



Numero 1 / 2023

Andrea Asnaghi

Il lavoro agile: necessità di riforma e proposte.

Il lavoro agile: necessità di riforma e proposte.

Andrea Asnaghi
Consulente del lavoro

L'avvento improvviso della pandemia e la necessità di trovare forme di distanziamento dei lavoratori ha portato prepotentemente alla ribalta le possibilità di esercizio dello smart working come modalità di esecuzione della prestazione.

Quello che in realtà si è osservato durante il periodo pandemico, e che sta tuttora vivendo un momento di trascinarsi, almeno fino a fine 2022, non è stato un vero e proprio lavoro agile, quanto piuttosto un allontanamento fisico dal luogo di lavoro, che se nei primi tempi assomigliava più che altro ad un fuggi fuggi generale, si è via via sempre più arricchito di esperienze, in positivo ed in negativo, ed è andato consolidandosi come strumento utile, in proiezione, sia sotto il profilo organizzativo che sotto quello della conciliazione vita lavoro.

La propensione verso il lavoro agile ha diverse dimensioni, sicuramente le più importanti sono quelle che riguardano le scelte strategiche aziendali e le impostazioni di carattere organizzativo e gestionale.

Come **Centro Studi Unificato Ordine-Ancl di Milano** non ci siamo concentrati su tali aspetti, certamente fondanti e imprescindibili in qualsiasi dibattito sul tema, ma ci siamo chiesti se lo strumento normativo attuale (la L. 81/2017) fosse adeguato alla complessità della materia.

In questa domanda c'è già un primo indirizzo, e un risposta fra le righe, ed è quella che **la contrattazione collettiva e l'azione del parti sociali**, per quanto importante ed in alcuni casi veramente di guida e di sostegno allo sviluppo del lavoro agile, **non appare sufficiente, da sé sola, a costituire l'azione di regolazione necessaria** ad un così ampio e variegato fenomeno.

L'esperienza del telelavoro, regolato da un protocollo europeo recepito dalle Parti Sociali che ha disciplinato tale fattispecie per anni, sembrerebbe apparentemente dire il contrario: in realtà proprio l'esperienza del telelavoro, la sua ibridazione dovuta allo sviluppo della tecnologia, e tutti i dubbi e le perplessità che nascono dalle infinite possibilità della attuale remotizzazione permessa da tale sviluppo per un numero sempre più crescente di prestazioni, suggerisce un quadro regolatorio articolato e flessibile, articolato per poter dare strutturazione alla fattispecie, flessibile per consentire alle parti di colmare con tutte le personalizzazioni e le sfaccettature possibili quando è necessario adattare nella situazione singola. D'altronde, anche il Protocollo italiano sul lavoro agile del 2021 ha dimostrato di non essere particolarmente innovativo, replicando per lo più quanto già previsto dalla legge 81/2017 e dal buon senso delle esperienze concertative, senza tuttavia affrontare i nodi più importanti che la norma ha lasciato aperti.

Osserviamo inoltre che la legge attuale non solo è caratterizzata da spazi interpretativi troppo ampi, di per sé confusivi, ma paradossalmente in qualche passaggio prevede delle restrizioni che portano il lavoro agile ad avere meno flessibilità dello stesso telelavoro.

Ancora, demandare solo alla contrattazione la regolazione del lavoro agile (ma questo vale per qualsiasi altro tema lavoristico) vuol dire, salvo qualche caso eccezionale, trascurare il tessuto

occupazionale tipico italiano, fatto di piccole e medie imprese refrattarie a contrattazione e relazioni industriali, certo per qualche ritardo culturale ma anche per la scarsa capacità di molto mondo sindacale a comprenderne ed accoglierne le dinamiche.

Abbiamo pertanto ritenuto urgente prospettare alcune modifiche normative per accompagnare l'evoluzione della fattispecie, anche in considerazione dei diversi progetti normativi di riforma pendenti, che tuttavia ci sembrano non cogliere il segno di alcuni punti importanti.

Il nostro lavoro - che si è poi tradotto in una bozza di articolato normativo, non tanto per un'ambizione di scrittura ma per la traduzione di concetti di fondo dentro l'esemplificazione pratica di ciò che si potrebbe fare e come - si basa su alcuni punti cardine che lo contraddistinguono.

a) **Unificazione della normativa di telelavoro e lavoro agile**, nonché di altre fattispecie assimilabili, nel concetto di **lavoro da remoto**.

