

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Smart work: contenuti del contratto e caratteristiche del rapporto

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Il concetto di *smart working* è stato ben delineato dal Cipd, *HR: Getting smart about agile working*, November 2014, 3-4, quale approccio all'organizzazione del lavoro caratterizzato dalla migliore efficienza nelle concrete possibilità di raggiungere gli obiettivi del lavoro, mediante una sinergica interazione fra interventi di flessibilità, autonomia e collaborazione, secondo «*un alto grado di autonomia e una filosofia di responsabilizzazione*», nonché in ragione di specifici «*indicatori di prestazione basati sui risultati*», nel contesto di una innovativa ottimizzazione delle strumentazioni di lavoro e di una elevata «*flessibilità di luoghi e posti di lavoro*».

Portata applicativa della legge n. 81/2017

La legge 22 maggio 2017, n. 81, 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*», si propone di favorire una **articolazione flessibile** della prestazione lavorativa del lavoratore subordinato con riferimento sia al **tempo** che al **luogo di svolgimento** di essa. Il punto di partenza del nuovo intervento riformatore in materia di lavoro va presumibilmente individuato nella presa d'atto dei mutamenti straordinari subiti non soltanto dal sistema produttivo italiano, ma dalla stessa composizione della forza lavoro, con un ruolo nuovo per il lavoro in forma autonoma, che pure ha subito in modo più rilevante le conseguenze della crisi economica, mo-

strandolo una peculiare condizione di fragilità, per l'assenza di un sistema di tutele, di diritti, di welfare che sia di adeguato sostegno.

D'altra parte, il legislatore non trascura di affrontare un altro tema della grande trasformazione del lavoro in atto, quello della quarta rivoluzione industriale, della evoluzione (o anche rivoluzione) tecnologica, dell'avanzamento tecnologico, della *Industry 4.0*, della stampante 3D, della robotica, dei *big data*, della biotecnologia. In effetti su questo scenario di innovazione il *World economic forum* ha previsto che nel prossimo lustro i modelli di impresa e di lavoro subiranno fondamentali cambiamenti derivanti propriamente dalla «*grande trasformazione*» del lavoro.

L'avvento della tecnologia nel rapporto di lavoro ha stravolto le variabili “luogo” e “tempo” tradizionalmente intese, riducendo tanto le barriere “spaziali” quanto quelle “temporali”, di fatto rendendo possibile in concreto sia il lavoro “asincrono” (reso da uno o più lavoratori in tempi differenti rispetto alla generalità degli altri) sia il lavoro “disperso” (reso in postazioni lavorative collocate in luoghi diversi e anche molto distanti dalla realtà aziendale).

A ciò hanno contribuito in particolar modo non soltanto i nuovi media, ma anche i sistemi tecnologici più avanzati di supporto al lavoro di gruppo. In questa prospettiva, sulla frontiera di quella che alcuni già chiamano “*Quarta rivoluzione industriale*”, accanto alle regole per la tutela del lavoro autonomo si pongono nuovi strumenti e nuove norme per agevolare il lavoro agile che si struttura con una estesa **flessibilità di luogo e di tempo per**

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Approfondimenti

la prestazione lavorativa, nella prospettiva di un **incremento della produttività** e di una **facilitazione di modelli conciliativi vita-lavoro**.

Nel Capo II, legge n. 81/2017 si trovano sei articoli che rappresentano l'avvio delle tutele specifiche della forma più avanzata delle prestazioni lavorative remotizzate, caratterizzate dalla più ampia flessibilità consentita dall'utilizzo delle nuove strumentazioni tecnologiche. Le nuove norme delineano un quadro normativo e contrattuale (individuale, ma in prospettiva anche collettivo) di riferimento per le prestazioni lavorative rese in regime di smart work, vale a dire, nel lessico del legislatore, con quelle forme di flessibilità della prestazione lavorativa, nello spazio e nel tempo, che rendono il lavoro "agile".

