

Gruppo accademico Freccia Rossa

Relazione di accompagnamento alla proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile.

1. Premessa. Il lavoro agile nella legge 81/2017. Una rapida analisi

Con la L. n. 81/2017 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 legislatore ha disciplinato il lavoro agile, inteso come una *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita anche 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”*. Si aggiunge poi, al secondo comma, che *“il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa”*. La stessa norma presenta il lavoro

agile come modalità flessibile di lavoro finalizzata a incrementare la competitività dell'impresa e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La legge non ha quindi introdotto una nuova tipologia contrattuale di lavoro subordinato, bensì una nuova modalità di esecuzione delle prestazioni derivanti da un rapporto di lavoro subordinato. Gli elementi che caratterizzano il lavoro agile sono:

- L'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro;
- La dematerializzazione degli spazi in cui si svolge la prestazione di lavoro;
- La nuova concezione del rapporto tra orario ed organizzazione del lavoro;
- lo spostamento dell'oggetto dell'obbligazione dall'attività

2. Il lavoro agile durante la pandemia.

Durante la crisi sanitaria, sfociata nella chiusura di tutte le attività commerciali e produttive non ritenute essenziali, il lavoro agile ha, da un lato, assunto proporzioni quantitative del tutto inedite, dall'altro ha subito modifiche qualitative di rilievo. Nel settore privato, dopo una crescita assai elevata nel corso del primo *lockdown* (da poco più di 1 milione di lavoratori agili ad oltre 4 milioni) la percentuale di lavoro a distanza si è attestata su livelli decisamente superiori rispetto alla situazione pre-pandemica, sfiorando il 30% della quota dei dipendenti. Dopo l'onda lunga la risacca; con una normalizzazione del fenomeno certamente opportuna.

La caratteristica principale del lavoro agile emergenziale è l'unilateralità.

Durante la pandemia sono emerse una serie di criticità collegate allo snaturamento dell'istituto, che richiede non solo una riorganizzazione del lavoro, dei metodi di misurazione della produttività e dei risultati raggiunti, ma anche un intervento pubblico in termini di infrastrutture digitali (si pensi alla connessione che non raggiunge tutti i

luoghi o non in modo efficiente) e sociali. Al contempo, la diffusione emergenziale del lavoro agile ha fatto emergere una nuova consapevolezza delle opportunità dell'istituto, che si pone come strumento di un diritto del lavoro dello sviluppo sostenibile nella misura in cui influisce positivamente sull'ambiente, riducendo le emissioni provocate dagli spostamenti, ma anche i costi e le spese legati alla gestione di enormi ambienti di lavoro. Il lavoro agile ha un impatto positivo sullo sviluppo economico e sociale poiché consente di includere nel mercato del lavoro anche soggetti con limitata possibilità di spostamento, ovvero affetti da patologie più o meno gravi, senza le rigidità del telelavoro.

3. Dopo la pandemia: una nuova disciplina per il lavoro agile.

Dopo l'esperienza pandemica il lavoro agile non costituisce più un fenomeno di nicchia e neppure una forma di lavoro di massa a domicilio all'italiana, come pure si è detto; ma una dimensione che, soprattutto in alcune grandi imprese che l'avevano già sperimentato, tende a normalizzarsi e diventare fisiologico, con una evidenza a consolidarsi anche al di là delle sperimentazioni più avanzate e coraggiose.

La potenzialità del lavoro agile va, infatti, ben al di là delle necessità di distanziamento imposte dall'emergenza pandemica, perché rispecchia una nuova concezione dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro, meno gerarchica e piramidale e più smaterializzata e diffusa, nonché una nuova "idea" di lavoro subordinato, meno legata alla dimensione spazio-temporale della fabbrica fordista ("luogo e orario di lavoro") e più orientata ad obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'interesse del lavoratore e una organizzazione più snella e produttiva nell'interesse del datore di lavoro.

Come immaginare il lavoro agile del prossimo futuro? Nel dibattito, tutto italiano sull'istituto e sull'esperienza, si sono delineate tre posizioni che, al di là delle diverse sfumature, si possono definire dei "sostenitori entusiasti" (il lavoro agile come strumento positivo in sé); dei "critici restauratori" o

“detrattori preconcepi” (il lavoro in presenza fondamentale e insostituibile) e dei “costruttori realisti” (il lavoro agile come uno strumento importante, insieme ad altri, per contribuire al cambiamento dell’organizzazione del lavoro dal basso).