Ci chiediamo infatti se, nella crescente evoluzione tecnologica, la possibilità per determinati lavori di essere fatti "altrove" non possa tradursi in una normativa unitaria, indifferente al concetto di postazione fissa o liberamente scelta dal lavoratore.

A questa impostazione consegue l'affronto di problemi che comunque anche in precedenza non parevano particolarmente risolti¹, quali: l'individuazione dei posti di lavoro e della loro salubrità, anche rispetto all'ergonomia, il possesso dei mezzi di lavoro, i costi connessi all'esercizio del lavoro da remoto, la sicurezza sul lavoro in genere.

Spingendo più oltre questo concetto, abbiamo ipotizzato anche la possibilità di una completa *remotizzazione* del lavoro, senza la necessità normativa di dover necessariamente avere un'alternanza (scelta che molti operatori ritengono strategica, è vero, ma che in questo momento pare imposta dalla legge, senza alcuna flessibilità). Si stanno, ad esempio, espandendo start-up che in diversi settori cominciano a non avere più l'esigenza di una sede (se non per motivi legali, amministrativi e fiscali, ma non una sede lavorativa vera e propria). Questa evoluzione può piacere o meno ma è reale e va considerata.

Non ultimo, l'importanza sempre crescente del lavoro da remoto in termini di sostenibilità (a 360 gradi) impone una considerazione puntuale dello stesso come modalità a sé stante, con tutte le sfaccettature possibili (senza ibridazione con il lavoro per obiettivi).

b) **Separazione concettuale del lavoro da remoto dal lavoro per obiettivi** (il vero lavoro agile, "smart") infatti destinatario, nella nostra proposta, di una specifica individuazione a parte. Crediamo che l'unificazione dei due concetti, peraltro possibile, qualora sia – come ora – imposta (anzi, nei fatti data solo per presupposta) per legge possa portare più confusione. Infatti, se un possibile punto di arrivo del lavoro agile o remoto è il fatto che una persona organizzi il proprio lavoro in (relativa) autonomia, non è detto che ciò si traduca automaticamente nella sola individuazione di *target* lavorativi da realizzare. L'assenza di

¹ Se non in un'impostazione rigida del telelavoro, facilitata dal fatto che ivi era prevista una ed una sola sede di lavoro "esterna" alla sede aziendale (cosa che con gli attuali mezzi informatici e di telecomunicazione appare del tutto obsoleta).

controllo puntuale di modi e tempi di lavoro, che a ben vedere caratterizza anche la maggior parte del lavoro attuale, e la fiducia nella persona che lavora ben si possono coniugare anche con un lavoro calibrato con modalità più tradizionali. Di converso, il lavoro per obiettivi può benissimo essere esercitato anche in una situazione di lavoro stanziale e non remoto, come alcune contrattazioni aziendali hanno introdotto.

Il lavoro per obiettivi, in buona sostanza, cambia la misurazione della prestazione del lavoratore, che non è più, come nell'impostazione lavoristica attuale, legata indissolubilmente al tempo della prestazione, quanto piuttosto ad un programma o ad un piano di lavoro, senza che sia inficiata la caratteristica fondamentale della subordinazione, ovverosia senza pervenire ad una prestazione di risultato. La scelta che abbiamo perciò operato vuole portare alla distinzione di regole che riguardano, completamente distinguendosi dalla remotizzazione o meno della prestazione, un'autonomia di lavoro per obiettivi, ove pertanto il tempo non sia la misurazione (o l'unica misurazione) della *locatio operarum*: una scelta che – ci rendiamo conto – potrebbe allargare i confini dell'art 2094 non tanto sotto il profilo definitorio, quanto sotto l'aspetto delle ricadute concrete. Potrebbe essere anche l'opportunità di superamento di aree della parasubordinazione, che per la maggior parte altro non sembrano che forme di lavoro subordinato evoluto (nella loro realizzazione più nobile e genuina, in certi altri casi si dovrebbe parlare di pura elusione): senza rischio, senza impiego di mezzi propri, in una dimensione di rapporto unitario (così è tuttora definito dalla norma fiscale) e vincolante, in una prestazione che, proprio per l'assenza di rischio effettivo, appare ancora una prestazione di mezzi, la cui sola valutazione in termini di adempimento contrattuale subordinato sia legata alla misurazione di risultati (*rectius*, obiettivi) e non (o non solo) del tempo impiegato per realizzarli.