D'altronde, la tutela del lavoro agile approntata non riguarda soltanto gli aspetti definitivi e quelli di protezione nella fase contrattuale, ma anche i profili relativi allo svolgimento delle prestazioni lavorative remotizzate connesse all'organizzazione aziendale mediante l'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche. In questo senso, dunque, le disposizioni della legge n. 81/2017 disegnano il **sistema delle tutele per le prestazioni lavorative rese in regime di lavoro agile**, con particolare riferimento al divieto di discriminazione, ai limiti al potere di controllo datoriale e al potere disciplinare, alle regole sulla protezione dei dati e sugli obblighi di custodia e di riservatezza, alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro e all'obbligo dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

Definizione

L'art. 18, commi 1 e 2, legge n. 81/2017 definisce i tratti essenziali del lavoro agile.

Così, anzitutto, il comma 1 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**.

Nel primo comma dell'art. 15 della legge viene individuato il lavoro agile come la prestazione di lavoro subordinato che viene eseguita con **quattro specifiche caratteristiche organizzative di ti-**

po flessibile sia riguardo al tempo, che al luogo, che alla strumentalità del lavoro, fermo restando l'accordo fra le parti:

a) si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita con 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;

b) 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;

c) per lo svolgimento dell'attività lavorativa il lavoratore può avvalersi di strumenti tecnologici;

d) durante i periodi di lavoro che vengono svolti all'esterno dei locali aziendali rileva la mancanza in azienda 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 specifica della prestazione lavorativa nelle sue modalità più flessibili rispetto alle dinamiche spazio-temporali.

Sul piano definitorio, dunque, le particolarità del lavoro agile vanno esaminate anche con riferimento al modello del telelavoro, rispetto al quale, anche dalla disamina della contrattazione collettiva (nazionale ed aziendale in materia) si rileva una sostanziale continuità e conformità di disciplina regolativa, fatta eccezione per le peculiari caratteristiche di occasionalità e di sperimentabilità ma anche di assenza di programmazione e di non prevalenza del lavoro agile. Emerge, pertanto, un modello definitorio, sul piano organizzativo e gestionale, in una prospettiva di flessibilizzazione della prestazione lavorativa remotizzata.

Forma e contenuto del contratto

L'art. 19, comma 1, legge n. 81/2017 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 ai fini della regolarità amministrativa e della prova**.

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. In questo senso, ad esempio, l'accordo scritto di lavoro agile potrà delineare in concreto gli obblighi reciproci 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, per cui il datore di lavoro potrà obbligarsi 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 il lavoratore potrà essere chiamato a custodire con diligenza tutti gli strumenti tecnologici che gli vengono messi a disposizione ed anche ad essere responsabile della riservatezza dei dati ai quali può avere accesso attraverso l'utilizzo della strumentazione.

Infine l'art. 19, comma 1, 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, ma anche le specifiche misure tecniche e organizzative che si rendono necessarie per assicurare al lavoratore la possibilità di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate nello svolgimento della prestazione lavorativa (*c.d. "diritto alla disconnessione"*), riconosciuto espressamente dal legislatore come limite obiettivo per l'assunzione da parte del lavoratore di un obbligo di reperibilità svincolato dall'orario di lavoro).

Durata e recesso

Nell'art. 19, comma 2, legge 22 maggio 2017 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**. Qualora si tratti di **lavoratori disabili** (occupati ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68) il **termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni**, allo scopo di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

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. 18, comma 2, legge 22 maggio 2017 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.

Divieto di discriminazione

L'art. 20, comma 1, legge n. 81/2017 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**, anche in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015, ai lavo-

Approfondimenti

ratori 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.

Diritto all'apprendimento permanente

Il secondo comma dell'art. 20, legge n. 81/2017 stabilisce che al lavoratore occupato in modalità di lavoro agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, nell'accordo che disciplina la prestazione di lavoro.

