 gg./sett. per un max di 4 gg./mese fruibili anche consecutivamente
Crédit Agricole Cariparma	8 gg./mese, preferibilmente max. 2 gg./sett.
AXA	2 gg./sett. non cumulabili
Cedacri	Da 1 fino ad un max di 4 gg./mese (preferibilmente 1 gg./sett)
Reale Mutua	Un rientro ogni 10 gg.
A2A	Max. 1 gg./sett. e per l'intera giornata lavorativa del dipendente
Wind	6 gg./mese, ulteriori giornate potranno essere concordate tra lavoratori interessati e l'azienda
Banca del Piemonte	2 o 3 gg./sett. fissi; o programmato per non più di 14 gg./mese e 3/sett. (estensibile per ragioni di salute)
ENGIE	1 gg./sett.; di norma non lo stesso ogni settimana

Eni	8 gg./mese, 2 gg./sett.
Enel	1 gg./sett.
FSI	Minimo 4 gg./mese; massimo 8 gg./mese

Orario di lavoro	
Nestlé	Gestione autonoma nel quadro legale e contrattuale vigente; prestazione anche in orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario della sede di appartenenza
Intesa Sanpaolo	Correlazione temporale; contattabilità durante normale orario di lavoro
Barilla	Correlazione o diversa articolazione approvata; contattabilità e disponibilità durante normale orario di lavoro
General Motors Powertrain	Contattabilità durante ore centrali della giornata
BNL	(Di massima) correlazione temporale; contattabilità durante l'orario di lavoro
Zurich	Fermo restando le 37 ore/sett. complessive, no orari e piena autonomia pur nel rispetto di una fascia di riferimento dalle 10.30 alle 16.30. Nel rinnovo : fascia oraria di riferimento dalle 07.45 alle 19.30
Banca Etica	Non specificato
BNP Paribas	Correlazione temporale
Snam	Correlazione temporale; contattabilità costante durante l'orario di lavoro
Euler Hermes	Correlazione temporale; reperibilità nel 75% dell'orario di lavoro
Randstad	Correlazione temporale

Crédit Agricole Cariparma	Correlazione temporale; contattabilità durante normale orario di lavoro
AXA	Autonomia nella determinazione dell'orario di lavoro, purché in accordo col responsabile (eventuali fasce di reperibilità); escluso lavoro tra 21.00 e 06.00
Cedacri	Correlazione temporale; contattabilità durante normale orario di lavoro
Reale Mutua	Non necessariamente coincidente con strutture aziendali, ma rispetto di fasce orarie (15.00-17.00 martedì e giovedì; 10.00-12.00 venerdì)
A2A	Correlazione temporale
Wind	Correlazione temporale con possibilità per il lavoratore di chiedere una diversa articolazione della prestazione lavorativa in termini di collocazione giornaliera senza pregiudizio sulla durata complessiva (esclusione del lavoro notturno)
Banca del Piemonte	Correlazione temporale; contattabilità durante orario di lavoro dell'hub aziendale
ENGIE	Collocazione anche in orari diurni diversamente distribuiti, ma garanzia del 70% delle ore di compresenza con orario vigente
Eni	Fasce orarie previste dagli accordi in essere in sede e disponibilità durante l'orario di lavoro
Enel	Riferimento orario di lavoro ordinario
FSI	Orario diurno concordato con l'azienda, nella fascia tra le 06.00 e le 22.00; contattabilità durante orario concordato

Luogo di lavoro	
Nestlé	Salvo riferimento a prestazione fuori sede, nessuna specificazione
Intesa Sanpaolo	Hub aziendali, da casa (o altro luogo privato concordato), da cliente
Barilla	Strutture o spazi riparati e protetti (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera) che dovranno essere idonei a consentire l'esercizio dell'attività in condizioni di riservatezza e sicurezza
General Motors Powertrain	Luoghi diversi da altre sedi GM, sicuri e sani
BNL	Luoghi aziendali (e/o di altre società del gruppo BNL o BNP Paribas in Italia) ed extra-aziendali (qualunque localizzazione indicata dal dipendente) diversi dall'attuale sede di assegnazione indicati da dipendente
Zurich	Domicilio o altro luogo alternativo alla propria abitazione
Banca Etica	Prestazione svolta alternativamente tra la sede di lavoro del dipendente e la sede di governo ovvero la sua sede operativa. Possibilità di svolgimento anche dal proprio domicilio o residenza
BNP Paribas	Mero riferimento ad altri siti fuori dei locali aziendali
Snam	Il lavoratore potrà scegliere liberamente il luogo purché sia idoneo a consentire l'esercizio dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza
Euler Hermes	Mero riferimento ad altri siti fuori dei locali aziendali
Randstad	Altra sede aziendale, domicilio o altro luogo privato; esclusi luoghi pubblici o aperti al pubblico
Crédit Agricole Cariparma	Hub aziendale (ufficio/locale della società datore di lavoro o di altra società del gruppo) e casa (residenza privata/domicilio o altro luogo privato di pertinenza del lavoratore)

AXA	Mero riferimento ad altri siti fuori dei locali aziendali
Cedacri	Residenza privata/domicilio/dimora (quest'ultima da intendersi anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore; altra sede/ufficio/locale aziendale d'intesa con il proprio responsabile
Reale Mutua	Luogo idoneo: per salute lavoratore ed altri presenti; collegamento di rete; riservatezza e sicurezza informazioni; sicurezza strumentazioni
A2A	Luogo idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza
Wind	Luogo idoneo secondo istruzioni dell'azienda
Banca del Piemonte	Altra sede aziendale
ENGIE	Luogo diverso dalla sede di assegnazione
Eni	Diverso da quello di lavoro, rispondente a criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza; esclusi luoghi pubblici o aperti al pubblico; devono consentire corretto svolgimento prestazione e collegamento di rete; all'interno del territorio nazionale
Enel	Residenza/domicilio, altra sede Enel o altro luogo idoneo per sicurezza e riservatezza e che garantisca connettività
FSI	Residenza o dimora comunicati; altra sede aziendale; altro luogo specificato nell'accordo individuale

Attrezzature di lavoro

Per quanto riguarda le attrezzature da lavoro, i profili rispetto a cui analizzare la contrattazione sono tre e ineriscono alla **fornitura degli strumenti**, alla loro **conservazione** e all'eventuale **malfunzionamento**.

Rispetto al primo profilo, si deve notare come nelle esperienze analizzate risulti **sostanzialmente obliterata la prospettiva di BYOD** (*Bring Your Own Device*), essendo previsto nella totalità degli accordi che la strumentazione

zione di lavoro è fornita dall'azienda (nel rispetto delle normative di salute e sicurezza), salva in alcuni (non rari) casi la specificazione del necessario utilizzo della propria connessione internet (la cui disponibilità è talvolta requisito per l'accesso alla modalità di lavoro).

Se il riferimento all'assegnazione da parte del datore delle strumentazioni è pressoché sempre presente, la disciplina degli aspetti relativi all'uso e alla conservazione degli strumenti e quella relativa ai casi di malfunzionamento, sebbene diffusissima, non si presenta in tutti gli accordi. Con riferimento alla conservazione della strumentazione, la contrattazione si limita tendenzialmente a prevedere che **le strumentazioni di lavoro dovranno essere utilizzate con diligenza e con diligenza dovranno essere custodite**. Si tratta di previsioni di carattere generico che sono talvolta declinate in maniera più specifica all'interno di **disciplinari d'uso o con riferimento alle attività formative** cui il dipendente partecipa.

Infine, con riferimento ad un eventuale malfunzionamento delle strumentazioni, la tendenza è quella di prevedere un **obbligo di comunicazione immediata** al responsabile, riservando a quest'ultimo la valutazione circa le necessità di un **rientro presso l'abituale sede di lavoro**. Talvolta questa previsione è rafforzata da un obbligo di costante verifica del funzionamento delle dotazioni aziendali con riferimento alla possibilità di essere reperibile dall'azienda (si veda, per esempio, l'accordo **A2A**).

Altre discipline ricorrenti

Altre discipline ricorrono negli accordi aziendali di lavoro agile. Tra queste risultano di particolare interesse quelle relative all'accesso o al godimento di determinati istituti contrattuali o legali. Di alcuni di questi si è avuto modo di dire nel commento al disposto normativo (parte II). Si tratta, in particolare, di **straordinari e buoni pasto**. Se i primi sono tendenzialmente esclusi (salvo eccezioni legate allo svolgimento della prestazione da hub aziendale come, per esempio nell'accordo **Intesa Sanpaolo** e in quello **BNL**), per il riconoscimento del buono pasto, laddove disciplinato, la proporzione tra posizioni di **riconoscimento** e posizioni di **esclusione** è abbastanza equilibrata, con una leggera maggioranza per la prima.

Altre tematiche trattate dalla contrattazione sono quelle riferite ai **permessi** e ai **riposi compensativi**, o ancora a trattamenti di **trasferta, missione o indennità di mobilità**, ma la loro incidenza numerica è di molto inferiore

rispetto alle prime due voci citate. Rispetto alle prime due voci si contrappongono posizioni più o meno concessive; rispetto alle seconde tre, di massima, vengono escluse.

6. Riservatezza e privacy

Sintesi dei contenuti

- riservatezza tanto dei dati quanto dei dipendenti
- richiami alla disciplina applicabile
- attività di formazione

Al di là di quanto si dirà *infra* sulle attività di formazione previste da alcuni accordi aziendali anche rispetto ai profili di riservatezza, va anticipato che questi ultimi vengono declinati tanto con riguardo ai dipendenti quanto con riguardo ai dati aziendali da essi trattati nell'ambito della loro prestazione da remoto.

In primo luogo occorre specificare che alcuni accordi non prevedono discipline relative alla privacy e alla riservatezza, dovendosi ritenere applicabili, ovviamente, le ordinarie discipline di legge e di contratto (si veda, per esempio, **Banca Etica**). In altri casi, a queste ultime viene operato un semplice richiamo con specifico riferimento all'applicazione delle discipline rilevanti in materia oppure al solo obbligo di riservatezza nella prestazione (ad esempio, nell'accordo **BNL** e in quello **BNP Paribas**). Sul profilo della riservatezza si è già avuto modo di sottolineare la presenza di una compiuta regolazione tramite allegati prevista dall'accordo **Crédit Agricole Cariparma**.

Pochi accordi, soprattutto i più recenti (anche a fronte del testo del disegno di legge governativo circolato prima dell'approvazione) si sono interessati, oltre che della riservatezza, anche degli strumenti di controllo (oltre al primo, **Nestlé**, altri esempi sono **AXA** e il già citato **Crédit Agricole Cariparma**).

7. Salute e sicurezza

Sintesi dei contenuti

- richiamo al d.lgs. n. 81/2008
- attività formazione/informazione (talvolta prevista come condizione per accesso)
- strumentazione idonea
- obblighi di autotutela del dipendente: deve partecipare alla cura della propria salute
- deresponsabilizzazione
- monitoraggio
- tema infortuni

Mappatura	
Nestlé	Obblighi per il dipendente di seguire istruzioni fornite (mirate su rischio cadute e inciampi, rischio elettrico, ergonomia); deresponsabilizzazione dell'azienda rispetto a danni o infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad uso improprio delle apparecchiature o a situazioni di rischio procurate dallo stesso lavoratore o da terzi nell'utilizzo della postazione di lavoro a distanza
Intesa Sanpaolo	Specifici interventi formativi/informativi finalizzati all'utilizzo delle apparecchiature/procedure e al rispetto della normativa di igiene e sicurezza sul lavoro necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione
Barilla	Espresso riconoscimento applicazione del d.lgs. n. 81/2008; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, adottare tutte le precauzioni necessarie a lavorare in sicurezza, prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in prossimità dello spazio lavorativo scelto, utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute evitando che siano utilizzate da altre persone; deresponsabilizzazione dell'azienda rispetto ad infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature o a comportamenti inidonei

General Motors Powertrain	Data impossibilità analisi dei luoghi, consegna di informativa recante rischi generali e specifici che deve essere sottoscritta; i lavoratori devono scegliere un luogo sicuro, sano e conforme a quanto previsto dalle policy aziendali e dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza; i lavoratori hanno già ricevuto formazione mirata sugli strumenti di lavoro; monitoraggio annuale con RSPP e RLS
BNL	Generico richiamo alle norme applicabili; attività informativa/formativa su salute e sicurezza
Zurich	Generico richiamo a normativa di salute e sicurezza vigente; interventi formativi/informativi finalizzati al rispetto della normativa <i>ex d.lgs. n. 81/2008</i> relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione. Nel rinnovo: specificato che formazione/informazione ha cadenza annuale; prevista anche consegna di un manuale per l'utilizzo delle apparecchiature, corretta postura di lavoro, rischi generali e specifici; fino all'entrata in vigore di normativa <i>ad hoc</i>, in caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail come lavorativo, l'azienda provvederà a liquidare il danno applicando i parametri utilizzati dall'Inail
Banca Etica	Nessuna previsione specifica
BNP Paribas	Generico richiamo a normativa di salute e sicurezza vigente; interventi formativi/informativi finalizzati all'utilizzo delle apparecchiature/procedure e al rispetto della normativa <i>ex d.lgs. n. 81/2008</i> relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione; deresponsabilizzazione dell'azienda circa l'idoneità delle postazioni lavorative che il dipendente sceglierà di utilizzare
Snam	Partecipazione a iniziative di informazione/formazione in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici sono condizione indispensabile per aderire alla sperimentazione; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, aver preso parte alle iniziative formative in tema di rischi specifici, adottare comportamento che non comporti l'esposizione a rischi non connessi alla prestazione lavorativa, utilizzare strumentazione aziendale

	conformemente alle direttive aziendali ricevute al fine di non arrecare danno a sé e alle persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto, prendersi cura della propria salute e sicurezza, attenendosi a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008
Euler Hermes	Formazione tecnica e sul rispetto delle disposizioni ex d.lgs. n. 81/2008; informativa sui rischi generali e specifici; obbligo di cooperazione del dipendente
Randstad	Informazione/formazione sui rischi generali e specifici; comunicazione a DTL e Inail dei nominativi dei dipendenti in <i>smart working</i>
Crédit Agricole Cariparma	Espressa esclusione applicazione del d.lgs. n. 81/2008, poiché prestazione lavorativa a distanza non ha carattere di continuità; formazione su prevenzione e sicurezza sul lavoro, scelta idonea del luogo, gestione emergenze, gestione infortuni e corretto utilizzo strumenti; obblighi del dipendente: verificare sicurezza dei luoghi (tranne hub aziendali), utilizzare strumenti esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, non manometterli in alcun modo e non consentirne l'utilizzo ad altri; informativa allegata all'accordo. Nel rinnovo : formazione (anche on-line) su prevenzione e sicurezza sul lavoro, scelta idonea del luogo di lavoro, gestione emergenze, gestione infortuni, corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche; obblighi per il dipendente: utilizzare gli strumenti in conformità al d.lgs. n. 81/2008 e alla formazione ricevuta; apposita copertura assicurativa per infortuni in <i>smart working</i>
AXA	Espresso riconoscimento applicazione d.lgs. n. 81/2008; formazione circa procedure e regole connesse allo svolgimento della prestazione; informazione circa utilizzo delle apparecchiature, corretta postazione di lavoro, rischi generali e specifici; obblighi del dipendente: applicare correttamente direttive aziendali, utilizzare apparecchiature secondo istruzioni ricevute; fino all'entrata in vigore di normativa <i>ad hoc</i> , in caso di infortunio non riconosciuto dall'Inail come lavorativo, l'azienda provvederà tramite specifica copertura assicurativa; informativa allegata all'accordo