Ovviamente, si è già detto, nulla vieta che queste due modalità della prestazione, da remoto e per obiettivi, (perché mere modalità restano, non si tratta di individuare nuove fattispecie) si fondino in un *unicum* virtuoso.

Per la specificità del lavoro agile (inteso, nella nostra accezione di riforma, come mero lavoro per obiettivi) a differenza di quanto previsto per il lavoro da remoto (vedi punto c successivo) è imprescindibile la volontarietà delle parti, ovviamente nella definizione ed accettazione degli obiettivi.

c) La dimensione organizzativo-strutturale del lavoro da remoto.

Abbiamo ragionato su un possibile superamento della necessità della volontà delle parti, oggi assolutamente libera ed imprescindibile, rispetto alla remotizzazione del lavoro.

Aziende che oggi si stanno strutturando in questa direzione (ci sono interi spazi strutturalmente ridotti) non possono essere soggette a rivoluzioni improvvisate dettate unicamente da scelte unilaterali dei lavoratori.

Anche al contrario, lavoratori che organizzano la propria esistenza contando sul lavoro da remoto e le possibilità di conciliazione che offre, in caso di successivo *revirement* aziendale unilaterale vedrebbero radicalmente cambiate le condizioni del proprio lavoro, con i medesimi effetti di un vero e proprio trasferimento e delle conseguenze che comporta sulla persona ed i suoi interessi.

Superata una fase di sperimentazione, ci sembrano maturi i tempi per ragionare su una dimensione in cui il lavoro remoto possa essere una dimensione strutturale dell'azienda, e perciò anche imposta unilateralmente come condizione lavorativa, e che al contrario, ovviamente in caso di possibilità effettiva di esercizio, il lavoro remoto conquistato dal lavoratore diventi una sorta di diritto, le cui condizioni possono essere modificate dall'azienda con i medesimi limiti attuali dello *ius variandi*.

Chiaro che, soprattutto per parte aziendale, a tale rigida impostazione (a differenza di quanto potrebbe accadere in una soluzione concordata) consegue l'assunzione e la presa in carico di ogni e qualsiasi onere legato alla realizzazione pratica della struttura remota.

Abbiamo al contempo ipotizzato dei correttivi a questa impostazione e privilegiato, in un punto specifico della proposta di riforma, la realizzazione di **accordi individuali collettivi ed individuali** (questi ultimi rafforzati e messi sul medesimo piano di quelli collettivi attraverso l'istituto della certificazione del contratto a cui agganciare anche maggiori flessibilità ed incentivi).

Unilateralità e stabilità come esigenze obiettive ed imprescindibili, quindi, ma **incentivazione all'accordo e all'armonia fra le parti**; mantenendo, da ultimo, una linea preferenziale (nel senso di diritto di precedenza) per lavoratori colpiti da criticità sanitarie o familiari.

d) La centralità della sorveglianza sanitaria e della riflessione organizzativa in ambito di igiene e sicurezza sul lavoro sia del lavoro da remoto che del lavoro agile.

Abbiamo pensato strategico, per queste modalità di lavoro, cambiare l'impostazione ancora un po' statica, ma soprattutto stanziale, della sicurezza, verso una prospettiva dinamica.

Il lavoratore da remoto (e in certa misura il lavoratore agile, cioè che lavora per obiettivi) sono soggetti a rischi (tecno-stress, *burnout*, problemi fisici posturali o visivi, isolamento, porosità del lavoro ed invasione del tempo libero, etc.) che non possono essere risolti con un semplicistico (e non ben definito) diritto di disconnessione ma che richiedono una formazione specifica (che supplisce anche l'assunzione innegabile di responsabilità che si assume il lavoratore da remoto quando può "lavorare dove vuole"), una programmazione organizzativa preventiva obbligatoria (che rispetti e verifichi carichi di lavoro, in termini anche di specificità di valutazione del rischio) ed una sorveglianza sanitaria che verifichi nel concreto l'efficacia e la ricaduta su questi aspetti, che presentano rischi maggiori di quelli di un semplice lavoratore al terminale.

e) La semplificazione

Intendiamo qui con "semplificazione" non solo la sburocratizzazione di alcuni passaggi, a cui a poco a poco pare arrivare, con fatica e lentezza, anche il legislatore (almeno nella parte emergenziale) ma anche la razionalizzazione intera della disciplina, ad esempio ipotizzando semplificazioni per la parte di eventuale rimborso (anche forfetario) delle spese sostenute dal lavoratore remoto.