L'apprendimento permanente potrà essere realizzato in ciascuna delle modalità riconosciute dal D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 (formali, non formali o informali). La norma, infine, riconosce al lavoratore agile anche il diritto alla periodica certificazione delle competenze derivate dai percorsi di apprendimento effettuati.

Sicurezza sul lavoro

Con l'art. 22, legge n. 81/2017 si evidenziano profili essenziali (forse anche minimalisti) di tutela prevenzionistica a favore del lavoratore occupato in modalità di lavoro agile.

In particolare il comma 1 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 cadenza almeno annuale, al lavoratore, ed anche e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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 la-

voratore 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, 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, 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, D.Lgs. n. 81/2008: formazione, informazione e addestramento del lavoratore.

Nel comma 2, art. 22, legge n. 81/2017 si stabilisce che il lavoratore deve cooperare col datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da quello predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.

Assicurazione obbligatoria per infortuni e malattie professionali

Da ultimo, nell'art. 23, commi 2 e 3, legge n. 81/2017 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 2 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. 23, comma 3, legge n. 81/2017 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 ocorrergli durante il normale 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, 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»), vale a dire anche se l'infortunio è occorso al lavoratore mentre viaggiava sul suo mezzo privato non essendo possibile utilizzare un mezzo pubblico.

La norma, come sembra evincersi 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, salvo che in tal senso disponga la prassi amministrativa Inail in sede di chiarimenti operativi.

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 definitiva 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, rimanendo comunque escluso l'infortunio derivante dal *c.d. "rischio elettivo"*, cioè l'esposizione ad un rischio ulteriore o aggiuntivo di cui si fa carico esclusivamente il lavoratore in ragione delle proprie libere scelte individuali, legate a ragioni familiari o personali del tutto non afferenti alla prestazione lavorativa.

Potere di controllo datoriale

Nell'art. 21, comma 1, legge n. 81/2017 si prevede 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 da parte 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, legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 e integrata ulteriormente dal Decreto correttivo D.Lgs. n. 185/2016.

La norma dello Statuto dei lavoratori richiamata detta, dunque, la nuova disciplina in materia di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo che consentano an-

che potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori.

Potere disciplinare

Il comma 2, art. 21, legge n. 81/2017 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, 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 fatto che l'art. 7, 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).

Comunicazione obbligatoria

Infine, rileva sul piano delle garanzie del rapporto di lavoro agile, come pure su quello più specifico degli adempimenti obbligatori in carico al datore di lavoro, anche la previsione contenuta nell'art. 23, comma 1, legge n. 81/2017 secondo cui 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, D.L. 1° 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 modalità di lavoro agile il modello

Approfondimenti

UniLav andrà compilato con la *specificazione* 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.

Ruolo della contrattazione collettiva

Il testo finale della legge n. 81/2017 non contiene una norma che individua il ruolo normativo e regolatorio della contrattazione collettiva in tema di lavoro agile (contrariamente a quanto era previsto nel testo originariamente proposto dal Governo). Da ciò consegue che la contrattazione collettiva potrà ovviamente proseguire liberamente (anche nell'esercizio dell'autonomia contrattuale riconosciuta dall'art. 1322 c.c.), nel delimitare i modelli organizzativi del "lavoro agile", pur compatibilmente con le previsioni legislative che il disegno di legge in esame si volge a rendere inevitabilmente vincolanti.

I **contratti collettivi** (agevolmente individuabili in base all'art. 51, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), **possono quindi introdurre specifiche previsioni**, volte ad agevolare i lavoratori e le imprese che desiderano utilizzare il lavoro subordinato in modalità di lavoro agile.

La titolarità contrattuale collettiva va riconosciuta, dunque, ad ogni livello di contrattazione sia esso nazionale, ma anche territoriale ovvero aziendale, resta inteso che i contratti collettivi devono essere stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. D'altro canto, l'assenza di una specifica norma sulla titolarità della contrattazione collettiva, riconosce, di fatto, opportunamente che l'intera disciplina del lavoro agile può essere rimessa alla contrattazione collettiva, quale luogo principe per la definizione delle caratteristiche specifiche della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa.