Cedacri	Verranno forniti al dipendente manuale del videoterminale e scheda con cui il dipendente potrà auto-valutare la conformità del suo luogo di lavoro in <i>smart working</i>
Reale Mutua	Programmi formativi specifici; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute; monitoraggio periodico con RLS
A2A	Formazione e informazione sul rispetto del d.lgs. n. 81/2008 coinvolgendo gli RLS; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, aver preso parte a formazione/informazione in tema di rischi specifici, adottare comportamento che non comporti l'esposizione a rischi non connessi alla prestazione lavorativa, utilizzare strumentazione in modo da evitare rischi per sé o terzi in prossimità dello spazio di lavoro, comunicare immediatamente incidenti
Wind	Specifici corsi di formazione, con particolare attenzione agli aspetti di sicurezza; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, attenersi alle istruzioni fornite nei corsi, evitare ogni attività che possa compromettere la propria sicurezza o danneggiare il patrimonio aziendale
Banca del Piemonte	Generico richiamo a normativa di salute e sicurezza vigente
ENGIE	Consegna di dispositivi conformi agli standard normativi; formazione obbligatoria su postura, ergonomia, microclima, rumore e illuminazione; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, utilizzare gli strumenti forniti dall'azienda, cooperare alla attuazione delle misure di prevenzione aziendali, comunicare immediatamente infortuni
Eni	Informazione/formazione obbligatoria sul d.lgs. n. 81/2008 e rischi specifici; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, utilizzare gli strumenti in conformità a d.lgs. n. 81/2008 e normative aziendali, comunicare immediatamente infortuni; co-

	municazione a DTL e Inail dei nominativi dei dipendenti in <i>smart working</i>; deresponsabilizzazione dell'azienda rispetto a danni o infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad uso improprio delle apparecchiature; possibilità di rivolgersi a SPP, medico competente, RLS per richiedere informazioni sulla normativa di salute e sicurezza
Enel	Specifico modulo formativo; obblighi per il dipendente: scegliere un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, adottare tutte le precauzioni necessarie a lavorare in sicurezza, prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti in prossimità dello spazio lavorativo scelto, utilizzare gli strumenti in conformità alle direttive aziendali, cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione aziendali, comunicare immediatamente infortuni; consegna con cadenza almeno annuale a lavoratore e RLS di informativa scritta contenente rischi generali e specifici; il Comitato bilaterale sulle politiche di sicurezza esamina informativa; deresponsabilizzazione dell'azienda rispetto a danni riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature o a comportamenti inidonei; confermate coperture assicurative già in essere
FSI	Formazione preventiva su d.lgs. n. 81/2008; informativa su rischi generici e specifici; obblighi per il dipendente: adottare tutte le precauzioni necessarie a lavorare in sicurezza, utilizzare gli strumenti in conformità alle direttive aziendali, comunicare immediatamente infortuni

8. Formazione e informazione

Sintesi dei contenuti

- salute e sicurezza
- riservatezza
- modalità della prestazione
- percorsi professionali

Attività formative/informative prodromiche (tra gli altri, accordi **Eni** ed **Enel**) o comunque connesse all'accesso al lavoro agile sono previste in un numero assai rilevante di accordi aziendali. Mentre alcuni accordi si limitano

a prevede attività di formazione o informazione relative ai **profili di salute e sicurezza** (su cui già si è detto al paragrafo precedente), un numero più limitato d'accordi estende le attività di formazione ad altri profili, quali la **riservatezza** o altri aspetti connessi alle **modalità della prestazione**.

Alcuni accordi si caratterizzano per un approccio ampio al tema della formazione: tre esempi di rilievo in questo senso sono l'accordo **Intesa Sanpaolo**, l'accordo **Euler Hermes** e gli accordi **Crédit Agricole Cariparma**.

Il primo si caratterizza per aver affiancato ad **attività formative specifiche** per i lavoratori che adottano la modalità di lavoro flessibile anche attività di formazione e informazione **differenziate e calibrate su tutto il personale del gruppo e su tutti gli appartenenti alle strutture individuate per la sperimentazione**.

L'accordo **Euler Hermes** si segnala, invece, per aver previsto attività di **formazione tanto per i dipendenti** che effettueranno la prestazione in *smart working*, **quanto per i relativi responsabili, con riferimento alla gestione dei lavoratori agili**.

Gli accordi **Crédit Agricole Cariparma** stabiliscono che i dipendenti che parteciperanno alla sperimentazione saranno destinatari di una **attività formativa diretta a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, tramite interventi mirati** con particolare riferimento a: prevenzione e sicurezza sul lavoro; scelta idonea del luogo; gestione delle emergenze; gestione degli infortuni, corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche e privacy.

Infine, si riscontrano alcune previsioni relative ai progressi di carriera, che devono essere assicurati paritariamente ai lavoratori agili. In questo senso possono essere citati gli accordi **FSI**, dove si esplicita che i lavoratori continueranno «ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti» e l'accordo di rinnovo di **Crédit Agricole Cariparma**, dove si prevede che i lavoratori agili potranno svolgere durante l'attività da remoto i corsi on-line in coerenza con il CCNL applicato.

9. Sezione conclusiva

Sintesi dei contenuti

- sistema di monitoraggio e confronto sulla sperimentazione
- durata dell'accordo

A chiusura degli accordi, si segnalano due contenuti in particolare.

Da un lato il riferimento alla **durata dell'accordo**. Trattandosi di sperimentazioni di una nuova modalità di lavoro gli accordi collettivi che introducono il lavoro agile sono, di norma, a tempo, con la previsione di poter essere resi stabili, estesi o rinnovati alla scadenza. La durata delle sperimentazioni cambia da accordo ad accordo: da alcuni mesi a periodi superiori all'anno. Dall'altro, oltre alle tempistiche e al costante richiamo alla necessità di incontrarsi ad esito di nuove disposizioni di legge in materia, di interesse nelle sezioni conclusive degli accordi risultano essere le **modalità di verifica e monitoraggio della sperimentazione**. La contrattazione ci permette di riscontrare diverse modalità. Negli accordi si demanda, talvolta, la verifica ad organismi *ad hoc*, che relazionano alle parti firmatarie sulle risultanze e la necessità di eventuali modifiche: è il caso, tra gli altri, di **Intesa Sanpaolo, Berrilla** ed **Enel**. Quest'ultimo caso si segnala, al pari di alcuni altri (in particolare **Euler Hermes**), per il fatto di aver previsto sistemi di monitoraggio tanto della sperimentazione quanto dei risultati dei singoli lavoratori in *smart working*.

Si prevedono, poi, **incontri di confronto e valutazione congiunta** tra le parti, che possono essere **periodici** (ad esempio, **Banca Etica, Cariparma** ed **ENGIE**), intermedi (tra gli altri, **Enel** e **FSI**) o solo finali (ad esempio **General Motors** e **BNL**). L'incontro finale è, comunque, sempre previsto, essendo funzionale alla prosecuzione della sperimentazione in forma stabile o, per lo meno, al suo rinnovo.

2.

Schede di sintesi di dieci accordi aziendali

In questa sezione del volume sono state predisposte alcune schede di sintesi relative a contratti aziendali sottoscritti prima dell'approvazione della l. n. 81/2017, selezionati con la finalità di offrire una panoramica dai primi esempi di contrattazione sul tema del lavoro agile fino agli ultimi disponibili.

Rispetto alla mappatura presentata nella precedente sezione, questa parte intende approfondire gli aspetti rilevanti con riferimento a casi specifici: non cambiano, dunque, gli indicatori, ma l'unitarietà della trattazione e l'approfondimento sui singoli aspetti.

* Le schede sono state predisposte con l'aiuto della dott.ssa Antonella Mauro della Scuola di alta formazione di ADAPT, che ringraziamo per la preziosa collaborazione.

Nestlé
Data di sottoscrizione
12 ottobre 2012
Durata
Non specificata
Premesse <i>Gli obiettivi</i>
Miglioramento del <i>work-life balance</i> attraverso formule innovative che consentano al contempo di rafforzare la cultura della performance, la responsabilità individuale, la fiducia reciproca e un'effettiva parità di genere
Definizione
Modalità lavorativa che permette di svolgere al di fuori dell'azienda, avvalendosi di strumenti informativi, la stessa attività svolta all'interno dei locali aziendali. Diversa dal telelavoro in quanto non necessariamente svolta da postazione fissa e predeterminata e svolta a distanza non stabilmente, ma in modo non continuativo, sporadico, occasionale ovvero limitato ad un breve periodo di tempo. Distinzione tra lavoro agile occasionale (attività non prevalente e sporadica, ovvero prevalente per un periodo limitato) e lavoro agile sistematico (attività non prevalente per un periodo lungo)
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • personale la cui attività possa essere svolta a distanza mediante utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi • escluse attività che comportino lavoro esterno in via ordinaria, quelle svolte in telelavoro e che richiedono accesso a documentazione sita in archivi cartacei Scelte di politica gestionale • impiegati e quadri di tutte le sedi aziendali

Modalità di accesso
Modalità diverse per lavoro agile occasionale-sporadico (richiesta al responsabile analoga a richiesta per le ferie) e lavoro agile non puramente sporadico (richiesta via e-mail a responsabile e HR business partner)
Modalità di revoca/recesso
Nessuna previsione specifica
Modalità di svolgimento
Pianificazione - richiesta occasionale per lavoro agile occasionale-sporadico Periodicità - diversa in base alle due modalità (si veda <i>supra</i>) Orario - gestione autonoma dell'organizzazione del tempo di lavoro, senza modifica di per sé del regime orario - anche orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario della sede d'appartenenza - contattabilità durante il normale orario di lavoro
Luogo di lavoro
Nessuna specificazione salvo il riferimento ad una prestazione in parte resa fuori dalla sede aziendale
Attrezzature di lavoro
Fornitura - laptop fornito (adesione prima a chi già lo ha in dotazione; fornitura anche ad altri successivamente), ma necessaria linea ADSL e connessione internet Conservazione - responsabilità per danni da cattivo uso o abuso Malfunctionamento - fruizione di giornata di ferie (lavoro agile occasionale-sporadico), immediato rientro nella sede di lavoro (negli altri casi)

Altre discipline ricorrenti
Sciopero • in caso di proclamazione dello stato di agitazione, non saranno giustificate giornate sporadiche di lavoro agile per ovviare a impedimento esercizio libertà sindacale
Riservatezza e privacy
Lavoratore agile è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali e adotta le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia. I dati relativi alla qualità e quantità delle prestazioni raccolti per mezzo dei sistemi informativi non costituiscono violazione dell'art. 4 Stat. lav., in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro
Salute e sicurezza
Il dipendente segue istruzioni fornite (mirate su rischio cadute e inciampi, rischio elettrico, ergonomia). Deresponsabilizzazione dell'azienda rispetto a danni o infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad uso improprio delle apparecchiature o a situazioni di rischio procurate dallo stesso lavoratore o da terzi nell'utilizzo della postazione di lavoro a distanza
Formazione e informazione
Nessuna previsione specifica
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • commissione si occupa di monitoraggio della sperimentazione • incontro qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge o di contrattazione collettiva per verificare compatibilità e necessità di eventuali armonizzazioni

Barilla
Data di sottoscrizione
2 marzo 2015
Durata
Non specificata
Premesse <i>Gli obiettivi</i>
Al fine di migliorare le performance aziendali e raggiungere più sfidanti risultati, anche attraverso un più efficace modello organizzativo coerente con la <i>vision</i> aziendale, si conferma la sperimentazione di <i>smart working</i> , quale modalità di articolazione della prestazione lavorativa in grado di migliorare il bilanciamento vita-lavoro e di realizzare impatti positivi sui fattori ambientali, in un clima di maggiore responsabilizzazione, autonomia ed orientamento ai risultati
Definizione
Nuova modalità di svolgimento della prestazione consistente nella possibilità di svolgere la propria attività lavorativa, normalmente svolta in sede, anche al di fuori dei locali aziendali
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative - personale che non presenti incompatibilità di natura organizzativa e/o soggettiva Scelte di politica gestionale - lavoratori a tempo indeterminato e determinato - lavoratori full-time o a tempo parziale - in forza all'<i>headquarter</i>
Modalità di accesso
Adesione su base volontaria. I lavoratori leggono e accettano i contenuti del regolamento in essere

Modalità di revoca/recesso
L'accordo si limita a specificare che non sussiste alcun diritto alla prosecuzione del rapporto in regime di <i>smart working</i> al termine della sperimentazione e che il corretto godimento di ferie/ROL sarà elemento di valutazione per la possibilità di proseguire con la modalità di <i>smart working</i>
Modalità di svolgimento
Pianificazione • necessaria pianificazione e comunicazione con responsabile diretto Periodicità • max. 32 ore/mese • max. 64 ore/mese per: personale femminile, dalla comunicazione al compimento di un anno di età del figlio; personale maschile dalla nascita al compimento di un anno di età; personale con invalidità superiore all'80%; personale che svolge terapie salvavita o con figlio minorenni che svolga terapie salvavita. Le condizioni legate alla genitorialità sono valide anche nei casi di adozione • monte orario riproporzionato per lavoratori in part-time Orario: • correlazione temporale o diversa articolazione temporale approvata dal responsabile • lavoratore dovrà essere contattabile durante il normale orario di lavoro tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione
Luogo di lavoro
Lavoratore sceglie un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza, anche dal punto di vista dell'integrità fisica
Attrezzature di lavoro
Fornitura • l'azienda fornisce ai lavoratori i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie (pc portatile e sistema di supporto phone). Rinvio a policy IT aziendale per modalità d'uso