Il tutto per conferire maggiore flessibilità ed evitare le faticose rincorse a sistemi di incentivazione che sono attualmente usati in modo anomalo ed inadeguato per sopperire alle falle della normativa al riguardo.

Proposta normativa

Capo I – Lavoro da remoto

Art. 1 - Disciplina e definizione del lavoro da remoto

1. Le disposizioni del presente capo regolano il lavoro da remoto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dell'orario normale di lavoro individuale, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita all'esterno dei locali aziendali, in tutto o in parte, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La prestazione da remoto è esclusivamente personale e non può essere resa da altri soggetti.

2. Il datore di lavoro assegna al lavoratore gli strumenti tecnologici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro da remoto che dovranno essere utilizzati esclusivamente per motivi di lavoro.

Le verifiche periodiche, gli aggiornamenti, e la sicurezza degli strumenti forniti sono a carico del datore di lavoro, che ne è responsabile anche del buon funzionamento.

3. Il lavoratore avrà cura degli strumenti di lavoro affidatigli dal datore di lavoro, dando immediato avviso al proprio datore di lavoro nei casi di guasti, malfunzionamenti o furto degli strumenti forniti.

Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro ad esclusione dei casi di accertata negligenza da parte del lavoratore nell'utilizzo e nella cura della dotazione fornita.

4. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure organizzative, informatiche e tecnologiche appropriate, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore da remoto per fini professionali. Il datore di lavoro potrà in qualsiasi momento chiedere la verifica degli strumenti di lavoro senza alcun preavviso al lavoratore secondo le procedure informatiche in essere in azienda. Agli strumenti assegnati dal datore di lavoro al lavoratore da remoto si applicano le disposizioni di cui all'art 4 comma 2 della L. 300/70.

5. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, nonché in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il lavoratore da remoto è responsabile del rispetto di tali norme e regole e soggetto alle eventuali sanzioni, anche disciplinari, applicabili in caso di violazione.

6. Il datore di lavoro può identificare i luoghi di svolgimento dell'attività ovvero quelli in cui non sarà possibile svolgere la prestazione di lavoro per motivi organizzativi, di sicurezza e di protezione dei dati.

7. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche ai 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.

8. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti in ogni caso, con obbligo di informazione preventiva, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità da remoto formulate, dalle lavoratrici o dai lavoratori, 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, nonché da lavoratrici e lavoratori in condizioni di disabilità ovvero con familiari conviventi in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 2 - Diritti e obblighi del Lavoratore da remoto

1. Il lavoratore ha diritto a disconnettersi dalle strumentazioni utilizzate per l'attività lavorativa al termine del proprio orario ordinario di lavoro e nei periodi e nei tempi di riposo giornaliero e settimanale, nei periodi di ferie e permessi e nei legittimi casi di assenza previsti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo applicato.

Sono fatti salvi i diversi accordi di cui all'art. 4.

2. In caso di trasformazione della modalità di prestazione del lavoro verso il lavoro da remoto o viceversa si applicano le disposizioni in tema di trasferimento dell'art. 2103 c.c., dell'art. 22 della L. 300/70 e dei contratti collettivi applicati, escluso il diritto ad indennità di trasferimento, a meno che non vi sia un allontanamento effettivo del lavoratore rispetto alla propria abitazione o al proprio luogo di lavoro precedente.

3. Nel caso di modifica della sede di lavoro per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il datore di lavoro deve dare al lavoratore un preavviso non 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. Il lavoratore da remoto resta comunque soggetto ai normali obblighi derivanti dal Codice Civile e dai contratti collettivi, al codice disciplinare e all'eventuale regolamento aziendale. Il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore apposita e completa informativa sulla regolamentazione aziendale.