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: 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.

Uno studio Adapt (*Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva - Working paper adapt n. 2/2016*), 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.

Fra i tentativi di regolazione a livello aziendale più significativi si possono annoverare, con differenti contenuti e prospettive variabili, anche riguardo alle novità normative apportate dalla legge n. 81/2017:

- Verbale di accordo per l'avvio del progetto "*smart working*", Randstad e Filcams/Cgil, Fisascat/Cisl, Uiltucs/Uil, Rsa, 2 febbraio 2016.
 - Verbale di accordo pilota *smart working*, Hermes e First, Fna, Fisac, Snfia, Uilca, 15 gennaio 2016.
 - Verbale di accordo *smart working* tra Snam e 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 ottobre 2015.
 - Verbale di Accordo Zurich Italia, Zurich Italia, Fisac, First, Filca, Fna, 23 settembre 2015, rinnovato con l'adesione anche di Snfia il 1° giugno 2016.
 - Verbale di Accordo per il Flexible working nel Gruppo bancario Bnl, Bnl, Ugl credito, 15 luglio 2015.
 - Verbale di Accordo del 6 marzo 2015, tra General motors powertrain europe Srl e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil.
 - Verbale di Accordo del 2 marzo 2015, tra Fratelli Barilla G. e R. Spa, Barilla holding Spa, e Rsu.
 - Accordo per il lavoro flessibile, Intesa San Paolo, Dircredito - Fd, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl Credito e Uilca, 10 dicembre 2014, con il rinnovo del 17 dicembre 2015 ha aderito all'Accordo anche Unisin.
- Più di recente, d'altra parte, va segnalata l'iniziativa attuata con Accordo aziendale del 1° aprile 2016 dal gruppo Basilichi 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 (<http://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/files/smartworking/accordi/Bassilichi-PI-SA-accordi-firmati.pdf>).

Di particolare interesse appaiono ancora altre esperienze aziendali avviate nel 2016:

- Accordo aziendale dell'8 marzo 2016 siglato dal Gruppo Cariparma Crédit Agricole con le rappresentanze sindacali di Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca-Iul e Unità Sindacale (Accordo esteso il 9 marzo 2017 ad altre società del Gruppo).

- Accordo aziendale del 12 aprile 2016 siglato dal Gruppo Axa Italia e le Rsa della First-Cisl, della Fisac-Cgil, della Fna, e della Uilca-Iul.

- Accordo aziendale del 14 aprile 2016, tra Cedacri Spa e la Rsa Cedacri Spa.

- Accordo aziendale del 14 aprile 2016, tra Società Reale mutua di assicurazioni (Capogruppo) e Rsa: Fisac/Cisl, Uilca, Fna, Snfia.

- Accordo aziendale del 4 Maggio 2016, tra Società A2A Spa e Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

- Accordo aziendale del 27 Giugno 2016, tra Wind Telecomunicazioni Spa e Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil e Rsu Wind di Roma.

Fra i più recenti, infine, rilevano per completezza:

- Accordo aziendale del 20 gennaio 2017, tra Engie Servizi Spa, Engie Italia Spa, e Oo.Ss. Nazionali: Fiom-Cgil, Filctem-Cgil, Fim-Cisl, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uilm-Uil, Uiltec-Uil, in tema di Smart working.

- Accordo aziendale del 6 febbraio 2017, tra Eni Spa, e Segreterie nazionali Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, sullo Smart working.

- Accordo aziendale del 4 aprile 2017 sullo smart working, tra Enel Italia Srl (Gruppo) e Filctem, Flaei, Uiltec.

- Accordo aziendale del 2 maggio 2017 sullo smart working, tra Ferrovie dello Stato italiane Spa (Gruppo) e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Taf, Fast mobilità e Orsa ferrovie.