Altre discipline ricorrenti
Straordinari: no
Riservatezza e privacy
Esigenze di riservatezza devono orientare la scelta del luogo. Nell'ambito della prestazione il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza su dati e informazioni aziendali in suo possesso
Salute e sicurezza
Disciplinata in maniera ampia: • riconoscimento espresso applicazione del d.lgs. n. 81/2008 • dipendente tenuto a: selezionare luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza; adottare precauzioni necessarie e prendersi cura della propria salute e sicurezze e di quella delle altre persone presenti in prossimità; utilizzare le apparecchiature conformemente alle istruzioni ricevute evitandone l'uso da parte di soggetti terzi • l'azienda si deresponsabilizza per infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad uso improprio delle apparecchiature o a comportamenti inidonei
Formazione e informazione
Adesione al progetto non ha alcuna ricaduta su opportunità rispetto a percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • commissione si occupa di monitoraggio della sperimentazione al fine di valutare eventuali interventi correttivi • risultanze della sperimentazione saranno oggetto di confronto per valutazione se proseguire implementazione della modalità lavorativa

Zurich
Data di sottoscrizione
23 settembre 2015 Rinnovo: 1° giugno 2016
Durata
1° ottobre 2015-31 marzo 2016 (fase sperimentale) Rinnovo: 1° giugno 2016-31 dicembre 2017
Premesse Gli obiettivi
Miglioramento della qualità della vita dei dipendenti valorizzando il c.d. <i>work-life balance</i> e le pari opportunità. Sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione improntate alla flessibilità alla autonomia gestionale e valorizzazione della responsabilità dei dipendenti
Definizione
Forma di prestazione lavorativa erogata al di fuori della sede aziendale, in orari non rigidamente definiti, nel rispetto della durata dell'orario di lavoro contrattuale. Non comporta mutamenti di forma contrattuale o di disciplina normativa o economica applicata al rapporto di lavoro
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative - dopo fase sperimentale limitata ad una sola unità organizzativa, estensione a tutta la popolazione aziendale Scelte di politica gestionale - priorità ai lavoratori con gravi esigenze di salute proprie o dei familiari o residenti a distanza considerevole dalla sede di lavoro
Modalità di accesso
Adesione su base volontaria

Rinnovo

- richiesta del dipendente al proprio HR business partner, con indicazione di numero di giorni ed eventuale preferenza di collocazione durante la settimana
- previa verifica di compatibilità, autorizzazione del dipendente alla definizione del calendario con il proprio responsabile

Modalità di revoca/recesso

Revoca della sperimentazione, totale o al singolo ufficio, da parte dell'azienda in caso di riscontrata incompatibilità dello *smart working* con le esigenze organizzative con preavviso di 15 gg.

Recesso da parte del dipendente con preavviso di 15 gg.

Rinnovo: revoca da parte aziendale, previa informativa alle RSA, anche al singolo dipendente con medesimo preavviso e medesime motivazioni

Modalità di svolgimento

Pianificazione

- definizione del calendario mensile con il proprio responsabile
- in caso di più di una richiesta nello stesso ufficio, il calendario verrà determinato considerando le esigenze di tutti i dipendenti dell'ufficio
- in caso di richiesta da parte di un intero ufficio, il calendario verrà determinato in modo da garantire la compresenza di tutti i dipendenti per almeno 1 gg./sett.
- modifiche del calendario in base ad esigenze organizzative che richiedano la presenza del dipendente da comunicare entro 48 ore

Periodicità

- max. 2 gg./sett. Se necessario per alcune strutture organizzative max. 1 gg./sett. previa informazione e motivazione alle OO.SS.

Orario

- fermo il limite di 37 ore/sett., assenza orario di lavoro, salvo fascia di reperibilità 10.30-16.30 nel primo mese di sperimentazione. **Rinnovo:** assenza orario di lavoro nel rispetto della fascia oraria 7.45-19.30 e del limite di 37 ore/sett.
- autonomia nella determinazione dell'orario di lavoro, purché in accordo con il responsabile, garantendo l'operatività dell'ufficio di appartenenza e la interconnessione con le varie funzioni aziendali

Luogo di lavoro
Domicilio del dipendente o altro luogo alternativo alla propria abitazione
Attrezzature di lavoro
Fornitura • l'azienda fornirà la strumentazione idonea (laptop, software telefonico installato nel pc, cuffie, connessione internet con hardware portatile) Conservazione • utilizzo in accordo con i regolamenti e le istruzioni fornite dall'azienda, con la massima cura e obbligo di mantenere integra la strumentazione fornita, evitandone smarrimento e danneggiamento Malfunzionamento • informare il responsabile ed agire nel rispetto delle sue direttive. Il giorno successivo il dipendente rientrerà presso la propria sede di lavoro per svolgere la prestazione, fino a completa risoluzione del problema ad opera dei tecnici presso la medesima sede
Altre discipline ricorrenti
Ferie e permessi: sì Straordinari: no Buoni pasto: sì
Riservatezza e privacy
Rinvio alla disciplina vigente in materia di privacy Rinnovo • rispetto della normativa sui controlli e sulla privacy da parte dell'azienda • nessun controllo a distanza tramite gli strumenti di lavoro forniti
Salute e sicurezza
Rinvio alla normativa vigente in materia di tutela della salute Rinnovo • informazione/formazione sull'utilizzo delle dotazioni assegnate e nel rispetto del d.lgs. n. 81/2008 relativo allo svolgimento di prestazione in luogo diverso da quello assegnato • in materia di infortunio le parti concordano che il dipendente debba dar-

ne tempestiva comunicazione, fornendo la descrizione dell'evento e la documentazione richiesta
Formazione e informazione
Formazione/informazione del lavoratore circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • incontri mensili per la verifica dell'andamento del progetto Rinnovo • calendario di incontri trimestrali per monitoraggio (primo incontro 30 settembre 2016) • incontro nel caso in cui al dipendente non venisse data facoltà di adesione alla modalità di svolgimento della prestazione in <i>smart working</i> • incontro tra le parti entro 3 mesi dalla scadenza per una valutazione sul rinnovo Incontro tra le parti in caso di intervento legislativo in materia per valutare la compatibilità dell'accordo con le disposizioni di legge ed eventuali adeguamenti conseguenziali

Snam
Data di sottoscrizione
26 novembre 2015
Durata
7 gennaio 2016-31 marzo 2016 (fase sperimentale)
Premesse <i>Gli obiettivi</i>
L'implementazione del progetto segue ad uno studio di fattibilità diretto ad individuare forme di organizzazione del lavoro che rendano possibile un miglior bilanciamento tra vita privata ed attività professionale. Al contempo consente: miglioramento qualità del lavoro, minor impatto ambientale, miglioramento qualità della vita e riduzione dei costi aziendali
Definizione
Diversa modalità di esecuzione della prestazione che consiste nella possibilità, per una parte delle giornate lavorative totali, di svolgere la propria attività lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali secondo determinati criteri e condizioni
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • solo personale che svolga mansioni compatibili organizzativamente con le modalità di lavoro agile Scelte di politica gestionale • esclusivamente personale a tempo indeterminato • esclusi lavoratori assunti part-time
Modalità di accesso
Adesione su base volontaria attraverso specifica richiesta scritta del lavoratore alla quale seguirà accettazione formale da parte di quest'ultimo attraverso sottoscrizione lettera/contratto di adesione e del regolamento

Modalità di revoca/recesso
L'azienda non si obbliga alla concessione ed al successivo mantenimento di tale modalità della prestazione e si riserva di revocarla, con effetto immediato, prima della scadenza per ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il lavoratore che intenda recedere dalla modalità di <i>smart working</i> deve dare preavviso di una settimana
Modalità di svolgimento
Pianificazione • richiesta settimanale formalmente rivolta ed autorizzata da responsabile diretto Periodicità • max. 1 gg./sett. Orario • correlazione temporale • il lavoratore dovrà essere costantemente raggiungibile/contattabile durante l'orario di lavoro tramite i dispositivi utilizzati per l'espletamento della prestazione
Luogo di lavoro
Il lavoratore sceglie il luogo dove effettuare la prestazione esterna nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa di salute e sicurezza e coerentemente con le disposizioni in tema di <i>security</i>
Attrezzature di lavoro
Fornitura • strumenti forniti dall'azienda, anche se non specificato direttamente. Indispensabile disponibilità connessione internet presso il luogo in cui si svolge attività lavorativa esterna Conservazione • il lavoratore dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza la strumentazione messa a disposizione Malfunzionamento • non c'è previsione specifica, ma ipotesi riconducibile a obbligo di comunicazione tempestiva prevista per casi di impossibilità sopravvenuta della prestazione

Altre discipline ricorrenti
Permessi: non consentito l'utilizzo Straordinari: no Buoni pasto: no trattamenti di ristorazione a carico dell'azienda
Riservatezza e privacy
Previsione relativa alla finalizzazione di apparecchiature e strumenti informatici alle sole esigenze funzionali (no controlli), come per prestazione interna ai locali aziendali. Specifica disciplina in materia di riservatezza dei dati aziendali: adozione da parte del dipendente di provvedimenti idonei a garantire riservatezza in considerazione delle peculiari modalità; cura ad escludere i terzi da accesso a strumenti e dati aziendali; bloccaggio elaboratore ad ogni allontanamento, anche per poco tempo; tempestiva comunicazione in caso di furto o smarrimento
Salute e sicurezza
Disciplinata in maniera ampia • attività di formazione e informazione (si veda <i>infra</i>) • il dipendente è tenuto a selezionare luogo idoneo, adottare comportamento che non esponga a rischi non connessi alla prestazione lavorativa, utilizzare le strumentazioni conformemente alle normative aziendali, prendersi cura della propria salute e sicurezza
Formazione e informazione
Attività di informazione/formazione in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici sono condizione indispensabile per l'accesso alla sperimentazione
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • incontro di verifica finale per analisi degli esiti e modalità operative per eventuale implementazione del progetto • analisi delle eventuali opportunità in caso di nuova normativa di riferimento

Euler Hermes
Data di sottoscrizione
15 gennaio 2016
Durata
1° marzo 2016-30 settembre 2016 (fase pilota)
Premesse <i>Gli obiettivi</i>
Sperimentazione si inserisce nelle politiche di welfare poste in essere da azienda e sindacati. Finalità di promozione di un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita e di lavoro e di ambiente di lavoro permeato da fiducia, lealtà e senso di responsabilità. Richiamo a politiche di pari opportunità
Definizione
Svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro avvalendosi degli strumenti messi a disposizione dalla società. Non si configura come telelavoro. Non muta obblighi e doveri, così come i diritti propri del lavoratore riconosciuti dalle norme tempo per tempo vigenti; non modifica potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, né sede o orario di lavoro
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • solo personale che svolga mansioni compatibili allo svolgimento della prestazione al di fuori della sede di lavoro (si specificano funzioni per cui si riscontra incompatibilità di mansioni e delle attività svolte) Scelte di politica gestionale • esclusivamente personale a tempo indeterminato (anche part-time) • no apprendistato • richieste multiple risolte in base a punteggi riguardanti condizioni soggettive (distanza casa-lavoro; figli in età scolare; assenza di necessità di coordinamento risorse; età anagrafica più elevata)

Modalità di accesso
Adesione su base volontaria. A seguito della richiesta, l'accesso è formalizzato con comunicazione individuale che costituisce, per il periodo di sperimentazione, integrazione della lettera d'assunzione
Modalità di revoca/recesso
Il dipendente può revocare adesione al progetto in qualunque momento fornendo specifica motivazione. La società con preavviso di una settimana potrà decidere di revocare l'adesione del dipendente quando quest'ultimo non abbia rispettato quanto contenuto all'interno del regolamento <i>smart working</i> o per oggettive ragioni organizzative
Modalità di svolgimento
Pianificazione • accesso alla giornata di lavoro da remoto con preavviso di 7 gg. di calendario Periodicità • max. 3 gg./mese; max. 1 gg./sett. Orario: • correlazione temporale • reperibilità orientativa pari al 75% del normale orario lavorativo
Luogo di lavoro
Non specificato, salvo che debba trattarsi di luogo al di fuori dei locali aziendali
Attrezzature di lavoro
Fornitura • strumentazione fornita dall'azienda comprensiva di pc portatile, penna USB con connessione 4G, un token e un dispositivo mobile aziendale su cui deviare le chiamate Conservazione • lavoratore è tenuto a custodire con la normale diligenza la strumentazione fornitagli in modo tale da evitarne danneggiamenti o smarrimento

Malfunctionamento deve essere tempestivamente comunicato all'azienda che potrà richiedere il rientro presso la sede per la residua giornata lavorativa
Altre discipline ricorrenti
Straordinari: no Buoni pasto: sì Missione: no
Riservatezza e privacy
Dati i maggiori rischi per la compromissione della confidenzialità e riservatezza delle informazioni aziendali legati alla prestazione esterna, il collaboratore è tenuto a custodire con diligenza e massima riservatezza le informazioni aziendali ricevute e a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità venga mantenuta
Salute e sicurezza
Oltre alle attività di formazione (su cui <i>infra</i>), si prevede: - informativa sui rischi generali e specifici - cooperazione del dipendente all'attuazione delle misure predisposte dal datore di lavoro
Formazione e informazione
Attività di carattere formativo sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione sia riguardo al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza. Attività formativa prevista anche per i responsabili ai fini della gestione delle risorse in <i>smart working</i>
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto - incontri intermedi se necessari per introdurre modifiche alla sperimentazione - incontro intermedio fissato dopo 4 mesi dall'avvio del progetto - analisi degli esiti entro 3 mesi ai fini di eventuale stabilizzazione dell'istituto

Crédit Agricole Cariparma
Data di sottoscrizione
8 marzo 2016 Rinnovo: 9 marzo 2017
Durata
Aprile 2016-dicembre 2016 (fase pilota) Rinnovo: fino a 31 dicembre 2019, salvo revoche con preavviso di 6 mesi; successivamente rinnovabile di anno in anno
Premesse <i>Gli obiettivi</i>
Miglioramento dell'ambiente lavorativo e della produttività favorendo la conciliazione delle esigenze private con quelle professionali, in un contesto di promozione di iniziative di welfare aziendale
Definizione
Forma flessibile di lavoro da remoto diversa dal telelavoro e consistente nello svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso (altra sede aziendale; residenza privata/domicilio o altro luogo privato di pertinenza del lavoratore) con utilizzo di strumenti informatici. La prestazione esterna non potrà mai essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente svolta. Non determina una modifica della sede di lavoro, dell'orario individuale della collocazione temporale, delle mansioni. Non mutano i diritti e i doveri del dipendente né i poteri disciplinare e direttivo del datore. Esecuzione della prestazione incentrata, oltre che sui principi di correttezza, diligenza e disciplina, anche sui principi di riservatezza, attenzione, precisione, ordine, separatezza
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • progetto pilota: 50 dipendenti di aree determinate individuate dall'accordo • rinnovo: estensione a dirigenti, quadri direttivi e aree professionali nell'ambito della Direzione centrale e del CA Group Solutions, delle Direzioni territoriali e del Canale Private Banking e Banca di Impresa (no

figure a contatto diretto con la clientela)

Scelte di politica gestionale

- lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time
- anzianità di almeno 2 anni
- compatibilità di ruolo e mansioni con la modalità di svolgimento in *smart working*
- esclusione di apprendisti
- **rinnovo**: accesso prioritario a domande motivate da disabilità/gravi problemi di salute, gravidanza, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza, cura di figli minori di 8 anni

Modalità di accesso

Adesione su base volontaria. Autorizzazione da parte del responsabile della struttura organizzativa di assegnazione in concerto con la struttura del personale di riferimento previo colloquio e compatibilmente con le esigenze aziendali. L'autorizzazione forma oggetto di un accordo scritto (format allegato all'intesa) che costituisce integrazione del contratto individuale

Modalità di revoca/recesso

Recesso motivato ammesso per entrambe le parti in forma scritta con preavviso di almeno 10 gg.