5. Il lavoratore da remoto mantiene il diritto al trattamento retributivo e normativo previsto al momento dell'assunzione o in atto al momento della trasformazione della modalità di lavoro; parimenti mantiene pari opportunità per quanto attiene alla formazione specifica, alla progressione di carriera, e all'inclusione a momenti formativi organizzativi e di esercizio dei diritti, anche sindacali, attraverso le misure organizzative predisposte dal datore di lavoro a tal fine.

6. Il lavoratore da remoto ha diritto all'assegnazione della sede contrattuale di lavoro alla quale fare riferimento per tutti gli aspetti legali relativi al rapporto di lavoro ed all'esercizio dei propri diritti.

Ai fini dell'applicazione di cui all'art 51 commi 5 e 6 del TUIR, il lavoratore da remoto non è considerato in trasferta né durante l'attività da remoto né per l'attività prestata nella sede di cui al periodo precedente.

7. Gli incentivi e le agevolazioni spettanti sia al datore di lavoro che al lavoratore in relazione all'assunzione o a qualsiasi fase o evento del rapporto di lavoro, compresi quelli legali agli incrementi di produttività, non subiscono pregiudizio alcuno dallo svolgimento della prestazione in modalità da remoto.

8. I lavoratori da remoto possono essere considerati, tutti o parte di essi, una categoria specifica rispetto all'adozione di politiche di welfare aziendale e premiali, anche ai fini contributivi e fiscali, nel rispetto delle relative norme e condizioni.

9. Il lavoratore può rifiutare la modifica della prestazione di lavoro in modalità da remoto qualora sussistano gravi impedimenti, che ne rendano impossibile o estremamente onerosa la realizzazione e sempreché il datore non offra idonee soluzioni alternative, relativamente a impedimenti per:

- indisponibilità di spazi o di collegamenti;
- impegni di carattere familiare o personale, anche relativi alla cura ed all'assistenza di persone fragili, ovvero con disabilità fisiche o psichiche.

Commento agli artt. 1 e 2 della proposta

I primi articoli contengono una definizione del lavoro da remoto che recepisce ed integra le diverse categorie del telelavoro, del lavoro agile (nella sua componente di lavoro a distanza) e di tutte le altre forme spurie, emergenziali o meno, in cui può estrinsecarsi il remote working.

Esse non richiedono l'adesione del lavoratore e per questo si basano, oltre che su una disciplina sostanzialmente rigida ed onerosa (art. 1, commi da 2 a 6) specie per il datore di lavoro, su alcuni strumenti di difesa di diritto sostanziale: oltre alla disconnessione, in particolare si noti, in caso di cambio del lavoro da stanziale a remoto o viceversa, l'equiparazione di tale fattispecie al trasferimento (art. 2 comma 2), eccetto il diritto all'indennità in alcuni casi, nonché la possibilità (Art. 2 comma 9) del lavoratore di rifiutare la modifica in caso di gravi e comprovati motivi personali.

Come si vedrà, alcune di queste rigidità sono decisamente sfumate in caso di accordo, che rimane la forma preferibile di gestione del lavoro da remoto.

Art. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro – e assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del lavoratore da remoto conformemente alle disposizioni comunitarie, alle leggi nazionali e ai contratti collettivi applicati, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro da remoto.

2. 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 generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, anche in relazione ai rischi da stress correlato. Tale informativa deve essere comunque resa al lavoratore ad ogni attivazione della prestazione da remoto. Ad essa consegue un'adeguata formazione sui rischi connessi a tale modalità lavorativa. Il lavoro da remoto è soggetto alla specifica valutazione dei rischi di cui all'art. 28 co. 1 del D. Lgs. 81/2008.

3. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e ad attenersi scrupolosamente ad esse. Il mancato rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro integra a carico del lavoratore da remoto una condotta disciplinarmente rilevante, nonché può configurare l'ipotesi di rischio elettivo.

4. Il lavoratore da remoto deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per i rischi connessi all'esercizio della propria attività ed in ogni caso con cadenza almeno annuale, con particolare attenzione verso i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato. Fermi restando diversi o ulteriori gli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria previsti da leggi e regolamenti, il presente comma si applica ai lavoratori che prestano attività da remoto per almeno il 40 % del loro orario di lavoro abituale, ovvero considerato su una media semestrale.

