

D.D.L. n. 2233/2016

Il lavoro agile verso una disciplina normativa

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

Se sul *Jobs Act 1* (D.L. n. 34/2014, convertito dalla legge n. 78/2014) e sul *Jobs Act 2* (legge n. 183/2014 con i suoi otto decreti legislativi delegati) si sono addensate più nebbie che prospettive luminose, non così appare, almeno nei suoi primi passi, per quanto attiene al *Jobs Act 3*, vale a dire al complesso di regole qui in esame, che trova la sua matrice nel disegno di legge governativo n. 2233/2016, in materia di “*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*” che il Consiglio dei Ministri ha approvato il 28 gennaio 2016, presentato al Senato della Repubblica l’8 febbraio 2016 (su autorizzazione della Presidenza della Repubblica del 5 febbraio), annunciato nella seduta pomeridiana dell’Assemblea del Senato n. 574 del 9 febbraio 2016 (1).

Il D.D.L. n. 2233/2016 si propone, fra l’altro, di introdurre misure che favoriscono una articolazione flessibile della prestazione lavorativa del lavoratore subordinato con riferimento sia al tempo che al luogo di svolgimento di essa. In tal modo, il disegno di legge in esame non trascura di affrontare uno dei temi della grande trasformazione del lavoro in atto, quello della quarta rivoluzione industriale, dell’avanzamento tecnologico, della *industry 4.0*, della stampante 3D, della robotica, dei *big data*, della biotecnologia. In questa prospettiva si pongono nuovi strumenti e nuove norme per agevolare un’articolazione flessibile del tempo e del luogo della prestazione lavorativa resa dai lavoratori subordinati, nell’ottica di un incremento della produttività e di una facilitazione di modelli conciliativi vita-lavoro.

Definizione di “lavoro agile”

L’art. 13, commi 1 e 2, del D.D.L. n. 2233/2016 definisce i tratti essenziali del lavoro agile.

Così, anzitutto, il primo comma della disposizione sancisce che tutte le norme del Capo II (intitolato appunto al “Lavoro agile”) sono specificamente finalizzate alla promozione del lavoro agile inteso come modalità di articolazione flessibile dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, con lo scopo peculiare di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il secondo comma dell’art. 13 del D.D.L. n. 2233/2016, individua il lavoro agile come la prestazione di lavoro subordinato che viene eseguita con tre specifiche caratteristiche organizzative di tipo flessibile sia riguardo al tempo, che al luogo, che alla strumentalità del lavoro:

- a)** la prestazione lavorativa è svolta in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno, ma comunque nei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b)** per lo svolgimento dell’attività lavorativa il lavoratore può avvalersi di strumenti tecnologici;
- c)** durante i periodi di lavoro che vengono svolti all’esterno dei locali aziendali rileva in azienda la mancanza di una postazione fissa destinata al lavoratore.

Ne deriva, quindi, che il “lavoro agile” non rappresenta una nuova tipologia di lavoro, ma piuttosto una declinazione della prestazione lavorativa nelle sue modalità più flessibili rispetto alle dinamiche spazio-temporali.

(*) L’Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

(1) Per un primo esame del D.D.L. n. 2233/2016 sia consen-

tito fare rinvio a P. Rausei, *Lavoro autonomo e smart work*, in *Tutto Jobs Act - Lavoro autonomo e agile*, WKI, 2016.

Jobs Act

Forma e contenuto del contratto

L'art. 14, comma 1, del D.D.L. n. 2233/2016 disciplina la forma e il contenuto essenziale del contratto di lavoro agile.

La norma stabilisce anzitutto che l'accordo fra datore di lavoro e lavoratore subordinato che definisce e individua la modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità.

Inoltre si prevede che il testo del contratto deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa che viene ad essere svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore agile, nonché in merito agli strumenti di lavoro utilizzati dal lavoratore.

Infine la disposizione si preoccupa di sottolineare con evidenza che l'accordo di lavoro agile deve individuare anche i tempi di riposo di cui il lavoratore deve poter fruire liberamente.

Durata e recesso

Nell'art. 14, comma 2, del D.D.L. n. 2233/2016 è contenuta la disciplina della durata del contratto di lavoro agile e delle modalità del recesso.

Anzitutto la norma stabilisce che l'accordo di lavoro agile può essere stipulato sia a termine che a tempo indeterminato, sottolineando quindi l'ampia facoltà di utilizzo della possibilità di rendere massimamente flessibile la prestazione lavorativa, in ragione delle esigenze organizzative aziendali (quale strumento di maggiore produttività del lavoro), ma anche in base ai bisogni personali e familiari del lavoratore (quale strumento di conciliazione vita-lavoro).