In caso di assegnazione/trasferimento in altra unità organizzativa del dipendente o variazione delle mansioni:

- progetto pilota: revoca con preavviso di almeno 10 gg.
- **rinnovo**: verifica dell'autorizzazione

Modalità di svolgimento

Pianificazione

- pianificazione con cadenza almeno settimanale
- la programmazione potrà subire variazioni su richiesta motivata di dipendente o responsabile con preavviso minimo di 48 ore

Periodicità

- max. 8 gg./mese, max. 2 gg./sett. (preferibilmente in settimana)

Orario

- correlazione temporale
- contattabilità obbligatoria durante l'orario di lavoro (assente riferimento a specifiche fasce orarie di reperibilità) mediante gli strumenti messi a disposizione dall'azienda

Luogo di lavoro
Residenza/domicilio del dipendente (anche luogo privato di pertinenza del lavoratore diverso dalla sua dimora abituale). Altra sede aziendale, sia della società datrice di lavoro che del gruppo (c.d. hub aziendale)
Attrezzature di lavoro
Fornitura • a carico dell'azienda (software Lynch, pc portatile, webcam, internet key, cellulare). Facoltà di utilizzo internet personale, senza diritto al rimborso spese Conservazione • rispetto del d.lgs. n. 81/2008, in conformità con le istruzioni impartite in occasione della specifica formazione • utilizzo solo a fini lavorativi • non ammessa alcuna manomissione o utilizzo da parte di terzi Malfunzionamento • informare tempestivamente il proprio responsabile o la struttura del personale di riferimento, possibile richiamo del dipendente in sede o presso hub aziendale più vicino per la prosecuzione dell'eventuale residuo della giornata lavorativa
Altre discipline ricorrenti
Ferie e permessi: oneri di comunicazione/ richiesta ordinari Straordinari: no Buoni pasto: sì, solo per lo <i>smart working</i> presso hub aziendale. Estensione allo <i>smart working</i> prestato dal domicilio da valutare con le OO.SS. anche tenuto conto delle novità legislative Missione: no Trattamenti di reperibilità: no
Riservatezza e privacy
Oggetto di specifica formazione (si veda <i>infra</i>). Specifica e dettagliata policy di riservatezza e segretezza allegata all'accordo del progetto pilota. Esclusa la possibilità di esercitare controllo a distanza tramite gli strumenti tecnologici forniti dall'azienda

Salute e sicurezza
Disciplina corpora • applicazione disciplina sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro prevista dal d.lgs. n. 81/2008 • informazione e formazione del dipendente con riferimento ai rischi generici e specifici • il dipendente utilizza gli strumenti in maniera conforme alle direttive ricevute, seleziona un luogo di lavoro sicuro e idoneo a rendere la prestazione in termini di organizzazione e logistica • esonero responsabilità della società in caso di infortuni causati a terzi che siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature o a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo della postazione di lavoro • facoltà di consultare SPPA, medico competente o RLPS per richiedere informazioni • specifica valutazione dei rischi. Il lavoratore in <i>smart working</i> è inoltre sottoposto a sorveglianza sanitaria secondo l'apposito protocollo definito dal medico competente • moduli esplicativi di regole relative all'ergonomia allegate all'accordo del progetto pilota
Formazione e informazione
Formazione specifica su: • prevenzione e sicurezza • scelta del luogo di lavoro e gestione emergenze • corretto utilizzo strumenti informatici e privacy Rinnovo • fruizione on-line di corsi di formazione (c.d. <i>easy learning</i>) • i lavoratori sono aggiornati con riferimento ad eventuali modifiche delle policy relative alla salute e sicurezza tramite intranet aziendale
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • incontri di verifica tra le parti firmatarie • adeguamento dell'accordo alla sopravvenienza di discipline legislative specifiche, pena la revoca dei medesimi • le prestazioni rese in <i>smart working</i> sono utili per l'accesso a incentivi fiscali e contributivi

AXA
Data di sottoscrizione
12 aprile 2016
Durata
12 aprile 2016-31 ottobre 2016 (fase sperimentale)
Premesse Gli obiettivi
Favorire un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo (c.d. <i>work-life balance</i>). Maggiore focalizzazione sugli obiettivi in un rapporto basato su fiducia fra dipendente e responsabile. Diminuire l'impatto sull'ambiente (riducendo gli spostamenti dei lavoratori)
Definizione
Forma di organizzazione (<i>smart working</i>) che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in orari non rigidamente definiti, anche al di fuori della sede aziendale, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro contrattuale. Distingue lavoro agile (svolgimento della prestazione senza vincoli di orario in azienda) e lavoro a distanza (svolgimento al di fuori dei locali aziendali). Non rappresenta una modifica della posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • limitato a determinate strutture organizzative • esclusione di lavoratori con mansioni che richiedano una presenza continuativa in ufficio e non consentano iniziativa discrezionale nella determinazione dell'orario di lavoro Scelte di politica gestionale • solo lavoratori assunti a tempo indeterminato • anzianità di almeno 6 mesi

Modalità di accesso
Adesione su base volontaria. Presentazione della domanda al proprio responsabile entro il 22 del mese precedente a quello in cui si intende svolgere la prestazione in <i>smart working</i>. Entro 5 gg. dalla domanda, risposta del responsabile (mettendone a conoscenza la direzione HR di riferimento) con motivazione in ipotesi di eventuale rifiuto. Approvazione richiesta di adesione del dipendente e accordo scritto che formalizza modalità di espletamento attività lavorativa
Modalità di revoca/recesso
Preavviso di disdetta di almeno 30 gg. (entrambe le parti). In presenza di motivate ragioni di urgenza preavviso ridotto a 15 gg. (entrambe le parti)
Modalità di svolgimento
Pianificazione • cadenza non specificata • le giornate di <i>smart working</i> non possono essere di norma pianificate a mezze giornate. Eccezionalmente, potranno essere fruite a mezze giornate, in abbinamento a mezze giornate in sede o di ferie (rispetto limite max. sett.) • evitare che tutti i collaboratori del team utilizzino <i>smart working</i> nella medesima giornata Periodicità • max. 2 gg./sett. Orario • autonomia nella determinazione dell'orario di lavoro, purché in accordo con il responsabile (fasce orarie concordate) • no lavoro notturno, no lavoro festivo • reperibilità obbligatoria nelle fasce orarie stabilite con il proprio responsabile; obbligo di comunicazione tempestiva e motivata in caso di impossibilità
Luogo di lavoro
Non specificato, salvo riferimento a luogo diverso rispetto ad ufficio di appartenenza

Attrezzature di lavoro
Fornitura • l'azienda fornirà la strumentazione idonea (di regola: pc portatile, VPN, <i>tool</i> di collegamento telefonico, Lync). No connessione dati che sarà a carico del lavoratore
Conservazione • custodire con la massima cura e mantenere integra la strumentazione fornita, evitandone smarrimento e danneggiamento
Malfunzionamento • informare con massima urgenza il responsabile, con richiamo in sede del dipendente dal giorno successivo al malfunzionamento
Altre discipline ricorrenti
Ferie e permessi: sì. Per permessi a ore non disciplinati dalla legge è necessaria la comunicazione preventiva al proprio responsabile Straordinari: non ammessi Buoni pasto: sì
Riservatezza e privacy
Riservatezza del dipendente sulle informazioni aziendali. Riferimento alla normativa sui controlli (art. 4, l. n. 300/1970, come riformato dal d.lgs. n. 151/2015)
Salute e sicurezza
Applicazione disciplina sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro prevista dal d.lgs. n. 81/2008. In ipotesi di infortunio il dipendente dovrà informare tempestivamente la direzione HR. L'azienda si impegna, in caso di contestazione Inail, ad una specifica copertura assicurativa. Specifico copertura assicurativa
Formazione e informazione
Formazione/informazione del lavoratore circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento della prestazione con riferimento alla protezione della persona

Conclusioni

Sistema di monitoraggio e confronto

- incontro tra le parti entro il 15 settembre 2016 per una valutazione complessiva
- informativa mensile dell'azienda alle RSA circa l'andamento della sperimentazione per tutta la durata dell'accordo

Eni
Data di sottoscrizione
6 febbraio 2017
Durata
2 anni di sperimentazione
Premesse Gli obiettivi
Nel contesto di una generale promozione di misure di welfare aziendale volta a favorire efficienza e produttività e migliorare l'ambiente di lavoro e la qualità della vita dei dipendenti. Sperimentazione per favorire il bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei lavoratori genitori, incrementando flessibilità, autonomia e impegno mediante l'utilizzo di tecnologie che consentono di garantire la produttività anche fuori dalla sede di lavoro. Risparmio dei costi e di tempo dovuto agli spostamenti sostenuti dai lavoratori e riduzione dell'impatto ambientale dei medesimi spostamenti
Definizione
Modalità di svolgimento della prestazione che prevede la variazione parziale del luogo di lavoro con l'utilizzo di sistemi tecnologici idonei. Non si configura telelavoro. Non modifica i diritti e i doveri del lavoratore, la sede di lavoro, la quantità della prestazione. Persistenza dei poteri disciplinare, direttivo e di controllo del datore
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • valutazione della compatibilità tra mansione del richiedente e modalità di prestazione in <i>smart working</i> • esclusione di lavoratori a turno e di quelli che utilizzano apparecchiature non utilizzabili in modalità c.d. da remoto Scelte di politica gestionale • neogenitori (anche adottivi o affidatari) • lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time • esclusione di apprendisti

Modalità di accesso
Adesione su base volontaria, inviando una e-mail alla funzione gestione risorse umane di competenza del proprio responsabile diretto. Valutazione discrezionale da parte dell'azienda. Conferma accettazione della richiesta di accesso mediante lettera da far sottoscrivere al dipendente per accettazione, che integrerà il contratto di assunzione per il solo periodo di durata dello <i>smart working</i>. Le neomadri possono fare richiesta al termine dell'astensione obbligatoria, i neopadri a decorrere dalla nascita o al termine del congedo di paternità fruito. In ogni caso la domanda dovrà pervenire entro il compimento di 2 anni e 4 mesi del figlio o dall'inizio dell'adozione/affidamento
Modalità di revoca/recesso
Recesso ammesso per entrambe le parti con preavviso di almeno 30 gg.
Modalità di svolgimento
Pianificazione • pianificazione con il proprio responsabile, con preavviso congruo rispetto alle esigenze dell'ufficio di appartenenza e nel rispetto delle esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda, nonché nel rispetto del regolamento specifico allegato all'accordo • possibile modifica della programmazione da parte dell'azienda o richiesta di rientro in sede (quest'ultima da comunicare al lavoratore prima del termine della giornata lavorativa) • in caso di violazione delle procedure di accesso allo <i>smart working</i> o in caso di mancato rientro in sede nelle ipotesi previste, l'assenza è considerata ingiustificata (perdita trattamento economico ed eventuale valutazione a fini disciplinari) • durata minima di 6 mesi, massima di 24 mesi Periodicità • durata minima di 6 mesi, massima di 24 mesi • min. 8 gg./mese; max. 2 gg./sett. (fruibili per giornate intere, non cumulabili, non recuperabili in caso di mancata fruizione dello <i>smart working</i>) Orario • rispetto delle fasce orarie stabilite dagli accordi sindacali in essere nella sede di lavoro • reperibilità obbligatoria durante l'orario di lavoro

Luogo di lavoro
Individuato discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto dei requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e purché sia garantita la connettività. Esclusione di luoghi pubblici o aperti al pubblico
Attrezzature di lavoro
Fornitura • a carico dell'azienda (pc portatile), esclusione dell'utilizzo di apparecchiature non fornite dall'azienda; connessione dati ed energia a carico del lavoratore Conservazione • custodire con diligenza, nel rispetto delle istruzioni e regole aziendali su utilizzo a fini lavorativi degli strumenti forniti e sulla riservatezza dei dati e delle norme a tutela della salute e della sicurezza (d.lgs. n. 81/2008) • obbligo di restituzione degli strumenti, se previsto Malfunzionamento • informare con immediatezza l'azienda. Possibile richiamo in sede del dipendente per la prosecuzione dell'eventuale residuo della giornata lavorativa
Altre discipline ricorrenti
Ferie e permessi: in caso di ferie, malattia o altre assenza durante lo <i>smart working</i>, il dipendente deve rispettare gli oneri e le modalità di comunicazione previste dalla legge Straordinari: no Buoni pasto: no Trasferta/pendolarismo: no
Riservatezza e privacy
Riservatezza del dipendente sulle informazioni aziendali, secondo i regolamenti aziendali. Riferimento alla normativa sui controlli (art. 4, l. n. 300/1970, come riformato dal d.lgs. n. 151/2015, e art. 5, comma 2, d.lgs. n. 185/2016), nel rispetto del d.lgs. n. 196/2003
Salute e sicurezza
Disciplina corpora

- informazione e formazione obbligatoria sul d.lgs. n. 81/2008 e rischi specifici
- il dipendente sceglie un luogo idoneo per svolgere la prestazione in sicurezza, utilizza gli strumenti in conformità a d.lgs. n. 81/2008 e normative aziendali; comunica immediatamente infortuni
- comunicazione a DTL e Inail dei nominativi dei dipendenti in *smart working*
- deresponsabilizzazione dell'azienda rispetto a danni o infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad uso improprio delle apparecchiature
- possibilità di rivolgersi a SPP, medico competente, RLS per richiedere informazioni sulla normativa di salute e sicurezza

Formazione e informazione

Attività di informazione e formazione aventi ad oggetto la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e le modalità tecniche di lavoro.
Al dipendente è fornita apposita guida tecnica per l'utilizzo delle strumentazioni.