Gli autori della proposta aderiscono a questa terza impostazione¹ considerando il lavoro agile, figurativamente, come una sorta di blocco di plastilina, neutro in quanto tale: la sua utilità effettiva dipende da chi, come e per quale obiettivo il blocco viene modellato e manipolato. Non è un caso che, senza particolare consapevolezza da parte degli osservatori, nella realtà si sono di fatto realizzati tre macro modelli funzionali di lavoro agile, a cui corrisponde una unità di regolazione normativa: il lavoro agile *routinario*, che richiama molto da vicino l’esperienza del telelavoro o del lavoro a distanza a domicilio della pandemia: nessuna sostanziale modifica del lavoro fordista in ufficio, se non la sua dislocazione, tendenzialmente, nelle mura domestiche. Il lavoro agile *conciliativo*: pensato più in funzione delle esigenze di conciliazione vita lavoro, piuttosto che di aumento della sua produttività. Il terzo modello, affermatosi nelle realtà pubbliche e private innovative, è quello *trasformativo*: un *device* in grado di coniugare funzioni diverse, tenute insieme dalla filosofia di innovazione sociale e organizzativa che innerva le plurime pratiche che lo realizzano; con ricadute sul modello di leadership, sulla nuova subordinazione collaborativa, sulla conciliazione vita lavoro, sull’aumento di produttività, sino al miglioramento percepito della qualità della vita nel più ampio contesto degli effetti ambientali e urbani.

E’ opinione dei proponenti che la legge non può e non deve conformare, regolativamente, uno o più dei modelli astratti, ma limitarsi ad assecondarli in ragione delle scelte che gli attori intenderanno fare nella pratica (secondo lo schema del

¹ Tale posizione è maturata, ed è stata condivisa, in una serie di confronti seminariali interni, con il sociologo Federico Butera, autorevole scienziato dell’organizzazione. Il metodo di lavoro si è rivelato particolarmente utile, registrando lo scambio di esperienze multidisciplinari, con una feconda contaminazione di saperi. Alla proposta si è arrivati attraverso un intenso dibattito interno in cui originarie differenti posizioni sono giunte a sintesi esercitando un approccio deliberativo.

nudge, la spinta gentile teorizzata da R.H. Thaler e C. R. Sustain). In questa prospettiva, si considera la legge uno strumento che coadiuva questa capacità intrinseca dello strumento di planare sulla vita reale, con la sua propensione a incidere in profondità sull'organizzazione del lavoro, anche in ragione del ricorso massivo che esso consente alle nuove tecnologie digitali.

In tal senso gli autori della proposta auspicano che, con l'uscita dall'emergenza pandemica, il lavoro a distanza perda i caratteri emergenziali e riprenda la sua fisionomia originaria di matrice pattizia e volontaristica, e si consolidi un trend di impiego diffusivo di questa modalità di organizzazione del lavoro e di erogazione della prestazione lavorativa. In tale prospettiva la ratio originaria del lavoro agile (conciliazione dei tempi e aumento della competitività) risulterà riduttiva a fronte delle potenzialità di questa “*new way of working*”, che potrebbe:

- accentuare la dimensione effettivamente ubiqua del lavoro;
- valorizzare la personalizzazione dell'attività lavorativa;
- aumentare il grado di professionalità del lavoro;
- realizzare nell'ambito del rapporto di lavoro il passaggio dalle mansioni (obbligazione di mezzi) al raggiungimento di obiettivi predefiniti (obbligazione di risultato);
- garantire nuove forme di partecipazione attiva e progettuale, dal basso, del lavoratore;
- modificare in senso strutturale la nozione di subordinazione.

Se immaginiamo che la tendenza evolutiva sia nella direzione di un più ampio e strutturale impiego del lavoro agile, è necessario prefigurare sin d'ora i profili di una nuova regolazione dell'istituto, che da un lato deve confermare e valorizzare alcune intuizioni del legislatore del 2017, dall'altro colmare il vuoto regolativo anche sul fronte sindacale, affidando un ruolo alla contrattazione collettiva (sinora del tutto ignorata dal legislatore, ma di fatto

rivitalizzata proprio in materia di lavoro agile, come dimostra la stipula di molti contratti nazionali e di gruppo)².

Una nuova disciplina del lavoro agile post-pandemia non dovrebbe quindi eliminare alcuni elementi innovativi che hanno caratterizzato la legge del 2017, considerando tuttavia che è prognosi diffusa che l'istituto verrà utilizzato dalla contrattazione collettiva più diffusamente rispetto alla dimensione "nicchia" pre pandemica.