Inoltre la disposizione prevede che in caso di contratto a tempo indeterminato il recesso debba avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

D'altra parte, si stabilisce anche che a fronte di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) che deve essere esplicitamente dichiarato da chi intende recedere dal contratto, il diritto di recesso può essere esercitato da ciascuno dei contraenti prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, ovvero senza preavviso in caso di contratto a tempo indeterminato.

Responsabilità del datore di lavoro

L'art. 13, comma 3, del D.D.L. n. 2233/2016 individua una specifica responsabilità logistica e funzionale del datore di lavoro nei confronti del lavoratore agile.

Qualora il lavoro agile venga attivato con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore, il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti che sono stati assegnati al lavoratore per l'esecuzione della prestazione.

Il corretto e regolare funzionamento della strumentazione tecnologica utilizzata dal lavoratore rientra nella responsabilità esclusiva del datore di lavoro, il quale deve assicurare anche che la stessa rispetti gli standard di sicurezza, sia rispetto ai profili tecnologici e di interconnessione con le reti e i processi aziendali, sia riguardo ai profili che incidono sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Incentivi fiscali e contributivi per incrementi di produttività e di efficienza

L'art. 13, comma 5, del D.D.L. n. 2233/2016 assicura il riconoscimento al datore di lavoro del diritto a fruire dei benefici fiscali e contributivi riconosciuti al rapporto di lavoro subordinato anche nella modalità di lavoro agile.

In particolare la norma stabilisce che tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti per gli incrementi di produttività e di efficienza del lavoro subordinato devono ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in modalità di lavoro agile.

Il tema è stato già affrontato dalle norme sulla detassazione, in effetti l'art. 2, comma 2, del Decreto interministeriale (del Ministero del lavoro e del Ministero della economia e delle finanze) del 25 marzo 2016, attuativo dell'art. 1, commi 182-191, della legge n. 208/2015, riconosce al datore di lavoro la possibilità di usufruire fin dal 2016 della detassazione del salario di produttività per accordi di lavoro agile.

Ruolo della contrattazione collettiva

L'art. 20 del D.D.L. n. 2233/2016 individua il ruolo normativo e regolatorio della contrattazione collettiva in tema di lavoro agile.

La norma stabilisce, infatti, che i contratti collettivi, di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, possono introdurre "ulteriori previsioni", volte ad agevolare i lavoratori e le imprese che desiderano utilizzare il lavoro subordinato in modalità di lavoro agile.

Il riferimento normativo estende la titolarità contrattuale collettiva ad ogni livello di contrattazione sia esso nazionale, ma anche territoriale ovvero aziendale, a condizione che siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La disposizione dell'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015, d'altra parte, senza entrare nel merito della valutazione di rappresentatività (se non per la scelta dell'ambito territoriale di rappresentanza che è esclusivamente quello "nazionale") rende possibili e legittimi anche accordi collettivi "separati", consentendo la sottoscrizione delle intese contrattuali "da" associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (sul piano nazionale, come detto), anziché "dalle".

Infine, l'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015, parifica gli accordi sottoscritti in azienda dalle rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

D'altro canto, l'art. 20 del D.D.L. n. 2233/2016 si limita a riconoscere la titolarità della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale per la previsione soltanto di "ulteriori previsioni" mentre appare quanto mai opportuno che l'intera disciplina del lavoro agile possa essere rimessa alla contrattazione collettiva, quale

luogo principe per la definizione delle caratteristiche specifiche della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa.

Prime prove nella contrattazione collettiva

Il tema del lavoro remotizzato e del lavoro agile, anche quale semplificatorio sviluppo del telelavoro, è stato già affrontato nella contrattazione collettiva, sia pure timidamente.

Un recente studio (2) ha evidenziato che gli accordi specifici sullo smart working esaminati presentano alcuni nuclei tematici agevolmente identificabili quale tentativo di assetto regolatorio: premesse, definizione, individuazione dei criteri e delle modalità di accesso e disciplina del recesso; disciplina delle modalità di svolgimento, contenuti ulteriori relativi a trattamenti retributivi, salute e sicurezza, formazione e informazione.

D'altra parte, accanto ad un'esplicita previsione in sede di contrattazione collettiva nazionale di lavoro (nell'Accordo di rinnovo del Ccnl per il settore Industria alimentare del 5 febbraio 2016), rilevano specificamente i tentativi di regolazione effettuati a livello aziendale, potendosi annoverare fra questi, con differenti contenuti e prospettive variabili, anche riguardo alle novità normative che saranno apportate dal D.D.L. n. 2233/2016 (3).