Conclusioni

Sistema di monitoraggio e confronto

- incontro tra le parti a luglio 2017 per una valutazione della sperimentazione e possibile estensione ad altri ambiti organizzativi e a lavoratori affetti da malattie gravi

Enel
Data di sottoscrizione
4 aprile 2017
Durata
Non specificata
Premesse Gli obiettivi
Modalità di lavoro che risponde ai valori guida (c.d. <i>open power</i>): responsabilità, innovazione, fiducia e proattività. Introduzione per aumentare la produttività e favorire un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo (c.d. <i>work-life balance</i>). Coniugare flessibilità e autonomia con fiducia nei confronti dei singoli lavoratori e maggiore responsabilizzazione individuale rispetto a risultati e obiettivi. Diminuire l'impatto sull'ambiente, coerentemente con principi di responsabilità sociale e di sostenibilità
Definizione
Modalità di svolgimento della prestazione che prevede la variazione, in modo non stabile e continuativo, del luogo di lavoro e l'utilizzo di sistemi tecnologici, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro e legale e contrattuale. Non modifica la natura del rapporto e il relativo trattamento economico e giuridico, né la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale. Persistenza dei poteri direttivo e di controllo nel rispetto dell'art. 4 della l. n. 300/1970
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • verifica della concreta fattibilità in relazione all'unità organizzativa interessata • esclusione di lavoratori con mansioni che richiedano una presenza continuativa in ufficio e non consentano iniziativa discrezionale nella determinazione dell'orario di lavoro

Scelte di politica gestionale • anzianità di almeno un anno • esclusione di apprendisti, part-time verticali e altre situazioni in cui l'azienda valuti la ricorrenza di una incompatibilità organizzativa
Modalità di accesso
Adesione su base volontaria mediante accordo scritto
Modalità di revoca/recesso
Revoca ammessa per entrambe le parti. Modalità non specificate
Modalità di svolgimento
Pianificazione • preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali • pianificazione in accordo con il responsabile generalmente su base mensile, comunque nel rispetto delle esigenze organizzative del <i>team</i> • evitare che tutti i collaboratori del <i>team</i> utilizzino <i>smart working</i> nella medesima giornata • possibile modifica da parte di entrambe le parti in caso di impegni o esigenze sopravvenute incompatibili con lo svolgimento dello <i>smart working</i> o che determinino una diversa organizzazione del lavoro • in caso di violazione delle procedure di accesso allo <i>smart working</i> o in caso di mancato rientro in sede nelle ipotesi previste, l'assenza è considerata ingiustificata (perdita trattamento economico ed eventuale valutazione a fini disciplinari) Periodicità • max. 1 gg./sett. Orario • riferimento all'orario di lavoro dell'unità di appartenenza, comprese le fasce di flessibilità • contattabilità obbligatoria durante l'orario di lavoro
Luogo di lavoro
Individuato discrezionalmente dal dipendente. Residenza/domicilio del dipendente, altra sede Enel (previa autorizzazione) o altro luogo a scelta del dipendente nel rispetto dei requisiti di sicurezza e riservatezza e purché sia garantita la connettività

Attrezzature di lavoro
Fornitura • a carico dell'azienda; connessione dati ed energia a carico del lavoratore
Conservazione • custodire con diligenza, nel rispetto della policy sul funzionamento e sulla riservatezza dei dati
Malfunzionamento • informare con immediatezza l'azienda. Definizione con il responsabile delle modalità di prosecuzione della prestazione e possibile richiamo in sede del dipendente per la prosecuzione dell'eventuale residuo della giornata lavorativa
Altre discipline ricorrenti
Straordinari: non richiesti Buoni pasto: sì (o servizi di mensa sostitutivi se presenti) Trasferta/pendolarismo: no
Riservatezza e privacy
Riservatezza del dipendente sulle informazioni aziendali. Riferimento alla normativa sui controlli (art. 4, l. n. 300/1970, come riformato dal d.lgs. n. 151/2015)
Salute e sicurezza
Disciplina corpora • dipendente deve effettuare uno specifico modulo formativo • al lavoratore e al RLPS è fornita l'informativa sui rischi generali e specifici connessi alle particolari modalità di svolgimento della prestazione con cadenza almeno annuale. L'informativa sarà oggetto di valutazione del Comitato bilaterale pari opportunità • il dipendente individua il luogo di lavoro, svolge la prestazione ed utilizza gli strumenti tecnologici in dotazione nel rispetto dei requisiti di salute e sicurezza, per la garanzia della propria sicurezza e di quella di terzi • in ipotesi di infortunio il dipendente dovrà informare tempestivamente e dettagliatamente l'azienda

Formazione e informazione
Informazione del lavoratore circa l'utilizzo delle apparecchiature e dei rischi generali e specifici
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • incontro tra le parti entro il 2017 per una valutazione complessiva • monitoraggio del Comitato bilaterale pari opportunità • aggiornamento in caso di eventuali interventi legislativi in materia di <i>smart working</i>

Ferrovie dello Stato Italiane (FSI)
Data di sottoscrizione
2 maggio 2017
Durata
Dal 1° settembre 2017 per la durata di 6 mesi (fase sperimentale)
Premesse Gli obiettivi
Favorire un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo (c.d. <i>work-life balance</i>) in un'ottica di valorizzazione del sistema di welfare aziendale per incrementare la soddisfazione dei lavoratori e la produttività. Potenziare la responsabilizzazione individuale volta al raggiungimento di obiettivi e risultati, in un contesto che valorizzi la fiducia tra lavoratori e responsabili, il dialogo e la trasparenza. Incentivare la flessibilità nella determinazione del luogo di lavoro e dell'orario di svolgimento della prestazione
Definizione
Modalità di svolgimento della prestazione in modo flessibile sia nella determinazione dell'orario che del luogo di lavoro. Non è assimilabile al telelavoro né costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro. Le ore di lavoro svolte in modalità <i>smart working</i> concorrono alle prestazioni rilevanti per l'accesso a premi di risultato stabiliti dagli appositi accordi aziendali
Destinatari e criteri di accesso
Condizioni tecniche e organizzative • aree interessate e numero massimo di lavoratori coinvolti indicati nell'apposito allegato all'accordo Scelte di politica gestionale • lavoratori a tempo indeterminato, anche part-time orizzontali, purché il ruolo e le mansioni non siano in compatibili con la modalità di svolgimento in <i>smart working</i> • esclusione di apprendisti (apprendistato professionalizzante)

Modalità di accesso
Richiesta di adesione su iniziativa del dipendente alla quale l'azienda dovrà dare riscontro entro 30 gg. Adesione su base volontaria mediante accordo scritto, il cui schema sarà trasmesso alle OO.SS. a scopo informativo, in cui dovranno essere indicati: • orario di lavoro • modalità di esercizio del potere disciplinare e di controllo del datore • modalità di applicazione dell'art. 55 del CCNL Mobilità/Area AF • strumenti informatici assegnati e modalità di utilizzo nonché possibili controlli in conformità con le disposizioni del CCNL Mobilità/Area AF e con le disposizioni aziendali
Modalità di revoca/recesso
Recesso ammesso per entrambe le parti in forma scritta con preavviso di 30 gg.; ridotto a 10 gg. nei seguenti casi: • assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle oggetto dell'accordo di <i>smart working</i> • venir meno delle ragioni personali del lavoratore che hanno motivato la richiesta • mancato rispetto delle condizioni imposte dall'accordo aziendale o dall'accordo individuale da una delle parti • obiettive ragioni aziendali sopraggiunte
Modalità di svolgimento
Pianificazione • distribuzione della giornata di lavoro da concordare tra lavoratore e responsabile in base alle esigenze del lavoratore e a quelle organizzative aziendali • pianificazione orario settimanale e giornaliero su base mensile o settimanale Periodicità • min. 4, max. 8 gg./mese da concordare con il diretto responsabile Orario • nella cornice delle disposizioni del CCNL Mobilità/Area AF in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro, lo <i>smart working</i> può essere effettuato dalle 6.00 alle 22.00 dei giorni feriali • reperibilità obbligatoria durante l'orario di lavoro. Non si applica il regime di cui all'art. 79 del CCNL Mobilità/Area AF, in tema di reperibilità/disponibilità

Luogo di lavoro
Residenza/domicilio del dipendente comunicata all'azienda. Altra sede aziendale (previa autorizzazione). Altro luogo specificato nell'accordo individuale
Attrezzature di lavoro
Fornitura • a carico dell'azienda (pc portatile, SIM dati per la connessione alla rete aziendale e smartphone) Conservazione • custodire con la massima cura, nel rispetto delle policy aziendali ed assicurarsi della loro operatività Malfunzionamento • informare tempestivamente il proprio responsabile, tenuto conto dell'obbligo del datore a garantire il funzionamento degli strumenti • definizione con il responsabile delle modalità di prosecuzione della prestazione e possibile richiamo in sede del dipendente per la prosecuzione dell'eventuale residuo della giornata lavorativa • sospensione della modalità di prestazione in <i>smart working</i> fino alla risoluzione in caso di persistenza del problema tecnico
Altre discipline ricorrenti
Straordinari: no Lavoro notturno: non ammesso Buoni pasto: sì
Riservatezza e privacy
Indicazione in sede di accordo individuale dei possibili controlli in base alle disposizioni del CCNL Mobilità/Area AF e alle disposizioni aziendali
Salute e sicurezza
• formazione preventiva su d.lgs. n. 81/2008 (si veda <i>infra</i>) • informativa su rischi generici e specifici • il dipendente adotta tutte le precauzioni necessarie a lavorare in sicurezza, utilizza gli strumenti in conformità alle direttive aziendali, comunica immediatamente infortuni

Formazione e informazione
Formazione del lavoratore circa gli obiettivi dello <i>smart working</i>, le modalità di esecuzione e in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo <i>smart working</i> non incide sui programmi di formazione e sviluppo professionale previsti per la generalità dei dipendenti
Conclusioni
Sistema di monitoraggio e confronto • definizione preventiva tra lavoratore e diretto responsabile di obiettivi misurabili per monitorare i risultati della prestazione resa in <i>smart working</i> • incontro tra le parti dopo 3 mesi dall'avvio della sperimentazione • relativamente alla fase pilota, monitoraggio bimestrale delle parti sulla base di questionari compilati da dipendenti e responsabili • valutazione congiunta al termine relativamente all'opportunità di estensione del programma, tenuto conto di eventuali interventi legislativi • per tutto quanto non espressamente disciplinato dall'accordo, si rimanda al CCNL Mobilità/Area AF e agli accordi aziendali

Parte V

IL LAVORO AGILE

NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1. Premessa

Negli ultimi anni la pubblica amministrazione in generale è stata oggetto di un ampio ed **ambizioso progetto riformatore** che ha sostanzialmente preso il via con l'approvazione della **l. n. 124/2015**, recante *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*.

Tra gli obiettivi dichiarati della riforma vi è, almeno per ciò che interessa in questa sede, una **rinnovata attenzione per l'adozione di (nuove) forme di lavoro che consentano in particolare una più ampia promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici** (art. 14, su cui *infra*).

Invero, le pubbliche amministrazioni **da tempo** hanno accesso a quella particolare forma di esecuzione della prestazione lavorativa da remoto che è il **telelavoro**, introdotto per il settore pubblico per la prima volta dalla c.d. **legge Bassanini-ter** (art. 4, l. n. 191/1998) «allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane». Obiettivo, questo, in grado di incidere in maniera decisiva sulla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi degli uffici pubblici italiani, andando dunque oltre alla semplice (seppur rilevante) tematica della conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, cui invece sembra confinata la visione odierna.

Diversamente dal settore privato, dunque, il **telelavoro ha nel settore pubblico una precisa fonte di regolazione primaria**, attuata attraverso l'emanazione di un ulteriore atto (il d.P.R. n. 70/1999) e la stipula di un successivo Accordo quadro nazionale per il telelavoro nella Pubblica Amministrazione firmato in data 23 marzo 2000 tra l'Aran (l'agenzia di rappresentanza per la negoziazione collettiva della pubblica amministrazione) e le organizzazioni sindacali di settore.

Tutto ciò lascerebbe immaginare una più ampia diffusione di tale modalità di lavoro rispetto a quanto avvenuto nel settore privato. Al contrario – al di

lità di alcune buone pratiche censite nei primi anni Duemila dal Dipartimento della funzione pubblica – **poche sono state le sperimentazioni di successo** e rilevanti quanto ad obiettivi raggiunti, tanto da spingere di recente il legislatore ad intervenire nuovamente e più volte sul tema (da ultimo, d.l. n. 179/2012), obbligando le amministrazioni pubbliche a redigere entro il mese di marzo di ciascun anno un piano di attuazione del telelavoro, da pubblicarsi, per rispondere alla consueta logica di trasparenza, sui siti web di riferimento. Logica di trasparenza che però non consente, ad oggi, un complessivo monitoraggio ed una conseguente valutazione della attuazione di tali disposizioni in termini di successo e concreta modernizzazione dei servizi e della organizzazione del lavoro nella PA.

Risale infatti al lontano 2004 un (probabilmente unico) rapporto organico sull'attuazione del telelavoro nel settore pubblico; rapporto che comunque evidenziava alcune *best practices* diffuse in alcune amministrazioni pubbliche che avevano permesso miglioramenti organizzativi ed efficientamento dei servizi ai cittadini.