5. 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, alle medesime condizioni di qualsiasi altro lavoratore.

6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro da remoto e le sue modificazioni sono oggetto di comunicazioni telematiche, ai Servizi per l'Impiego (UNILAV), dotate di pluriefficacia nei confronti di qualsiasi Ente o Istituto pubblico.

Commento all'art. 3

Con l'art. 3 si punta sulla sicurezza quale elemento ontologicamente inscindibile dall'organizzazione del lavoro. In particolare, il datore di lavoro è tenuto ad organizzare il lavoro da remoto in modo da tutelarne la salute e la sicurezza, verso un benessere complessivo della persona.

Un ruolo importante in questo senso è affidato alla formazione nonché alla sorveglianza sanitaria, che rispetto alle ricadute psicosociali assume una funzione particolare di monitoraggio della salubrità del sistema di lavoro e della sua organizzazione, che scatta però quando il lavoro da remoto abbia una discreta consistenza di incidenza temporale (art. 3 comma 4).

Viene introdotto ed evidenziato il concetto di rischio elettivo qualora il lavoratore, nel libero esercizio di scelta di un luogo di lavoro (non soggetto ad alcun possibile potere di controllo datoriale) si allontani dalle prescrizioni, dall'informazione e dalla formazione che il datore è tenuto comunque ad impartire.

Art. 4. Accordi di lavoro da remoto

1. Le modalità e le condizioni del lavoro da remoto possono essere oggetto di accordi e contratti collettivi anche interconfederali, stipulati da organizzazioni di cui all'art. 51 del D. Lgs 81/2015.
2. Le previsioni di cui al comma 1 possono risultare anche da contratti individuali fra le parti. Tali contratti possono contenere, per la particolarità della prestazione, aspetti derogatori degli accordi di cui al comma 1 che precede, solo se concordati nelle sedi di certificazione di cui all'art. 75 e segg. del D. Lgs 276/03.
3. Nei casi di cui al comma 1 e 2 (secondo periodo) le parti possono disciplinare la regolamentazione del lavoro da remoto di cui agli artt. 1 e 2 della presente legge, nelle seguenti materie:
 - proprietà dei mezzi di connessione e degli strumenti informatici, che potranno essere in tutto o in parte del lavoratore;
 - percentuali massime di ricorso del lavoro da remoto rispetto alla popolazione aziendale e loro turnazione in sede e da remoto;
 - termini di preavviso per la modifica delle condizioni di lavoro, in senso più favorevole per il lavoratore rispetto a quanto previsto negli artt. 1 e 2 della presente legge;
 - ulteriori diritti di precedenza per l'accesso alla modalità di lavoro da remoto;
 - reperibilità del lavoratore ed esercizio della disconnessione, nel rispetto dell'art. 1 della presente legge e dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
 - casi in cui il lavoratore ha diritto al rifiuto all'assegnazione del lavoro da remoto o a chiederne la revoca.
4. In caso di accordo su mezzi in tutto o in parte di proprietà del lavoratore, verranno altresì disciplinati i limiti delle modalità di controllo della prestazione.
5. All'art. 51 del TUIR è aggiunto il comma 6-bis:

“Le indennità forfetarie erogate al lavoratore da remoto per ristorare le spese da esso sostenute per la gestione di utenze, comunicazioni, connessioni e per la manutenzione degli strumenti propri utilizzati per la prestazione lavorativa da remoto, non concorrono a formare il reddito nei limiti di euro 5 per ogni giorno di lavoro effettivamente svolto da remoto, ed entro il limite massimo di euro 80,00 al mese. I rimborsi a piè di lista analitici e documentati al medesimo titolo, di dette spese, non concorrono a formare il reddito imponibile.

6. Alla trasformazione del lavoro effettuata, tramite accordo, nei confronti dei i soggetti di cui all'art. 1 comma 8 il della presente legge e che rientrano nell'orario minimo di cui all'art 3 comma 4 della presente legge, si applica, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale del versamento della contribuzione dovuta a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di 3.000 euro annui per ogni dipendente per i primi 24 mesi dalla trasformazione del contratto, con esclusione dei premi e contributi dovuti per di per l'assicurazione contro gli infortuni.