In particolare, deve essere mantenuta la disciplina dei poteri del datore di lavoro attraverso il patto individuale, che deve essere realizzata dalle parti in modo personalizzato, in funzione non solo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma per realizzare gli obiettivi di professionalizzazione, partecipazione e valorizzazione delle libertà del lavoro grazie a una nuova idea di subordinazione, meno gerarchica ed oppressiva di quella tradizionale.

In questa prospettiva si propone di attivare un processo regolativo che consenta di giungere a un nuovo quadro disciplinare incentrato su questi obiettivi:

1. realizzare una legge cornice all'interno della quale affidare alla fonte individuale un ruolo non formale, ma sostanziale, in funzione della valorizzazione della soggettività del lavoro;
2. accentuare gli elementi pattizi di regolazione dei poteri datoriali, per promuovere una maggiore partecipazione (anche progettuale) del lavoratore nella definizione e realizzazione dei risultati, nonché una diversa configurazione del potere direttivo, che evolve da potere di comando e di

² La diffusione strutturale del lavoro a distanza presenta una notevole eterogeneità a livello settoriale, con attività economiche dove più della metà delle imprese ha personale che può svolgere la prestazione da remoto, come i servizi di informazione e comunicazione (76,2%), la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria (68,7%), le attività professionali, scientifiche e tecniche (62,7%), l'istruzione (53,7%), le attività finanziarie e assicurative (52,6%), e altre attività economiche in cui tale quota non supera il 10%, come i servizi di alloggio e di ristorazione (3,4%), le altre attività di servizi (6,7%) e la sanità e assistenza sociale (10,2%). Le differenze per classe dimensionale sono ancora più marcate: hanno attività produttive che possono essere svolte a distanza l'86,0% delle grandi imprese, il 77,0% delle medie, il 33,6% delle piccole e soltanto il 17,5% delle microimprese. In base a questi dati la contrattazione collettiva può creare le condizioni per un'estensione del lavoro agile nelle organizzazioni produttive, contribuendo alla riprogettazione organizzativa che costituisce il prerequisito per una diffusione strutturale di questa nuova modalità di prestazione di lavoro.

conformazione della prestazione a potere di “leadership” nella definizione degli obiettivi;

3. nell’ambito dell’accordo individuale, garantire la volontarietà e la libertà di recesso (anche se, sul punto, è probabilmente necessaria una più puntuale disciplina, con idonee garanzie di preavviso con una specificazione del recesso per i rapporti che ab initio assumono la forma agile);

4. affrontare le criticità del lavoro agile in termini di salute psicofisica, burn out, stress lavorativo ecc. (art. 2087 c.c.), con la garanzia di un diritto effettivo alla disconnessione (attualmente previsto solo come effetto dell’accordo individuale);

5. affrontare i problemi derivanti dalle forme esasperate di controllo (come microsoft analytics tools) con idonee e specifiche garanzie della privacy del lavoratore;

6. introdurre un diritto alla formazione, per rendere il lavoratore capace di sfruttare le tecnologie digitali che consentono la prestazione agile ed ubiqua;

7. prevedere talune situazioni in cui il lavoro agile possa costituire un diritto del lavoratore, anche nella forma del diritto di precedenza.

Per quanto concerne la contrattazione collettiva rispetto al ruolo sussidiario di fatto che la legge gli riserva nell’attuale versione, gli autori della proposta ne considerano invece strategico il ruolo di propulsione e di regolazione dell’istituto. La contrattazione collettiva, per sua vocazione, agisce infatti in modo adattivo, mentre la legge, per definizione, è generale e astratta, e quindi molto meno flessibile. Grazie alla contrattazione, il lavoro agile può trovare una disciplina coerente con i diversi contesti produttivi³. Inoltre la contrattazione collettiva può realizzare con maggiore efficacia i nuovi diritti connessi al lavoro agile, come il diritto alla disconnessione, come accade nelle esperienze di sistemi come la Germania e la Francia. La contrattazione potrebbe prevedere assetti speciali e diritti collettivi specifici, al fine di assicurare la partecipazione collettiva; ridefinire il trattamento economico individuando modalità più legate al

³ Si vedano i dati riportati alla nota precedente.