Un esempio di successo cui riferirsi può essere il caso della Agenzia del Territorio che attraverso lo schema *Office to Office* è riuscita a far fronte alle carenze di organico di alcuni uffici sommate all'ingente carico di lavoro, affidando lo “smaltimento” del notevole arretrato accumulato nel tempo a colleghi che vi lavoravano a distanza, presso altre sedi meno cariche di lavoro. Richiamando considerazioni da svolgersi in altra sede del presente lavoro, una siffatta organizzazione non sarebbe consentita dalle norme appena entrate in vigore in materia di lavoro agile, in quanto escludono (nel privato) forme di lavoro agile in hub aziendali o comunque altre sedi della stessa organizzazione (parte II); in questo senso, l'unica strada percorribile risulta ancora essere il “vecchio” telelavoro.

È su questo sfondo che il legislatore del 2015 ha inteso intervenire con una tipica norma-incentivo che ponesse le basi per un rilancio del telelavoro e per l'introduzione di «nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa» (art. 14, l. n. 124/2015). Per mezzo di tale ultima previsione, alquanto generica, il legislatore si è voluto ricollegare alla discussione, allora già in atto, relativamente alla regolamentazione per legge di quella nuova modalità di lavoro, variamente definita *smart working* o lavoro agile, che è oggi disciplinata dalla l. n. 81/2017.

2.

L'articolo 14 della legge n. 124/2015

L'art. 14 della legge delega di riforma della pubblica amministrazione **vincola ciascuna amministrazione ad introdurre misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per:** a) l'attuazione del telelavoro, così richiamando implicitamente le norme citate pocanzi; b) la «**sperimentazione**, anche al fine di tutelare le cure parentali, **di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa**», perifrasi che, si è detto poco sopra, allude evidentemente alle forme di *smart working* o lavoro agile che già costituivano prassi diffusa nell'ambito del settore privato.

Gli obiettivi annuali fissati dovranno garantire l'accesso alle modalità di lavoro "da remoto" ad almeno il 10% dei dipendenti di ciascuna amministrazione nell'arco temporale di un triennio.

Segue poi una serie di ulteriori **disposizioni di dettaglio**, ed in particolare:

1. **il principio di parità di trattamento e di non discriminazione** dei lavoratori in regime di telelavoro o lavoro agile;
2. **l'adozione delle misure organizzative**, così come il raggiungimento degli obiettivi posti dallo stesso articolo, **costituirà oggetto di valutazione delle performance individuali e della intera amministrazione** di appartenenza;
3. **le amministrazioni adeguano i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno**, individuando idonei indicatori per la misurazione del grado di efficacia ed efficienza del sistema adottato nell'ottica sia della qualità dei servizi erogati che della idoneità di tali misure allo scopo prefissato, ovvero la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, prevedendo anche eventuali forme di consultazione dei cittadini.

Il terzo comma del medesimo articolo dispone invece che siano adottati, tramite direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita la Conferenza unificata per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, indirizzi per l'attuazione di tali obiettivi e linee guida che definiscano regole comuni per la necessaria ri-organizzazione del lavoro in questa ottica di flessibilità spazio-temporale. Direttiva approvata in sede di Conferenza unificata nella seduta del 25 maggio 2017 (per una analisi de contenuti si veda *infra*).

Da notare è che l'art. 14, dal punto di vista cronologico, precede l'entrata in vigore della l. n. 81/2017, il cui art. 18, comma 4 (come anticipato *supra*, parte II), estende l'applicazione del suo capo II (*Lavoro agile*) alla PA. Lo stesso comma richiama, peraltro, la direttiva da adottarsi ai sensi dell'art. 14 della l. n. 124/2015 a garanzia di un sostanziale raccordo tra i diversi interventi normativi.

La rubrica dell'art. 14 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*) evidenzia in maniera limpida quale sia l'obiettivo perseguito dal legislatore, che però la l. n. 81/2017 integra (art. 18, comma 1) con il fine di incrementare i livelli di competitività. Con ciò si supera dunque il solo concetto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incentivando forme flessibili di organizzazione dello svolgimento della prestazione lavorativa **nell'ottica della ricerca di incrementi di competitività e produttività degli uffici pubblici. Fine ultimo, questo, che – in ragione della estensione operata dal legislatore del 2017 – ben può essere riferito anche alla PA.**

Nelle more della adozione delle linee guida, la struttura della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha provveduto a siglare un protocollo in materia di lavoro agile con le organizzazioni sindacali di settore, esercitando così la propria autonomia negoziale sulla falsa riga di quanto registrato negli ultimi anni nel settore privato.

3.

Un precedente: la direttiva del 23 maggio 2017 per il personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri

A seguito della stipula in data 5 aprile 2017 del protocollo di cui si è dato atto pocanzi, il segretario generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato un proprio **atto di indirizzo che introduce norme di dettaglio in materia di *smart working*, che trovano applicazione unicamente nei confronti del personale – anche dirigente – della stessa amministrazione e che comunque sembrano, ad una prima lettura, del tutto compatibili con le linee guida in corso di emanazione, questa volta indirizzate all'intero settore pubblico** (protocollo e direttiva sono consultabili tramite la proiezione informatica).

Alcune disposizioni della direttiva meritano un commento di dettaglio. Infatti, **la direttiva per il personale della Presidenza del Consiglio**, pur anticipando l'emanazione in via definitiva della direttiva ai sensi dell'art. 14 della l. n. 124/2015, **costituisce un buon esempio di impostazione di progetti per l'introduzione e incentivazione di forme di lavoro agile nella PA, cui potranno far riferimento anche altre amministrazioni.**

1. Definizioni ed ambito di applicazione

Anzitutto, **la direttiva intende per “lavoro agile” una modalità flessibile e semplificata di lavoro finalizzata non solo ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma anche ad incrementare la produttività della amministrazione** (art. 1), così introducendo meritoriamente un elemento ulteriore rispetto ai fini perseguiti dal legislatore del 2015.

Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa richiamano di fatto la nozione introdotta dall'art. 18 della l. n. 81/2017, ovvero: alternanza tra prestazioni rese presso la abituale sede di lavoro e altri luoghi comunque esterni ad essa e con i soli vincoli di orario massimo previsti da leg-

ge e contrattazione collettiva; possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici; assenza di una postazione fissa per i periodi di lavoro svolti *extra moenia*.

Dopo aver richiamato la direttiva di futura emanazione ai sensi dell'art. 14 della l. n. 124/2015, si chiarisce come la direttiva sia **«finalizzata a consentire al 10 per cento dei dipendenti, compresi i dirigenti, in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri» di poter accedere, ove lo richiedano, alla modalità di lavoro agile**. Da notare come la direttiva in commento ponga un obiettivo “rigido” («10 per cento») mentre la legge delega di riforma della pubblica amministrazione del 2015 predisponessa un obiettivo che meglio si sposa con la *ratio* di incentivazione della norma (almeno il 10% del personale nell'arco di un triennio).

Di non poco conto è il riferimento, all'art. 3 (*Finalità*), tra l'altro, alla sperimentazione ed introduzione, tramite la facoltà di accedere al lavoro agile, di (nuove) **soluzioni organizzative orientate allo sviluppo di una cultura gestionale ed organizzativa che sia maggiormente orientata al lavoro per obiettivi e risultati e dunque ad incrementi di produttività** (che fa eco ad analoghe previsioni che tipicamente improntano, come si è visto, le premesse degli accordi aziendali di lavoro agile; cfr. *supra*, parte IV).

Questo approccio teso al lavoro per obiettivi che, come vedremo, è richiamato più volte anche nella “direttiva Madia”, implica la **necessità di monitoraggio e valutazione delle attività lavorative assegnate rispetto agli obiettivi programmati *ex ante*** (art. 4), da attuarsi attraverso nuovi strumenti di controllo sia on-line che off-line che in una certa misura la “direttiva Madia” richiama, senza però entrare nel dettaglio, lasciando così spazio alle singole amministrazioni per l'introduzione delle modalità più idonee rispetto alle peculiarità ed agli obiettivi di ogni singola azione.

Come nella generalità degli accordi aziendali del settore privato mappati in questo volume (*supra*, parte IV), anche la direttiva della Presidenza del Consiglio impone **limiti temporali di accesso al lavoro agile**, per cui il dipendente selezionato attraverso apposite procedure interne (sostanzialmente bandi da predisporre a cura della amministrazione di appartenenza) potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro **ordinariamente per un massimo di 5 giornate al mese, divisibili anche in mezzeggiornate, da concordare con l'amministrazione** (art. 7, comma 1). È inoltre possibile, previo accordo con l'amministrazione, ampliare il numero di giornate in regime di lavoro agile, laddove necessario per

motivi connessi a specifiche e documentate esigenze del singolo lavoratore o delle singole strutture (art. 7, comma 2).

Viene inoltre previsto l'**obbligo di reperibilità** (*rectius* “contattabilità”, secondo il termine impiegato in maniera ricorrente dalla direttiva) **per almeno 3 ore** (o riproporzionato ad un’ora e 30 minuti in caso di mezze giornate) **in fasce orarie anche discontinue, da individuarsi all’interno del «progetto di lavoro agile» (art. 7, comma 3).**

Infine, nel richiamare il rispetto dei tempi di riposo, viene altresì introdotto il **“diritto alla disconnessione” dalle strumentazioni tecnologiche (art. 7, comma 4)**, di cui si è già ampiamente dato conto in sede di commento alla legge (parte II).

2. Individuazione del personale e criteri di priorità (articoli 8 e 9)

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, normalmente con cadenza semestrale, acquisisce ed esamina le richieste individuali pervenute a seguito della emanazione di **appositi bandi di selezione del personale**. Per partecipare alla selezione occorre **presentare domanda corredata da una ipotesi di progetto individuale di lavoro agile**, definito d’intesa con il superiore gerarchico. Dunque, entro il 1° dicembre e il 1° giugno di ogni anno viene elaborata una particolare graduatoria del personale ammesso, secondo i criteri di priorità stabiliti nello stesso atto in commento. Entro 30 giorni dalla adozione della graduatoria vengono poi definiti ed avviati i singoli progetti individuali di lavoro agile.

Di tale procedura interna si farà carico una **Commissione *ad hoc* costituita da 3 membri scelti dal segretario generale tra i dirigenti in servizio**, attraverso un sistema di rotazione periodica.

Assume particolare interesse la disposizione “di chiusura” di cui all’art. 8, comma 8, che prevede la **possibilità di derogare ai termini ed alle procedure, come anche ai limiti percentuali imposti dalla stessa direttiva** (così confermando, tra l’altro, la natura rigida della percentuale massima di accesso al lavoro agile, diversamente da quanto disposto dalla legge delega di riforma della pubblica amministrazione), **nel caso di richieste motivate da gravi condizioni di salute (certificate) del richiedente nonché di gravi esigenze di cura di figli minori di anni 12**. In tali ipotesi decorren-

za e durata del progetto individuale saranno stabilite direttamente attraverso intese con il superiore gerarchico.

In caso di domande presentate in numero superiore rispetto ai “posti” messi a bando, la direttiva introduce una serie di requisiti di selezione e priorità di cui deve risultare in possesso il richiedente al momento della presentazione della domanda. Ed in particolare: non godimento effettivo di altre forme di flessibilità dell’orario di lavoro (si veda, ad esempio, il lavoro a tempo parziale) o permessi; esigenze di cura del richiedente e dei figli minori di 12 anni, ma anche di familiari o conviventi; maggiore tempo di percorrenza per il raggiungimento della sede di lavoro; minore fruizione di giornate di lavoro agile nell’anno precedente; particolari condizioni di appartenenza all’organico della Presidenza del Consiglio.

3. Progetto individuale di lavoro agile

L’art. 10 introduce il c.d. **«progetto individuale di lavoro agile» di durata al massimo semestrale e comunque rinnovabile, da definirsi per iscritto sulla base di uno “schema tipo” allegato alla stessa direttiva e definito d’intesa con il superiore gerarchico**, a garanzia della legittimità e coerenza rispetto alle esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

Il progetto individuale indica **(requisiti essenziali): informazioni identificative del dipendente e della struttura di riferimento; modalità di realizzazione e tempi della prestazione in regime di lavoro agile; fasce di contattabilità; specifici risultati e strumenti di misurazione del lavoro nonché il loro effettivo raggiungimento; durata del progetto; procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell’attività svolta.**

A ciò si potranno aggiungere, a ben vedere, eventuali riferimenti agli strumenti tecnologici impiegati (anche di proprietà del lavoratore) nonché alla formazione generale sul lavoro agile e specifica sulla salute e sicurezza, pure prevista al comma terzo dello stesso articolo.

Anche solo dalla semplice lettura dei contenuti essenziali del **progetto individuale di lavoro agile**, ci si può rendere facilmente conto che **questo costituisce, di fatto, la riproposizione – nella PA – dell’accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore cui la generalità dei contratti**

aziendali mappati in questi anni subordina l'attivazione di modalità di lavoro agile.

4. Salute e sicurezza sul lavoro

La direttiva introduce opportunamente anche misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che, come visto (parte II), assume una particolare delicatezza in caso di attivazione di forme di lavoro agile, legate in particolar modo alle responsabilità in capo al datore di lavoro anche per il lavoro “da remoto”.

Anzitutto viene prevista la **consegna, con cadenza almeno annuale, di una informativa scritta** al singolo dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), **con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di lavoro agile**. Tale informativa deve garantire, in particolare, **una scelta consapevole da parte del lavoratore della sede di lavoro agile; di conseguenza, l'amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi per il mancato rispetto delle indicazioni contenute nell'informativa**. Invero, una simile disposizione rischia di essere “superata” dalla giurisprudenza, sussistendo comunque un obbligo generale in materia, previsto dall'art. 2087 c.c. Ad ogni modo, questa disposizione – che di fatto introduce un vincolo di scopo cui deve essere orientata l'elaborazione della informativa – appare certamente più incisiva e tutelante rispetto alle clausole più o meno formaliste presenti nella generalità dei contratti aziendali del settore privato, come anche una più specifica incidenza rispetto all'obbligo previsto dalla l. n. 81/2017 e relativo impegno da parte del Governo di adottare idonee linee guida sulla materia che appaiono di dubbia efficacia sul piano pratico.

Viene altresì previsto, come accade in alcuni accordi aziendali del settore privato, l'obbligo da parte della amministrazione di appartenenza di **comunicazione all'Inail dei nominativi dei lavoratori che accedono a modalità di lavoro agile**, ai fini dell'eventuale intervento dell'assicurazione obbligatoria. In questo senso sarebbe opportuno intervenire con atto interno dell'Inail che regoli la gestione di questi flussi di informazioni e chiariscano la reale portata applicativa di simili pattuizioni. Particolari criticità si potrebbero riscontrare comunque in riferimento alla mancanza di una definizione e/o comunicazione *ex ante* della sede di lavoro agile.