Commento all'art. 4

L'art. 4 mira ad agevolare la realizzazione di accordi collettivi ed individuali (e, rispettando la specificità delle scelte individuali, con possibilità della certificazione del contratto di avere pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva) volti a favorire l'incontro delle parti.

E' perciò previsto che :

- la maggior parte delle declinazioni degli artt. 1 e 2 possano essere oggetto di decisione comune fra le parti, fermi restando i principi generali di protezione di salute e sicurezza;*
- è prevista (art. 4 comma 5) una disciplina fiscale che agevoli i rimborsi di spese sostenute dal lavoratore nell'ambito del lavoro da remoto e metta fine alle oscillazioni che si stanno riscontrando sul tema da parte dell'Agenzia delle Entrate;*
- viene altresì incentivato l'accordo di lavoro da remoto connesso ad esigenze di genitorialità, cura familiare e di disabilità*

Capo II Lavoro agile

Art. 5 - Definizione e disciplina del lavoro agile

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, in cui siano previste forme di organizzazione del lavoro per funzioni, fasi, cicli e obiettivi. Al lavoro svolto in modalità agile, ai sensi del presente articolo, si applica quanto disciplinato dall'art. 17 comma 5 del Dlgs 66/2003 in materia di orario di lavoro.

2. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo, compresi quelli 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.

3. L'accordo di lavoro agile può essere stipulato sempre ed in ogni caso per lavoratori con elevato grado di qualificazione professionale o di responsabilità, ovvero per i lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva, da accordi interconfederali o per quei lavoratori che stipulino al riguardo appositi contratti individuali certificati ai sensi dell'art. 75 e segg. del D. Lgs 276/03.

4. Salvo diversa previsione e secondo le modalità di cui al comma 3 dell'art 6 Successivo (Ccnl o certificazione) , la modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno e il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo superiore di almeno il 10 % rispetto a quello minimo complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni con retribuzione a tempo.

5. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali o non formali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

6. Ferma restando la disciplina di cui al capo III del D. Lgs. 81/2015 (tempo determinato), l'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. In caso di raggiungimento dell'obiettivo o della fase dedotta in contratto, e conseguente cessazione del contratto, il contratto di lavoro agile può essere rinnovato solo qualora sussistano ulteriori obiettivi o fasi, diversamente il contratto cessa e il lavoratore ritorna alla normale prestazione lavorativa.

Se la modalità di lavoro agile è dedotta fra le parti a tempo indeterminato, ogni modifica dovrà essere concordata tra le parti, non è ammessa nessuna modifica unilaterale dell'accordo di lavoro agile.

7. I lavoratori in modalità agile, ai fini del computo dell'organico aziendale per qualsiasi istituto di natura legale o contrattuale, sono considerati in ragione del 50 % del loro numero, con arrotondamento, in caso di frazione, all'unità superiore. Ai fini del computo del predetto numero, eventuali lavoratori part-time sono considerati a termini di legge in proporzione all'orario formale concordato.

Art. 6 - Accordo di lavoro agile

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorative, nel rispetto di quanto all'art 5. precedente, con particolare riferimento:

- agli obiettivi ed alle fasi di lavoro nonché alle modalità ed ai criteri di valutazione dei risultati;
- alle modalità della prestazione ed alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed ai limiti di autonomia della prestazione del lavoratore;

- ai programmi, ai mezzi ed agli strumenti, anche informatici, utilizzati dal lavoratore e alla ripartizione fra le parti delle spese per l'utilizzo degli stessi, se di proprietà del lavoratore;
- alla retribuzione ed al trattamento economico riservato al lavoratore agile, in particolare al raggiungimento di obiettivi a cadenza periodica o programmata.

2. L'accordo individua altresì le misure tecniche e organizzative stabilite per consentire l'adeguato riposo al lavoratore agile e comunque per assicurare il pieno equilibrio psico-fisico del lavoratore, secondo le norme di legge.