- Accordo aziendale del 6 giugno 2017 sulle forme di lavoro agile tra Findomestic Banca Spa e Rsa Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin.

Incentivi fiscali e contributivi per produttività ed efficienza

L'art. 18, comma 4, legge 22 maggio 2017 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, 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, 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. L'art. 2, comma 2, del D.M. 25 marzo 2016 rinvia alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale la definizione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, *«che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati»*. Rispetto a tale disposizione agevolativa, peraltro, con Circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 sono stati descritti i criteri e le modalità che consentono di accedere alle agevolazioni fiscali, mentre con nota n. 4274 del 22 luglio 2016 il Ministero del Lavoro si è occupato di fornire indicazioni operative per la compilazione della modulistica per il deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali e per l'attività di monitoraggio e verifica.

Approfondimenti

Accordo per il lavoro agile

Il giorno in presso la sede legale della Ditta, alla via, partita Iva, con la presente scrittura privata, redatta in originale in tre esemplari, uno per ciascuna delle parti,

TRA

il Signor nato a il domiciliato per la carica in, via, nella sua qualità di della Ditta, con sede in, via, Codice fiscale Partita Iva n., iscritta al n. della CCIAA di Posizione Inps n. Posizione Inail n., e-mail

(di seguito *Datore di lavoro*)

E

il Sig., nato a il, residente in, via, Codice fiscale e-mail assunto dal ... con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (*oppure*: determinato) con inquadramento al ... del Ccnl

(di seguito *Lavoratore*)

si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1

Avvio della modalità di lavoro agile

1. Il lavoratore sarà occupato in modalità di lavoro agile a tempo indeterminato per tutta la durata del rapporto di lavoro (*oppure*: a tempo determinato per la durata di ... mesi) a far data dal giorno secondo le previsioni della legge 22 maggio 2017, n. 81 e della contrattazione collettiva.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita con 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.
3. L'attivazione della modalità di lavoro agile in conseguenza del presente accordo individuale verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.

Articolo 2

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno.
2. La prestazione lavorativa sarà svolta abitualmente presso l'abitazione del lavoratore (*oppure*: presso un luogo privato di pertinenza del lavoratore, presso l'ufficio condiviso sito in) fermo restando l'impegno a prestare attività lavorativa internamente all'azienda per giorni alla settimana (*oppure*: giorni al mese, ore a settimana, ore al mese).
3. Durante i periodi di lavoro che sono svolti all'esterno dei locali aziendali in azienda non sarà assicurata una postazione fissa destinata al lavoratore.

Articolo 3

Orario di lavoro e diritto alla disconnessione

1. Il lavoratore occupato in modalità di lavoro agile svolge la propria prestazione senza precisi vincoli di orario.
2. In ogni caso l'attività lavorativa deve essere espletata nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto ai seguenti tempi di riposo:
4. Il datore di lavoro assicura le seguenti misure tecniche e organizzative:, che si rendono necessarie allo scopo di assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Articolo 4

Poteri del datore di lavoro

1. L'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, resa al di fuori dei locali aziendali dal lavoratore agile, deve avvenire nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 e integrata ulteriormente dal Decreto correttivo D.Lgs. n. 185/2016.
2. Il datore di lavoro esercita il potere disciplinare attuando le disposizioni dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 con attenzione ai comportamenti riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali dai quali scaturisce l'applicazione di sanzioni disciplinari e che si individuano specificamente in:

Articolo 5

Incentivi fiscali e contributivi per produttività ed efficienza

1. L'art. 18, comma 4, della legge n. 81/2017 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, stabilendo che tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti per gli incrementi di pro-

Approfondimenti

duttività 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.

Articolo 6

Certificazione delle competenze e apprendimento permanente

1. Al lavoratore occupato in modalità di lavoro agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente nelle seguenti modalità riconosciute dal D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 (*specificare*: formali, non formali o informali):
2. Al lavoratore agile è riconosciuto il diritto alla periodica certificazione delle competenze derivate dai percorsi di apprendimento effettuati.