4.

La “direttiva Madia”

Il 1° giugno 2017 è stata firmata dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione Marianna Madia, per conto del Presidente del Consiglio dei Ministri, la direttiva n. 3/2017, recante *Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della l. 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.*

La direttiva si compone di ben 24 pagine che, alternando disposizioni finalizzate al rilancio del telelavoro nella PA e alla implementazione di forme di lavoro agile, introducono particolari linee di indirizzo con riferimento a: proposte metodologiche; aspetti organizzativi e di gestione del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali; infrastrutture tecnologiche e protezione dei dati, obblighi di custodia e riservatezza; misurazione e valutazione delle performance; salute e sicurezza sul lavoro.

Le numerose informazioni, non sempre lineari, contenute nella direttiva appaiono in più di una occasione ripetitive e talvolta prive di indicazioni puntuali, invece indispensabili. Il riferimento è in particolare ai numerosi passaggi che impongono un “cambio di rotta” alle amministrazioni pubbliche in termini di raggiungimento di risultati specifici tramite un attento monitoraggio della attività lavorativa, salvo poi non indicare in maniera precisa i metodi e gli strumenti tecnici per la misurazione delle performance, lasciando il compito ai singoli dirigenti apicali di individuarli ed introdurli, sempre nel rispetto della clausola di invarianza finanziaria.

In verità tale criticità non stupisce, posto che anche nel settore privato – dove tra l'altro forme di lavoro agile consentono altresì di accedere a forme di tassazione agevolata sulla retribuzione di produttività – raramente si scorrono indici di misurazione delle performance dei singoli lavoratori o di un gruppo di essi.

Pertanto, per pura convenienza esplicativa, nel tentativo di un primo commento, si seguirà – per quanto possibile – l’architettura della medesima direttiva.

1. Introduzione e riferimenti normativi

La direttiva apre con una introduzione di carattere generale con specifico richiamo delle disposizioni di legge su cui poggia le basi: non solo l’art. 14 della l. n. 124/2015, ma anche l’art. 18, commi 3 e 5, della l. n. 81/2017.

In particolare, il terzo comma prevede che le disposizioni della stessa legge si applichino, «in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1 comma 2 del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti».

Pertanto, **destinatari della norma di cui all’art. 18, comma 3**, come anche della direttiva stessa, **sono la generalità delle amministrazioni dello Stato** (tra cui, ad esempio, istituti e scuole di ogni ordine e grado, amministrazioni centrali, Regioni, Province e Comuni, camere di commercio industria agricoltura e artigianato, enti pubblici non economici, le aziende dello Stato) **eccetto gli organismi di rilievo costituzionale** (tra gli altri, la Corte costituzionale, il Cnel, il Consiglio superiore della magistratura), che, nel rispetto della autonomia che viene loro garantita dall’ordinamento, **possono comunque adottare loro indirizzi interni, così come previsto in effetti dall’art. 14, comma 4, l. n. 124/2015**.

L’art. 18 fa inoltre **salve le diverse ed ulteriori disposizioni che vengano adottate nell’autonomia delle diverse amministrazioni, specificamente adottate per i rapporti di lavoro ad esse riconducibili**: il riferimento è, ad esempio, alle norme di cui alla direttiva per il personale della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Pertanto, nessuna categoria di lavoratori è esclusa a priori, dovendo invece le singole amministrazioni procedere attraverso selezioni e criteri da individuare *ex ante* e secondo il principio di non discriminazione.

Il quinto comma dell'art. 18 prevede invece la **consueta clausola di invarianza finanziaria, che pone seri dubbi circa la possibilità di attuare efficaci interventi di riforma della organizzazione del lavoro nella pubblica amministrazione**. Si pensi ad esempio alla necessità di introdurre nuovi strumenti di misurazione delle performance, che in concreto possono ragionevolmente essere anche costosi software gestionali di tracciabilità delle prestazioni lavorative o supporti tecnologici più avanzati. Tale necessità emerge sin dalle prime righe della introduzione, dove leggiamo come «Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione delle performance».

Interessante è notare come la direttiva – contrariamente a quanto definito all'art. 14 della l. n. 124/2015, sul quale già ci siamo soffermati – faccia sì riferimento all'introduzione di nuove e migliori pratiche che garantiscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma si preoccupi di evidenziare come questo porti ad incrementi della produttività individuale ed organizzata.

A onore del vero, tale dichiarazione appare ricorrente in molti accordi aziendali sottoscritti negli ultimi anni nel settore privato, senza che però vi siano in concreto, salvo le eccezioni di cui si è dato conto, reali strumenti di misurazione delle performance tali da dimostrare l'assunto.

Viene poi richiamato il necessario coinvolgimento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 57, d.lgs. n. 165/2001) e degli “Organismi indipendenti di valutazione” altrimenti detti “OIV” (d.lgs. n. 150/2009). Nell'animo della direttiva i primi costituirebbero infatti organismi in grado di contribuire «all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato» dai più generali principi di non discriminazione e benessere organizzativo. Invero, allo stato attuale, non si conoscono atti di monitoraggio complessivo del grado di incisività di tali organismi.

2. Misure organizzative

Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di adottare una serie di misure organizzative sia per quanto concerne la più ampia diffusione di forme di telelavoro, sia con riferimento alla introduzione di forme di lavoro agile.

Relativamente al telelavoro, in realtà, la direttiva si limita a ricostruire brevemente l'evoluzione della normativa, chiarendo come le pubbliche amministrazioni possano installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, «apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari».

Più ampie sono invece le indicazioni relative alle forme di lavoro agile, che la direttiva legge come **«modalità innovative, alternative al telelavoro»** che siano più adeguate alle organizzazioni di riferimento e concorrano sia al miglioramento in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia al miglioramento della qualità dei servizi erogati, che pure rappresenta un passaggio rilevante nell'ottica del rapporto con i cittadini-utenti e si ascrive alle diverse istanze di digitalizzazione della PA (si legga: agenda digitale) ugualmente presenti nel complessivo disegno riformatore del settore pubblico.

Non si comprende se l'alternatività al telelavoro sia da ricondurre alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa o invece alle tecnologie impiegate; questa distinzione può apparire, ad una prima lettura, superflua, mentre assume particolare rilevanza laddove si ragioni in termini di legittimità e compatibilità delle forme di lavoro agile rispetto alle disposizioni di legge e contrattazione collettiva ancora in vigore in materia di telelavoro.

Proseguendo nella lettura delle prime pagine della direttiva, si nota il ruolo che il Dipartimento della funzione pubblica assegna ai dirigenti, che non sono solo potenziali fruitori di forme di lavoro agile, ma anche “garanti” del rispetto dei diritti e doveri dei singoli e delle amministrazioni di appartenenza, che traggono origine dai singoli progetti di *smart working*, nonché dell'attuazione della direttiva stessa.

I dirigenti sono quindi chiamati ad impostare un monitoraggio mirato e costante delle attività svolte a distanza, calibrando così dosi di responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ad un controllo attento circa il **raggiungimento degli obiettivi specifici e alla verifica del loro impatto sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa**.

In particolare, le pubbliche amministrazioni sono quindi tenute a:

- **adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso una organizzazione del lavoro**

non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance: ciò appare in verità in contrasto, almeno in ottica sistematica e da un punto di vista di politica del diritto, con le recenti riforme volte ad aggravare le sanzioni ed accelerare i relativi procedimenti di accertamento nella c.d. lotta ai furbetti del cartellino. Su questo punto appare chiara la stessa direttiva quando ammette che «una delle principali sfide dell'introduzione dello *smart working* nelle pubbliche amministrazioni è il cambiamento della cultura organizzativa. A ben vedere, le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono di superare il concetto della “timbratura del cartellino” e della “presenza fisica” in ufficio e quindi di una prestazione lavorativa svolta in una sede e in un orario di lavoro definiti. Molte attività lavorative possono essere svolte al di fuori della propria sede lavorativa e in orari non necessariamente prestabiliti» (pag. 13);

- **attribuire criteri di accesso a favore di coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impiegati in attività di volontariato:** a questo criterio rispondo, ad esempio, i requisiti di priorità stabiliti nella direttiva per il personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di cui si è già dato atto nelle pagine che precedono;
- individuare il novero di attività che non dovessero ritenersi compatibili con tali forme di lavoro a distanza;
- **individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili** con il contesto organizzativo, che permettano da un lato di **responsabilizzare il personale** rispetto alla *mission* istituzionale della amministrazione e dall'altro di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti: emerge qui quella suggestione secondo cui alla base delle nuove forme di flessibilità stia, in fondo, una profonda fiducia del datore di lavoro nei confronti del personale coinvolto, lasciando in qualche modo sfumare taluni tratti del paradigma fordista del lavoro subordinato;
- promuovere iniziative formative in materia;
- riprogettare lo spazio fisico di lavoro, anche mediante la creazione di spazi di *coworking*: lavorare esclusivamente in questi spazi o in sede non consentirebbe però l'applicazione della legge sul lavoro agile, che esclu-

de la possibilità di lavorare in altre sedi della medesima organizzazione piuttosto che in spazi collaborativi, dovendo così meglio riferirsi allo schema del telelavoro;

- promuovere l'impiego delle tecnologie abilitanti, riducendo in maniera sensibile il c.d. *digital divide*.

La direttiva si preoccupa poi di sottolineare come la prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non muti il rapporto di lavoro subordinato sottostante, la posizione del lavoratore nella amministrazione di appartenenza e neppure la sede di assegnazione.

Rinviando all'art. 19 della l. n. 81/2017, si prevede la necessità di un accordo scritto tra le parti, che regoli la modalità di lavoro agile secondo una serie di principi, così dettagliati:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'amministrazione ed in parte all'esterno di essi (viene dunque riproposto il **concetto dell'alternanza**), nel solo rispetto del limite massimo di durata della prestazione giornaliera e settimanale;
- opportunità di **individuazione delle diverse sedi** per i periodi di esecuzione della prestazione al di fuori dei locali della amministrazione di appartenenza, meglio se **formalizzata nell'accordo individuale**. Ciò appare rilevante soprattutto ai fini dell'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e della necessità di conoscenza, da parte dell'amministrazione, della sede esterna, per potersi attivare con riferimento agli obblighi di cui al d.lgs. n. 81/2008;
- definizione del numero di giorni, ore, mesi, anni di durata dello *smart working* con **prevalenza della modalità di prestazione in sede**;
- individuazione dei **tempi di lavoro e fasce di reperibilità**;
- **possibilità di uso di strumenti tecnologici**: come nella legge, anche in questo caso si ragiona in termini di "possibilità" quando appare comunque sempre necessaria la presenza di una qualche forma di tecnologia (sia anche soltanto uno *smartphone* o un *tablet*).

Nelle stesse pagine viene poi ricostruito l'impianto degli obiettivi che la legge impone di raggiungere anche per il tramite dell'applicazione delle misure previste nelle linee guida in commento. **Da un lato l'obiettivo qualitativo concernente l'adozione di misure organizzative idonee a promuovere il lavoro flessibile quanto a coordinate spazio-temporali della prestazione. Dall'altro, l'obiettivo quantitativo che si concretizza nel garantire l'accesso a forme di telelavoro o *smart working* ad almeno il 10% dei lavoratori della PA nell'arco di un primo triennio.**

Ancora una volta viene esplicitato come si tratti «di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

A questi fini, **le singole amministrazioni sono libere di adottare le misure organizzative ritenute più opportune, delineando però un preciso modello che tenga conto di un percorso metodologico comune e condiviso, delimitato da una folta serie di pilastri.**

Immaginare modelli incentrati sul conseguimento dei risultati ed adeguare sia il piano delle performance sia il sistema di misurazione e valutazione della performance; valutare la capacità innovativa dei singoli dirigenti; valorizzare le competenze dei singoli e dei gruppi; responsabilizzare i lavoratori e favorire relazioni fondate sulla fiducia; realizzare interventi di innovazione tecnologica e dematerializzazione; operare nei limiti delle risorse di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica; individuare possibili risparmi conseguenti; garantire e verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa; definire gli elementi essenziali dell'accordo individuale; adeguare le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in caso di *smart working*.

Infine viene prevista la costituzione, entro 30 giorni dalla entrata in vigore della direttiva stessa, di un particolare **gruppo di lavoro presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con compiti di monitoraggio dell'intera "operazione" e di durata biennale**, nonché la creazione di un sito web dedicato alle amministrazioni in cui convogliare ogni materiale utile al raggiungimento degli obiettivi.

3. Indicazioni operative

La direttiva suddivide in quattro fasi le indicazioni operative per l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 14, che pur risultando non vincolanti forniscono alle amministrazioni un buon punto di riferimento.

Fase 1

È necessario **dare avvio all'adozione di misure di lavoro agile attraverso una prima analisi di contesto**, effettuata da un gruppo di lavoro interno costituito da dirigenti, funzionari, dipendenti comunque esperti in materia. In questa fase occorre dunque effettuare una **analisi** della amministrazione di riferimento, in termini di caratteristiche **di macro-struttura organizzativa** e mappatura di attività e processi, da un punto di vista più sostanziale che meramente formale. È necessaria infine una **analisi a livello micro**, con la mappatura delle competenze e delle professionalità presenti, nonché dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Fase 2

Formalizzazione di un piano interno che definisca le linee e le caratteristiche del progetto di sperimentazione del lavoro agile all'interno di quella specifica amministrazione, con indicazioni in merito a durata, rientri settimanali, fasce di reperibilità, strumenti tecnologici, individuazione delle attività da escludere dal progetto perché non compatibili, identificazione delle misure di realizzazione del lavoro agile, ecc.

Stupisce il richiamo (ancora una volta) alla necessità di un accordo individuale, che però in questo caso la direttiva considera alternativo ad altre forme di regolamentazione sempre sul piano individuale, quali adesioni volontarie al programma o semplice autorizzazione. Sul punto occorre richiamare l'art. 19 della l. n. 81/2017, che, risultando compatibile, trova applicazione anche alla PA e richiede espressamente l'accordo individuale scritto tra lavoratore e datore di lavoro (qui amministrazione di appartenenza).

In questa fase è **centrale la definizione degli obiettivi e dei criteri di scelta cui deve orientarsi l'intero programma**, anche con obiettivi annuali intermedi in grado di dare tempistiche più certe per la realizzazione dell'obiettivo triennale.