3. Le clausole e le modalità di gestione relative all'accordo di lavoro agile, nel rispetto dei principi di cui all'articolo precedente e del comma 2 del presente articolo, possono altresì essere definite:

- a) nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale (oppure di cui all'art. 51 del D.lgs 81/2015);
- b) con parità di competenza ed eventuale precedenza rispetto all'aantecedente lettera a), nei contratti individuali stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

4. La modalità di lavoro agile è di norma esercitata a tempo pieno. Possono però essere stipulati contratti di lavoro agile secondo le fattispecie di cui al capo II del D. lgs. 81/2015 (part-time e lavoro intermittente) nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 comma 3 lett. a) e b) [ovverosia ferma restando la necessità di una previsione specifica in tal senso della contrattazione collettiva o di un contratto certificato].

Art. 7 - Diritti del lavoratore agile – diritto di informazione

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro Agile, salvo quanto concordato nell'accordo di cui all'art. 6 ha i medesimi diritti di qualsiasi lavoratore subordinato, in particolare in tema di

- assicurazioni sociali e relative prestazioni;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- assenze retribuite e non retribuite previste da legge,
- esercizio dei diritti sindacali;
- esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
- licenziamento.
- riservatezza nella gestione dei dati propri personali

2. Il lavoratore che svolge l'attività in modalità di lavoro agile ha diritto alla completa informazione, compreso l'accesso e la riproduzione, ai dati, ai criteri ed alle valutazioni inerenti al controllo, agli obiettivi ed ai risultati della propria prestazione, in quanto connessi alla peculiare modalità di prestazione.

L'accordo di lavoro agile deve prevedere le modalità di esercizio di tali diritti, che dovranno consentire al lavoratore la facoltà di confronto su tali criteri e di eccezione, qualora non siano in concreto rispettati.

3. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile deve essere sottoposto a sorveglianza sanitaria con cadenza almeno annuale, in particolare contro i rischi di natura psicosociale e di stress lavoro-correlato.

Il particolare modello organizzativo e di valutazione applicato dal datore di lavoro per i lavoratori agili sarà pertanto integrato nel DVR ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

4. Al lavoratore agile che svolge la propria attività da remoto sono applicate anche le previsioni di cui all'art. 4 della presente legge.

Commento agli artt. 5, 6 e 7

La disciplina del lavoro agile, nella proposta qui considerata, si basa sulla completa distinzione di esso dal lavoro da remoto, a cui si aggancia solo qualora le due fattispecie si sovrappongano (art. 7 comma 4), restando in ogni caso un lavoro subordinato a tutti gli effetti (art. 7 comma 1).

Viene altresì prevista una disciplina particolare in tema di salute e sicurezza (art. 7 comma 3) per il quale il lavoro agile rappresenta una forma di lavoro sui generis, la cui modalità di esercizio è suscettibile di una valutazione e considerazione ad hoc.

La caratteristica fondamentale del lavoro agile è quella di essere prevalentemente sganciato dalla valutazione temporale della prestazione (art. 5 comma 1), essendo invece legato al raggiungimento di obiettivi o all'espletamento di funzioni che tuttavia devono essere specificamente concordate fra le parti che;

- possono essere oggetto di contrattazione collettiva o di certificazione del contratto individuale (sempre con pari dignità in termini di valenza giuridica, sostanzialmente concorrente), le quali possono anche individuare particolari modalità di gestione delle fattispecie contrattuali ed economiche;

- generano un diritto concreto in capo al lavoratore di informazione (art. 7 comma 2) e piena trasparenza sui criteri di formazione e di valutazione degli obiettivi assegnati.

Per la specificità del lavoro agile esso è riservato a lavoratori di elevato grado di professionalità e competenza nonché ad altre categorie individuate dalla contrattazione collettiva (art. 5 comma 3) o altrimenti gestito tramite contratto certificato.

Proprio per questo, salvo diverso accordo a cura della contrattazione o del contratto certificato, è prevista una maggiorazione almeno del 10 % rispetto alle retribuzioni minime dei lavoratori di pari livello, in modo da arginare il ricorso a tale contratto con finalità elusive.

La proposta (a cui dovrebbe conseguire anche una revisione coraggiosa – qui non affrontata – dell'art. 2 del D. lgs. 81/2015), immaginando l'assorbimento in questa fattispecie di un parte di lavoro autonomo o parasubordinato e considerando la specialità di tali rapporti e la non determinazione specifica del requisito orario, ne prevede la computabilità agli effetti di legge (art. 5 comma 7) in ragione del 50 % del loro numero.