Più di recente, d'altra parte, va segnalata l'iniziativa attuata con Accordo aziendale del 1° aprile 2016 dal gruppo Bassilichi spa con la Rsu e le organizzazioni sindacali Fiom-Cgil e Fim-Cisl che prevede una ipotesi di lavoro remotizzato in una struttura di coworking (a Pisa) a fronte della chiusura dello stabilimento già operativo nella stessa città (4).

(2) Si tratta dello studio *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva*, Working Paper Adapt, n. 2/2016, Gruppo di ricerca: Emanuele Dagnino (coordinatore), Paolo Tomassetti, Clara Tourres; Responsabile scientifico: Michele Tiraboschi, in http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/02/lavoro_agile_contrattazione_wp_3.2-1.pdf.

(3) Si tratta specificamente di: Verbale di accordo per l'avvio del progetto "smart working", Randstad, OO.SS, 2 febbraio 2016; Verbale di accordo pilota smart working, Hermes, First, Fna, Fisac, Snfia, Uilca, 15 gennaio 2016; Verbale di accordo smart working in Snam, Snam, Femca, Filtec, Uiltec, 26 novembre 2015; Accordo per la sperimentazione del lavoro agile, BNP Paribas, First Cisl, 2 novembre 2015; Accordo sul lavoro flessibile, Banca Popolare Etica, Fabi, First, Fisac, Uilca, 28 ot-

tobre 2015; Protocollo di intesa Zurich Italia, Zurich Italia, Fisac, First, Filca, Fna, 23 settembre 2015; Verbale di Accordo per il Flexible Working nel Gruppo Bancario BNL, BNL, UGL credito, 15 luglio 2015; Accordo per il lavoro flessibile, Intesa San Paolo, OO.SS, 10 dicembre 2014, tutti i testi sono acquisibili in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Ancora sul lavoro agile: cosa dice l'Osservatorio Adapt sullo smart working*, Bollettino speciale Adapt n. 5/2016, in <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/03/Ancora-sul-lavoro-agile-Bollettino-Speciale.pdf>.

(4) Si veda il testo in <http://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/files/smartworking/accordi/Bassilichi-PISA-accordi-firmati.pdf>.

Jobs Act

Estensione delle norme alla Pubblica amministrazione

L'art. 13, commi 4 e 6, del D.D.L. n. 2233/2016 si occupano dell'applicazione dell'istituto del lavoro agile nell'ambito delle Pubbliche amministrazioni.

In particolare, l'art. 13, comma 4, prevede che le norme sul lavoro agile trovano applicazione, nei limiti di compatibilità, anche nei riguardi dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione delle direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Il primo comma dell'art. 14 della legge n. 124/2015 prevede che le Pubbliche amministrazioni devono adottare misure organizzative destinate a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro un triennio, ad almeno il 10% dei dipendenti di adottare tali scelte. Inoltre la norma stabilisce che le Pubbliche amministrazioni devono adeguare i rispettivi sistemi di monitoraggio e di controllo interno, individuando appositi indicatori per verificare l'impatto delle misure organizzative adottate per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sulla efficacia e sulla efficienza dell'azione amministrativa ed anche sulla qualità dei servizi erogati.

L'art. 13, comma 4, del D.D.L. n. 2233/2016 fa salva comunque l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per i rapporti di lavoro nel pubblico impiego contrattualizzato.

Il sesto comma dell'art. 13 del D.D.L. n. 2233/2016 stabilisce una clausola di invarianza finanziaria, sancendo che gli adempimenti legati all'attuazione del lavoro agile devono essere realizzati senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Divieto di discriminazione

L'art. 15 del D.D.L. n. 2233/2016 tutela il lavoratore dipendente che svolge il proprio lavoro in modalità agile, riconoscendo allo stesso il diritto a ricevere un trattamento economico e normativo

non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori subordinati che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

La norma non specifica cosa si intenda singolarmente per "trattamento economico e normativo" e, quindi, determinando una generalizzazione a tutti gli istituti normativi e retributivi in senso lato afferenti al trattamento giuridico ed economico del lavoratore comparabile che opera esclusivamente all'interno dell'azienda con le stesse mansioni, dovendosi intendere per tale il lavoratore di pari livello di inquadramento, vale a dire inquadrato nello stesso livello del lavoratore agile in base ai criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Potere di controllo

Nell'art. 16, comma 1, del D.D.L. n. 2233/2016 si stabilisce che l'accordo individuale che stabilisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve disciplinare anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali dal lavoratore agile, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015.

La norma dello Statuto dei Lavoratori richiamata dal D.D.L. n. 2233/2016 detta, dunque, la nuova disciplina in materia di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo che consentano anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori.

