



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 16/06/2017

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n°10

Oggetto: **LAVORO AGILE: LA NUOVA LEGGE**

Legge n. 81 del 22 maggio 2017

È stata pubblicata sulla G.U. n. 135 del 13 giugno 2017 la **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*

Il suddetto provvedimento, **in vigore dal 14 giugno 2017**, si compone di 26 articoli, suddivisi in tre capi.

Gli **articoli da 18 a 23** contengono le misure previste per favorire l’**articolazione flessibile** della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento (cosiddetto **“lavoro agile”** o **“smart working”**).

Le disposizioni che riguardano il lavoro agile:

- si applicano sia ai dipendenti del settore privato sia a quelli del settore pubblico;
- sono finalizzate ad incrementare la competitività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

COS'È IL LAVORO AGILE

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

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

Preme evidenziare che il lavoro agile non si configura come una nuova tipologia contrattuale ma come una **modalità organizzativa** utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con le sue caratteristiche.

Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato può essere stabilita tra le parti anche con **forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi** e **senza precisi vincoli di orario o di luogo** di lavoro.

ACCORDO INDIVIDUALE

Come sopra anticipato, il lavoro agile non è un'autonoma tipologia contrattuale, quanto piuttosto una **forma di organizzazione** e di svolgimento dell'attività lavorativa stabilita tramite un **accordo scritto** tra le parti (datore di lavoro e lavoratore interessato).

Si ritiene che il ricorso al lavoro agile possa essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

In ogni caso, l'accordo relativo allo svolgimento della prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile deve:

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

Durata dell'accordo ed eventuale recesso

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

Qualora l'accordo sia:

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

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo **non inferiore** a quello complessivamente applicato ai **lavoratori** che svolgono le medesime mansioni **esclusivamente all'interno dell'azienda**.

- Il lavoratore agile, quando presta l'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, non è assimilabile ad un lavoratore in trasferta.

Al lavoratore agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo relativo alla modalità di svolgimento della prestazione, il diritto all'**apprendimento permanente**, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Obbligo di invio del modello UNILAV

L'assunzione del lavoratore agile segue le stesse regole generali previste per l'assunzione ordinaria e l'accordo individuale sulle modalità di lavoro agile (e le sue modificazioni) rientra tra gli atti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego competente per territorio.

A tale riguardo, si attendono indicazioni operative dal Ministero del Lavoro.

Incentivi fiscali e contributivi

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

SICUREZZA SUL LAVORO

In caso di ricorso al lavoro agile, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con **cadenza almeno annuale, un'informativa scritta** da cui risultino i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione.

Il datore di lavoro, inoltre, è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore, invece, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, il lavoratore ha diritto:

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

IL LAVORO AGILE NELL'ATTUALE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In attesa dell'emanazione di apposite circolari interpretative delle norme sul lavoro agile e del recepimento di tali indicazioni da parte dei CCNL affinché si possa dar corso a tale nuovo tipo di contratto, preme evidenziare che il lavoro agile è già presente in alcuni CCNL ma soprattutto nella contrattazione aziendale.

Tra i pochi contratti collettivi che disciplinano il lavoro agile rientrano, ad esempio:

- il CCNL 5 febbraio 2016 per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari;
- il CCNL 15 marzo 2016 per i dipendenti da cooperative, consorzi e società consortili esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- il CCNL 23 marzo 2016 per i dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli zootecnici e lavorazione prodotti alimentari;
- il CCNL 25 gennaio 2017 per gli addetti all'industria di ricerca, estrazione, raffinazione, cogenerazione, lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose) e per gli addetti del settore energia ENI.

Si ritiene che, alla luce dell'entrata in vigore della disciplina del lavoro agile, sia necessario verificare la corrispondenza delle disposizioni contenute nella contrattazione aziendale e nazionale con quanto previsto dalla Legge n. 81/2017 ed eventualmente procedere alla stipula di accordi integrativi o correttivi.

LE PRINCIPALI DIFFERENZE CON IL TELELAVORO

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

Di seguito si propone una tabella di raffronto tra il lavoro agile ed il telelavoro.

	Lavoro agile	Telelavoro
Fonte normativa	Legge n. 81 del 22 maggio 2017	Accordo interconfederale 9.6.2004
Definizione e luogo di lavoro	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa.	Forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
Finalità	Incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	Nessuna previsione specifica in materia.
Orario di lavoro	Si applicano i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.	Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
Condizioni di lavoro	Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.	Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Forma	L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.	Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. Non è previsto l'obbligo della forma scritta dell'accordo.
Durata e recesso	L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Se l'accordo è a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni (elevati a 90 in caso di disabilità).	Recesso e durata non sono disciplinati, però è prevista la reversibilità dell'accordo su richiesta del lavoratore o del datore.
Potere di controllo e disciplinare	L'accordo relativo al lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 relativo agli impianti audiovisivi e agli altri strumenti di controllo dell'attività lavorativa, nonché individua le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.	Nessuna previsione specifica in materia.
Costi relativi agli strumenti di lavoro	Nessuna previsione specifica in materia.	Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Riguardo alla materia del Lavoro Autonomo non imprenditoriale, prevista dalla medesima legge, appena saranno impartite le relative norme attuative interverremo con un'apposita Circolare Flash.