risultato e a specifici progetto piuttosto che al tempo con regolazione di aspetti importanti dell'orario di lavoro, diversi rispetto al classico orario in presenza; la formazione su procedure tecniche di connessione da remoto; profili di privacy e tutela dei dati personali; attività di coaching e tutoring per agevolare il lavoro di squadra agile; ambiente e salute, con misure di integrazione sanitaria come screening periodici e counseling psicologico; welfare integrativo, con servizi di conciliazione riguardanti l'infanzia; diritti e prestazioni sociali come aspettative e permessi retribuiti per i lavoratori agili, interventi di sostegno alla genitorialità, ecc. L'idea è, dunque, di affidare la regolamentazione a un adeguato mix di fonti il cui equilibrio non è dato una volta per tutte, ma risulta dal reciproco bilanciamento dinamico: a) la legge che costruisce e fissa la cornice generale, anche con riguardo alla tutele, ma in ciò, andando oltre una logica di meri vincoli e limiti; e lo fa anche promuovendo l'autonomia collettiva e pure l'autonomia individuale; b) la contrattazione collettiva anche aziendale, fonte a cui la legge concede particolare fiducia auspicandone una funzione non solo genericamente attuativa dei disposti normativi, ma, come si è detto, propositiva, innovativa e creativa, oltre che diffusiva della esperienza. c) Il contratto individuale, collocato nell'ampia rete di garanzie e di promozione costituita dalle due fonti primarie che può trovare un suo autonomo spazio per assetti degli interessi anche personalizzati e di prossimità (la regolazione situata riferibile a Sen).

4. I contenuti della proposta

L'articolo 1 è una norma di carattere generale che ha lo scopo, come rilevato nelle premesse, di collocare il lavoro agile in una prospettiva più ampia di quella attualmente disegnata dalla L. n. 81 del 2017. In questa prospettiva si è inteso valorizzare le potenzialità dell'istituto come strumento di incentivazione della partecipazione dei lavoratori alla organizzazione del lavoro favorendo la personalizzazione

dell'attività lavorativa incentivandone il collegamento con il raggiungimento di determinati obiettivi o risultati rilevante, come si vedrà, anche sul piano retributivo.

L'articolo 2 rimarca la natura volontaria del lavoro agile ed il valore dell'accordo individuale, ribadendo la correlazione esistente tra la modalità agile di svolgimento della prestazione di lavoro e una organizzazione del lavoro e delle componenti retributive basata sul raggiungimento di obiettivi e risultati. Si ribadisce altresì che il lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro svincolata da precisi limiti di orario e di luogo.

L'articolo 3 è una disposizione di centrale importanza. Similmente a quanto prevede la disciplina attuale, il contratto individuale rappresenta il principale strumento regolativo del lavoro agile, sia pur nel rispetto di quanto eventualmente possa prevedere la contrattazione collettiva. Così il contratto individuale regola le forme di esercizio dei poteri direttivo e disciplinare, il diritto alla disconnessione, la distribuzione dell'attività di lavoro all'interno ed all'esterno dei locali aziendali, le modalità di calcolo della retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi. L'articolo 8 ribadisce, allo scopo di evitare possibili equivoci, che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo collegati ad incrementi di produttività si applicano anche ove l'attività di lavoro sia prestata in modalità agile.

L'articolo 4 disciplina le forme, se a termine o a tempo indeterminato della modalità agile, regolando il recesso secondo la normativa di diritto comune (obbligo del preavviso in assenza di una giusta causa). La contrattazione potrà introdurre clausole di stabilità.

Nell'articolo 5 si precisa che ove la prestazione si svolga al di fuori dei locali aziendali gli obblighi di sicurezza derivanti dall'articolo 2087 c.c. non si estendano ai rischi specifici connessi alla esecuzione della prestazione di lavoro all'esterno dei locali aziendali, posto che il datore di lavoro potrebbe addirittura ignorare il reale luogo di esecuzione della prestazione di lavoro.

L'articolo 6 introduce non un diritto vero e proprio al lavoro agile, bensì una priorità nella copertura dei posizioni di lavoro in modalità agile con riferimento al persone in condizioni di disabilità o ai genitori nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità.

Nell'articolo 7 si dà alla contrattazione collettiva, anche aziendale, la possibilità di intervenire sulla retribuzione del lavoratore agile svincolandola, sia pur nel rispetto dei minimi retributivi, dal criterio della parità di trattamento imposto invece dalla disciplina attualmente vigente. Da segnalare che la contrattazione collettiva cui si fa riferimento è la contrattazione collettiva cui rinvia l'articolo 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. In linea tendenziale, secondo l'articolo 10, la disciplina prevista nella proposta dovrebbe trovare applicazione anche al rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, salvo quanto previsto da eventuali disposizioni specificamente previste per questo tipo di rapporto di lavoro.