Il primo comma (primo periodo) della disposizione elenca i presupposti che consentono al datore di lavoro - previo accordo collettivo aziendale (con Rsa o Rsu) - l'utilizzo di strumenti dai quali possa derivare, anche solo astrattamente, un controllo a distanza dei lavoratori: esigenze organizzative e produttive; sicurezza del lavoro; tutela del patrimonio aziendale.

La disposizione (art. 4, comma 1, secondo periodo, legge n. 300/1970) sancisce, in prospettiva semplificatoria, che nella ipotesi di imprese con unità produttive situate in Province diverse della stessa Regione ovvero in più Regioni distinte, l'accordo può essere stipulato con Rsa e Rsu oppure con le rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative

sul piano nazionale. Anche nel nuovo quadro normativo ove manchi l'accordo con le organizzazioni sindacali l'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo può essere preventivamente autorizzata della Direzione territoriale del lavoro. Si aggiunge espressamente, sempre in ottica di semplificazione, che laddove l'azienda sia strutturata in una pluralità di unità produttive, collocate in province di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro (art. 4, comma 1, terzo periodo, legge n. 300/1970), l'autorizzazione possa essere rilasciata del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quale opportuna ed utile "alternativa" al rilascio da parte delle singole Dtl interessate, al fine di evitare una pluralità di attività istruttorie (anche con probabili esiti differenziati).

L'art. 4 della legge n. 300/1970, anche nell'attuale quadro regolatorio, si preoccupa di acconsentire agli accertamenti e ai "controlli difensivi" sulle attività lavorative e sui luoghi di lavoro, assoggettando ancora il consenso ad un vaglio sindacale ovvero amministrativo di carattere preventivo, al fine di accertare, appunto, che non vi sia alcun ipotetico pregiudizio a danno della dignità della persona che lavora.

A proposito dell'accordo sindacale richiesto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 («*accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali*»), sembra da ritenersi ancora attuale quanto chiarito dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello 5 dicembre 2005, n. 2975 secondo cui l'accordo sufficiente a rendere legittima l'installazione degli impianti e delle apparecchiature potenzialmente lesive è quello raggiunto «*con la sola maggioranza delle Rsa*», purché ad esprimersi siano chiamate le rappresentanze sindacali «*delle diverse unità produttive ove può essere attivato il controllo a distanza*».

La rilevante novità del nuovo testo normativo introdotto dal D.Lgs. n. 151/2015 è contenuta nel secondo comma del vigente art. 4 della legge n. 300/1970, il quale prevede che l'utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa, come pure quello delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze al lavoro, non richiedono la sussistenza delle causali (organizzative, produttive di sicurezza e di tutela patrimoniale) e non esigono il preventivo accordo

sindacale né l'autorizzazione degli uffici ministeriali (territoriali o centrale).

Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, quindi, consente l'utilizzo degli strumenti di lavoro (come Pc, *tablet* e cellulari) e di quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro (come badge, rilevatori magnetici o elettronici, orologi marca-tempo), anche quando le stesse apparecchiature consentono al datore di lavoro di effettuare un preciso controllo a distanza sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore.

Infine, nel terzo e ultimo comma del novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori, si stabilisce che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sia con strumenti e apparecchiature oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, sia con gli strumenti di lavoro «*sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*».

In ogni caso l'utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti a distanza è sottoposto ad una duplice condizione dal terzo comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970 riscritto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015:

- al lavoratore deve essere stata data una adeguata informazione circa le modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli;
- nei confronti di tutti i lavoratori va in ogni caso rispettata la normativa in materia di tutela della *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003).

Potere disciplinare

Il secondo comma dell'art. 16 del D.D.L. n. 2233/2016 che nell'accordo individuale, dove si stabilisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, devono essere specificamente individuati i comportamenti riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali dai quali scaturisce l'applicazione di sanzioni disciplinari.

La norma deve essere letta inevitabilmente in uno con le disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), in materia di sanzioni disciplinari i cui commi 1, 2 e 3 furono dichiarati costituzionalmente illegittimi dalla sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 della Corte costituzionale con l'effetto che i licenziamenti disciplinari, indipendentemente dal

Jobs Act

fatto che l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori sia espressamente richiamato, possono essere legittimamente intimati soltanto nel rispetto della procedura nello stesso disciplinato, con riguardo ai primi tre commi:

- pubblicità ed affissione della normativa disciplinare (comma 1);
- preventiva comunicazione dell'addebito e difesa del lavoratore (comma 2);
- possibilità del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale (comma 3).