Articolo 7

Trattamento economico, retributivo e previdenziale

1. Il trattamento economico è quello stabilito dal Ccnl per il settore datato nonché dai successivi rinnovi.
2. Il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, anche in attuazione dei contratti collettivi, ai lavoratori subordinati che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.
3. 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. Il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro che possono occorrergli durante il normale 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, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, vale a dire anche se l'infortunio è occorso al lavoratore mentre viaggiava sul suo mezzo privato non essendo possibile utilizzare un mezzo pubblico.

Articolo 8

Obblighi e impegni del lavoratore

1. Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza, nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro.
2. Il lavoratore si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, utilizzando dati e notizie esclusivamente nell'ambito delle proprie mansioni per le finalità per le quali sono resi disponibili.
3. Il lavoratore si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.
4. Il lavoratore si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se il lavoratore non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
5. Il lavoratore dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
6. Il lavoratore è obbligato a non trattare in alcun modo affari e a non svolgere alcuna attività lavorativa che si ponga in concorrenza con il datore di lavoro, nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 2105 c.c., per tutta la durata del rapporto di lavoro.
7. Il lavoratore si impegna, al momento della cessazione del presente accordo, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile.

Articolo 9

Strumenti e attrezzature utilizzati

1. Le attrezzature e gli strumenti tecnologici utilizzati nello svolgimento delle mansioni assegnate nella modalità di lavoro agile, sono le seguenti:
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti che sono assegnati al lavoratore per l'esecuzione della prestazione.

Articolo 10

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà al lavoratore le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza, ulteriori a quelle di seguito specificate:
2. Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, con l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare, con cadenza almeno annuale, al la-

Approfondimenti

voratore, ed anche e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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.

3. Il lavoratore si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative. In questo senso, il lavoratore deve cooperare col datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da quello predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.

Articolo 11 **Informative al lavoratore e documentazione**

1. Il presente accordo viene consegnato in originale, debitamente sottoscritto da entrambe le parti, al lavoratore prima dell'inizio della modalità di lavoro agile.

Articolo 12 **Certificazione dell'accordo**

1. Le parti concordano di avanzare apposita istanza comune alla Commissione di certificazione presso, intesa ad ottenere la certificazione del presente accordo, a conferma della sua esatta qualificazione e della corretta disciplina normativa ed economica adottata.

Articolo 13 **Recesso**

1. In caso di accordo a tempo indeterminato il recesso da parte del datore di lavoro deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Se si tratta di lavoratori disabili (occupati ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68) il termine di preavviso del recesso non può essere inferiore a 90 giorni, allo scopo di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

2. In forza di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) 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.

Articolo 14 **Trattamento dei dati personali e controllo a distanza**

1. In considerazione dei diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 7, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il lavoratore, preso altresì atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13, medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando il datore di lavoro a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti connessi e conseguenti al presente accordo.

2. Ai sensi dell'art. 4, legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015, il datore di lavoro fornisce adeguata informazione al lavoratore, che prende atto della informativa resagli, in merito alle modalità di impiego degli strumenti di lavoro consegnati e in uso al lavoratore, delle apparecchiature di rilevazione della presenza al lavoro, degli impianti oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli a distanza, fermo restando il rispetto della normativa in materia di tutela della *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003).

Articolo 15 **Disposizioni di rinvio**

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme della legge n. 81/2017, nonché le disposizioni di legge in materia di lavoro e previdenza applicabili e le disposizioni del Ccnl per il settore datato nonché dei successivi rinnovi dello stesso Ccnl e degli accordi aziendali stipulati con riferimento al lavoro agile.

Con la firma in calce al presente accordo, le parti intendono accettare integralmente le condizioni in esso previste, dichiarando espressamente che i contenuti dell'accordo sono quelli effettivamente richiesti e spettanti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Luogo e data.

Il Datore di lavoro

Il Lavoratore