Infine si conferma, all'articolo 9 la applicazione della vigente disciplina per quanto riguarda gli infortuni; mentre l'articolo 11 rende ordinarie le modalità semplificate di comunicazione previste dalla legislazione emergenziale.

ARTICOLATO

versione 18092021

Il gruppo accademico Freccia Rossa⁴ nel corso del 2021 ha avviato una riflessione sul testo di una possibile proposta di intervento legislativo in materia di lavoro agile. L'articolato qui di seguito esposto riflette, e sintetizza, le diverse sensibilità dei componenti del gruppo ed è reso pubblico per offrire un contributo al dibattito in corso.

Art. 1 - Finalità del lavoro agile

1. La presente disciplina, relativa al rapporto di lavoro subordinato in modalità agile, intende agevolare la partecipazione dei lavoratori a nuove forme di organizzazione del lavoro, promuovere le competenze digitali del lavoratore agile e la sua propensione a personalizzare l'attività lavorativa in funzione di obiettivi e di risultati, incrementare la competitività e agevolare la conciliazione delle condizioni di vita e di lavoro.
2. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi stipulati ai sensi dell'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 2 - Volontarietà e modalità di esecuzione del rapporto

1. Il lavoro agile costituisce una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo individuale 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

⁴ Il Gruppo Frecciarossa è animato da giuslavoristi di diversa provenienza culturale con lo scopo di promuovere una riflessione collettiva sui tanti nodi irrisolti del diritto del lavoro e delle relazioni industriali e di offrire il risultato di una visione scientifica di sintesi. Ne fanno parte Bruno Caruso, Raffaele De Luca Tamajo, Riccardo Del Punta, Marco Marazza, Arturo Maresca, Adalberto Perulli, Roberto Romei, Franco Scarpelli, Valerio Speciale.

utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

2. La prestazione lavorativa viene eseguita di norma 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.

Art. 3 - Forma e contenuti dell'accordo

1. L'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della prova.
2. Nel rispetto di quanto eventualmente previsto dai contratti collettivi, l'accordo di cui al comma 1 disciplina:
 - a. le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme e alle modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alla individuazione delle infrazioni disciplinari;
 - b. le forme e le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300
 - c. la eventuale predeterminazione della quantità dell'attività all'interno e all'esterno dei locali aziendali, anche con riferimento al mese e/o all'anno e ai tempi di riposo, e le eventuali modalità di ripartizione e/o di collocazione oraria della prestazione lavorativa;
 - d. le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - e. gli strumenti tecnologici utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - f. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in

- modalità agile e le eventuali modalità di certificazione delle competenze;
- g. modalità di retribuzione che tengano conto della realizzazione di progetti, di obiettivi aziendali o dei risultati della prestazione in modalità agile.

Art. 4 - Durata e recesso dall'accordo di lavoro in modalità agile

1. L'accordo di cui all'art. 2 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.
2. In presenza di una giusta causa, 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.
3. 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.
4. Nel caso di accordo a tempo indeterminato i contratti collettivi possono prevedere clausole di durata minima, fatto salvo il recesso per giusta causa.

Art. 5 - Salute e sicurezza.

1. Con riferimento all'attività svolta fuori dai locali aziendali si applicano le disposizioni di cui al titolo VII del d.lgs. n. 81 del 2008 e nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o il per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III del d.lgs. n. 81 del 2008.
2. La responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. non si estende ai rischi specificamente connessi ai locali esterni all'azienda e scelti da lavoratore.

3. Il datore di lavoro consegna al lavoratore, e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi connessi alla particolare modalità agile di esecuzione del rapporto di lavoro.
4. 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 sia all'interno sia all'esterno dei locali aziendali.

Art. 6 - Diritto al lavoro agile.

1. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da uno dei genitori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero negli altri casi stabiliti dai contratti collettivi.

Art. 7 - Trattamento economico e normativo.

1. Una disciplina specifica del trattamento economico e normativo dovuto ai lavoratori in modalità agile può essere prevista dai contratti collettivi, nel rispetto delle norme inderogabili di legge.

Art.8 Incentivi di carattere fiscale e contributivo

1. 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.

Art. 9 - 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.

Art. 10 - Applicazione alle pubbliche amministrazioni

Le disposizioni della presente legge 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

Art. 11 - Semplificazione

1. Resta ferma la comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche del lavoro nella forma della procedura semplificata di cui al comma 3 dell'art. 90 del D.L. n. 34/2020 convertito in L. n. 77 del 17 luglio 2020.