Alla luce dell'art. 7, comma 1, della legge n. 300/1970, dunque, anche il lavoratore agile troverà tutela specifica nell'esigenza di una preventiva pubblicità della normativa disciplinare applicabile al proprio rapporto di lavoro.

Protezione dei dati, custodia e riservatezza

L'art. 17 del D.D.L. n. 2233/2016 delinea gli obblighi del datore di lavoro e del lavoratore rispetto alla protezione dei dati e alla custodia della strumentazione informatica e tecnologica assegnata per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Così in base al primo comma della disposizione il datore di lavoro è obbligato ad adottare misure idonee a garantire la protezione dei dati che vengono utilizzati ed elaborati dal lavoratore che viene chiamato a svolgere la propria prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile.

Mentre per effetto dell'art. 17, comma 2, del D.D.L. n. 2233/2016 il lavoratore deve custodire con diligenza tutti gli strumenti tecnologici che gli vengono messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati ai quali può avere accesso attraverso l'utilizzo di tali strumenti.

Sicurezza sul lavoro

Con l'art. 18 del D.D.L. n. 2233/2016 si evidenziano profili essenziali (forse anche minimalisti) di tutela prevenzionistica a favore del lavoratore occupato in modalità di lavoro agile.

In particolare il primo comma della disposizione fa obbligo al datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che deve svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. A questo fine specifico, peraltro, la norma obbliga il datore di lavoro a consegnare, con ca-

denza almeno annuale, al lavoratore una informativa scritta nella quale devono essere individuati i rischi generali e i rischi specifici che sono connessi alla peculiare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La portata minimalista dell'obbligo generale di prevenzione dettato dalla norma muove dal presupposto che il datore di lavoro non ha la materiale disponibilità degli ambienti nei quali il lavoratore agile svolge la propria prestazione lavorativa, d'altro canto, alla luce del sistema di tutele delineato dal D.Lgs. n. 81/2008, nei riguardi del dipendente impegnato in attività di lavorativa resa in modalità di lavoro agile dovrebbero essere riconosciute espressamente almeno queste tutele:

- in base al Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008: fornitura ed utilizzo di attrezzature, strumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale effettuata secondo le previsioni del Testo Unico;
- in base al Titolo VII del D.Lgs. n. 81/2008: pause obbligatorie e sorveglianza sanitaria relativamente all'utilizzo dei videoterminali quando la prestazione avviene attraverso l'uso di strumentazione informatica e telematica;
- in base al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008: formazione, informazione e addestramento del lavoratore.

Nel secondo comma dell'art. 18 del D.D.L. n. 2233/2016 si stabilisce che il lavoratore deve cooperare col datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da quelle predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.

Comunicazione obbligatoria

L'art. 19, comma 1, del D.D.L. n. 2233/2016 stabilisce che l'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve formare oggetto della comunicazione obbligatoria preventiva di cui all'art. 9-bis del Decreto legge 15 ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Pertanto se il lavoratore è già stato assunto con contratto di lavoro subordinato in modalità ordinaria, l'UniLav già inviato al Sistema delle comunicazioni obbligatorie andrà aggiornato con l'apposita procedura di variazione. Se, invece, il lavoratore viene assunto direttamente con moda-

lità di lavoro agile il modello UniLav andrà compilato con la specifica indicazione di tale aspetto. La norma inoltre prevede che dopo la comunicazione di avvio del lavoro agile nel Sistema delle comunicazioni obbligatorie dovranno essere comunicate anche tutte le successive modificazioni del relativo accordo individuale.

Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

Da ultimo, nell'art. 19, commi 2 e 3, del D.D.L. n. 2233/2016 si trova la disciplina dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali a tutela del lavoratore in modalità di lavoro agile.

In particolare il comma secondo stabilisce che il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che dipendono dai rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

L'art. 19, comma 3, del D.D.L. n. 2233/2016 si occupa specificamente della tutela assicurativa rispetto agli infortuni *in itinere*.

Si prevede che il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro che possono occorrergli durante il norma-

le percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello individuato per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2, comma 3, del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (recante "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"): la norma, come si evince chiaramente dal testo, non tutela il lavoratore agile nei successivi spostamenti che eventualmente lo stesso debba svolgere in stretta connessione con lo svolgimento della prestazione di lavoro.

D'altro canto, affinché la tutela assicurativa operi effettivamente il luogo di svolgimento della prestazione deve essere scelto in base alle esigenze connesse alla prestazione lavorativa stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e deve rispondere a criteri di ragionevolezza, locuzione quest'ultima che 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, con evidenti inevitabili riflessi sul piano del contenzioso.