Non solo. In questa fase la direttiva ritiene opportuno realizzare una mappatura degli spazi e delle dotazioni tecnologiche, anche al fine di realizzare

spazi di *desk sharing* o *coworking* (sulle cui criticità in termini di compatibilità con la legge in materia di lavoro agile si è già detto alcune pagine addietro).

Infine è ribadito l'obbligo di consegna di utile informativa scritta ai fini della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fase 3

Si consiglia di **avviare la sperimentazione attraverso un progetto pilota** in grado di coinvolgere preliminarmente una o più unità organizzative che siano in uno stato già avanzato di organizzazione flessibile (anche in termini di maggiore grado di autonomia dei lavoratori) del lavoro, in modo da creare condizioni di avvio più favorevoli.

Fase 4

L'amministrazione si dota di un **sistema di monitoraggio per una valutazione complessiva del progetto** pilota/della sperimentazione, in termini di obiettivi raggiunti e incrementi di produttività.

4. La disciplina interna

La direttiva chiede alle amministrazioni destinatarie di adottare uno **specifico atto interno che vada a definire tutti gli aspetti relativi all'incidenza sui rapporti di lavoro dell'introduzione dello *smart working* nella PA**, tenuto conto delle peculiarità della organizzazione del lavoro presente nella amministrazione di riferimento (ad esempio, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri analizzata in precedenza).

A tal fine introduce un tanto corposo elenco di tematiche che andrebbero sviluppate all'interno del medesimo atto, tra cui si riportano le più rilevanti sul piano regolatorio e sistematico:

- **definizione di lavoro agile anche con riferimento alla distinzione dal telelavoro:** da questo punto di vista è la stessa direttiva a "imporre" una certa distinzione, laddove dice che quest'ultimo sia «meglio identificabile come prestazione lavorativa a distanza (ad esempio presso l'abitazione della lavoratrice o del lavoratore)» (pag. 14). Ci si domanda, se questa è l'impostazione, dove risieda realmente la distinzione tra le due modalità di lavoro, posto che anche il lavoro agile potrebbe essere svolto in una qualche occasione presso l'abitazione del lavoratore e che

comunque si tratta di “lavoro a distanza” (sulle criticità con riferimento al rapporto tra lavoro agile e telelavoro si veda la parte II del presente volume);

- individuazione della **platea dei destinatari**;
- individuazione della **modalità di raggiungimento dell’obiettivo quantitativo minimo fissato dalla legge (almeno 10% del personale in 3 anni)**;
- indicazione della **procedura di accesso e modalità di gestione** della stessa;
- definizione delle **modalità di attuazione con particolare riferimento alle amministrazioni con sedi territoriali e periferiche**;
- eventuale **identificazione della sede di lavoro** e modalità di comunicazione ai responsabili di riferimento;
- richiamo al trattamento giuridico ed economico dei lavoratori;
- eventuale riflesso su attribuzione buoni pasto ed altre indennità;
- **rinvio alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 e individuazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** In questo caso il testo appare eccessivamente sbrigativo, essendo stata sicuramente più pregnante una individuazione chiara delle responsabilità comunque in capo al datore di lavoro;
- richiami alle procedure di controllo, sistemi di valutazione delle performance;
- definizione del numero di giorni, mesi, anni di **durata dello *smart working* e prevalenza della modalità di prestazione in sede**;
- introduzione di **meccanismi di reperibilità** nonché del **diritto alla disconnessione**.

È opportuno infine che l'atto interno definisca pure un modello di accordo da adottare nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 19 della l. n. 81/2017.

Invero, con questa specificazione, la direttiva smentisce se stessa nella misura in cui, alcune pagine prima, ammetteva senza ulteriori specificazioni o riflessioni la possibilità di accedere a forme di lavoro agile mediante semplice adesione al programma o mero atto autorizzatorio.

5. Il potere di controllo

La direttiva in commento, in materia di poteri di controllo e disciplinare, richiama esplicitamente l'art. 21 della l. n. 81/2017 e l'art. 4 Stat. lav. in materia di controlli a distanza; poteri di controllo che nell'ambito della pubblica amministrazione sono in capo ai dirigenti (*ex* art. 17, d.lgs. n. 165/2001).

Oltre all'ulteriore richiamo alla possibilità/opportunità di introdurre fasce di reperibilità entro cui ricondurre il controllo della “presenza in servizio”, **viene chiarito come nel caso del ricorso a modalità di lavoro agile il potere di controllo debba essere orientato alla verifica dei risultati della prestazione conseguiti dal lavoratore, attraverso meccanismi da programmare con cadenze ad esempio settimanali piuttosto che mensili e attraverso incontri in presenza o reportistica.**

Il riferimento, forse inconsapevole, è a prassi ricorrenti di verifica dei risultati raggiunti; prassi diffuse soprattutto per le ipotesi degli ormai abrogati contratti di collaborazione a progetto, che richiedono la redazione di relazioni o la compilazione di appositi schemi o tabelle (c.d. *time sheet*) da cui risulta il tempo stimato/accertato di realizzazione di una determinata attività.

Quanto invece al potere disciplinare, la linea di indirizzo vuole che **si provveda all'aggiornamento dei codici disciplinari** già presenti in ogni singola amministrazione al fine di introdurre ipotesi di comportamenti illegittimi e dunque sanzionabili del lavoratore agile (si pensi alla mancata “consegna” entro i termini stabiliti, alla mancata risposta nella fascia di reperibilità, riservatezza, cura delle strumentazioni tecnologiche, ecc.).

6. Infrastrutture abilitanti

La direttiva dà atto dell'esistenza, per molte amministrazioni, di applicazioni che già consentono l'accesso tramite login ad aree riservate per il personale e agli strumenti di lavoro on-line, che dovranno necessariamente essere potenziati e implementati nell'ottica del "paradigma BYOD" (*Bring Your Own Device*, ovvero: porta con te il tuo dispositivo). Tali infrastrutture dovranno ancor di più garantire la sicurezza e la riservatezza dell'accesso ai dati della amministrazione, nonché la conservazione e la disponibilità delle attività svolte al di fuori della rete interna.

Si tratta di infrastrutture sia hardware sia software utili da una parte al corretto adempimento della prestazione lavorativa, dall'altra al tracciamento delle attività dei dipendenti nel senso dei controlli di cui al paragrafo che precede. Come si è già detto, appare difficile implementare tali strumenti, viste le rigide restrizioni di bilancio.

7. Salute e sicurezza

Come ampiamente rappresentato (parte II), la materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce un punto assai critico "di tenuta" dell'intero processo di orientamento all'incentivazione di forme di *smart working*. Ciò anche a fronte della piena applicabilità anche al settore pubblico del d.lgs. n. 81/2008. Pare averne minima contezza anche il decisore politico, laddove dedica le pagine finali della direttiva proprio a questa materia, non solo richiamando le previsioni di cui alla l. n. 81/2017, ma anche introducendo specifici riferimenti e contenuti dell'informativa da consegnare a lavoratori e rappresentanti dei lavoratori ai fini della sicurezza (RLS).

I contenuti dell'informativa dovranno infatti essere sviluppati nel senso della individuazione dei rischi generali e specifici della attività lavorativa in regime di *smart working*, con particolari riferimenti e distinzioni rispetto a singole ipotesi organizzative. A titolo esemplificativo, il datore di lavoro (amministrazione pubblica di riferimento, e di conseguenza dirigenti apicali) sarà responsabile degli standard tecnici delle eventuali infrastrutture, strumentazioni, dispositivi forniti; idonea manutenzione degli stessi; formazione e informazione periodica.

Sono altresì previsti nel dettaglio i contenuti minimi dell'informativa, e comunque di maggior dettaglio rispetto alla direttiva di cui sopra, tra

cui: indicazioni sulla normativa antincendio, requisiti igienici minimi, utilizzo e integrità degli strumenti di lavoro, caratteristiche minime di ergonomia, postazioni a videoterminali. **Ma anche contenuti informativi relativi alla possibilità di svolgimento della prestazione all'aperto:** pericolosità dell'esposizione alle radiazioni solari o condizioni meteo sfavorevoli, pericoli connessi ad aree isolate o con presenza di sostanze pericolose.

5.

Il ruolo delle relazioni sindacali

Un punto qualificante e di particolare interesse per l'attuazione delle sperimentazioni e dei programmi di cui all'art. 14 della l. n. 124/2015 è sicuramente il grado di coinvolgimento del sindacato e dunque una riflessione sul piano delle relazioni sindacali è d'obbligo.

Se pensiamo al settore privato e alla mappatura realizzata, ci rendiamo conto facilmente di come le relazioni sindacali, soprattutto a livello aziendale, rappresentino un importante motore propulsore per la diffusione di forme di sperimentazione di lavoro agile.

Vero è che la legge vigente consente pure di approntare regolamenti aziendali, ovvero atti unilaterali da parte dell'azienda/amministrazione, come anche singoli accordi individuali di regolazione del lavoro agile per singolo dipendente. Non v'è dubbio comunque che la condivisione di regole comuni sia portatrice di valore aggiunto a beneficio di entrambe le parti.

L'ordinamento italiano prevede particolari disposizioni in materia di rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva nel caso in cui una delle parti coinvolte sia una amministrazione pubblica.

Nello specifico la legge prevede che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro, garantendo comunque informative alle organizzazioni sindacali e limitatamente ai rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsto (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165/2001).

D'altro canto l'art. 40, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, dispone in particolare che la contrattazione collettiva regoli i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

Riconducendo queste disposizioni al caso in esame, si può affermare che – seppur non indispensabile – **è certamente ammessa la stipula di accordi collettivi per i profili relativi alla regolazione del rapporto di lavoro con modalità di svolgimento della prestazione tipiche dello *smart working*, mentre nel caso della adozione delle misure organizzative utili alla adozione del programma è richiesta solamente la semplice informativa alle rappresentanze sindacali.**

Da questo punto di vista, assume particolare rilievo, in termini esemplificativi, il protocollo siglato in data 5 aprile 2017 per la sperimentazione di forme di lavoro agile presso le strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di cui si è già dato atto alcuni paragrafi addietro.

La direttiva comunque incentiva, in una qualche misura, il ricorso al confronto con le parti sociali, anche con riferimento alle misure organizzative di competenza esclusivamente dirigenziale, nell’ottica di una proficua collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori e al fine di un più agevole raggiungimento degli obiettivi prefissati.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. (2015), *La regolazione dei provvedimenti disciplinari nella contrattazione collettiva*, Working Paper ADAPT, n. 184
- BIAGI M. (2001), *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in RIDL, n. 3, I, 257-289
- CASANO L. (2016), *Al cuore del lavoro agile: certificazione delle competenze e alfabetizzazione digitale degli adulti*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 51-55
- DAGNINO E. (2015), *Tecnologie e controlli a distanza*, in DRI, n. 4, 988-1007
- DAGNINO E. (2016), *Digitalizzazione: verso un nuovo mondo del lavoro. Alcune lezioni di metodo dalla Francia*, in AA.VV., *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, ADAPT University Press, 82 ss.
- DAGNINO E., MOSCARITOLO I. (2016), *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in Boll. ADAPT, n. 30
- DAGNINO E., NESPOLI F., SEGHEZZI F. (a cura di) (2017), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, ADAPT University Press
- DAGNINO E., TIRABOSCHI M. (a cura di) (2016), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press
- DEL CONTE M. (2015), *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in DRI, n. 4, 939-960
- DONINI A. (2017), *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 77-91
- FEDERAL MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2015), *Re-Imagining Work. Green Paper Work 4.0*
- GENIN E. (2016), *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in IJCLLR, vol. 32, n. 3, 280-300
- ICHINO P. (2016), *Il disegno di legge sul lavoro autonomo e il "lavoro agile"*, in www.pietroichino.it

- ICHINO P. (2017), *Bene sul lavoro autonomo, ma troppo piombo nelle ali del “lavoro agile”*, in *www.pietroichino.it*
- IMPOCO E.M., TIRABOSCHI M. (2016), *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Giuffrè
- LAI M., RICCIARDI M. (2016), *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *DPL*, n. 11, 707-710
- MACALUSO C. (2016), *La sicurezza nel “lavoro agile” tra presente e futuro*, in *ISL*, n. 12, 638-642
- MAIO V. (2012), *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da) *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, 94-115
- MASSI E. (2017), *Il lavoro agile: problemi e prospettive*, in *www.generazionevincente.it*, 4 maggio
- MANICASTRI M. (2017), *Lavoro agile: come cambia*, in *DPL*, n. 2, 88-91
- PASCUCCI P. (2014), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il titolo I del d.lgs. n. 81/2008*, Aras
- PERUZZI M. (2017), *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 1-29
- PETRACCI F., MARIN A. (2016), *Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile. Le novità introdotte da dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016*, Key
- PINTO V. (2016), *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, in *RGL*, n. 2, 345-372
- RAUSEI P. (2016), *Smart working e lavoro autonomo*, *DPL-Oro*, n. 8
- RAY J.-E. (2002), *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée au XXI^e siècle*, in *DS*, n. 11, 939-944
- RAY J.-E. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *DS*, n. 11, 912-920
- ROTA A. (2017), *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 165-178
- SANTORO-PASSARELLI G. (2017), *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, n. 327
- SCHWAB K. (2016), *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli

- SEGHEZZI F. (2016), *Lavoro e relazioni industriali nell'Industry 4.0*, in *DRI*, n. 1, 178-209
- TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F. (2016), *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, I., 1-41
- TORIELLO S. (2012), *Il punto sul telelavoro*, in *RIMP*, n. 3, I, 683-703
- TULLINI P. (2017), *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 3-20
- WORLD ECONOMIC FORUM (2016), *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*

Finito di stampare nel mese di giugno 2017
presso Ancora - Milano

progettiamo insieme un nuovo modo di **FARE UNIVERSITÀ**

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2012 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha finanziato:

- **3** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena

- **271** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha finanziato e promosso:

- **110** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **64** assegni di ricerca annuali

- **33** borse private per corsi di alta formazione

- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it
I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a tiraboschi@unimore.it
Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.adapt.it
@adaptland



www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adapti.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@ADAPT_placement



comunicare@adapt.it
@Labor_Com

www.adapt.it
@ADAPT_Press



www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT

adapt.it/languages.html
@ADAPT_Languages



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/lavoro2.0
@ADAPT2punto0



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.adapt.it
@ADAPT_LPA

www.adapt.it/semplificareil lavoro
@JobAct_Italia



www.adapt.it
@lavorofuturo

www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza

www.deal.unimore.it
@DEALunimore



www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

