

# Il lavoro agile



di PAOLO PROVENZALI  
(Ferrario Provenzali & Partners)

## La disciplina

Il lavoro agile (anche detto *smart working*) è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla L. 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 lavoro agile consiste in una nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che può essere resa:

- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;
- senza precisi vincoli di orario (entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, fissati dalla legge e del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro);
- senza precisi vincoli di luogo di lavoro, in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali e senza l'individuazione di una postazione fissa;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

La legge richiede un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro, che disciplini, fra l'altro: (i) le forme di esercizio del potere di-

rettivo del datore di lavoro; (ii) gli strumenti eventualmente utilizzati dal lavoratore; (iii) i tempi di riposo del lavoratore; (iii) le misure tecniche ed organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici eventualmente utilizzati.

L'accordo può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato (in tale ultima ipotesi, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni, elevato a novanta giorni nel caso di lavoratori disabili).

A fronte di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine (nel caso di un contratto a tempo determinato) o senza preavviso (nel caso di un contratto a tempo indeterminato).

Non essendovi esclusioni, la disciplina del lavoro agile – in particolar modo adatto a mansioni di natura intellettuale – è applicabile a tutte le categorie di lavoratori, inclusi i dirigenti.

## Le differenze rispetto al telelavoro

Come noto, il telelavoro (disciplinato dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004) prevede la possibilità per il lavoratore di rendere la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

I due istituti si differenziano sotto diversi profili.

La prima tematica riguarda il luogo in cui deve essere resa la prestazione. Il lavora-

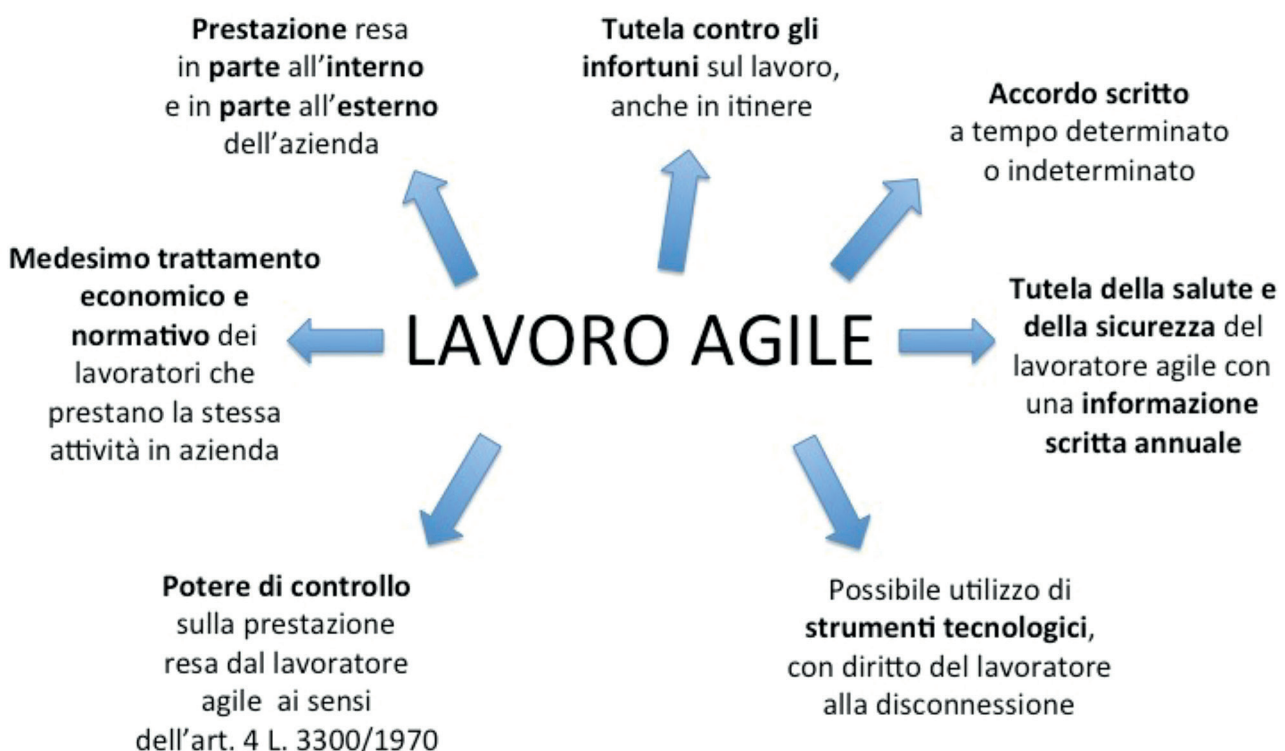
tore agile può svolgere le sue mansioni sia all'interno sia all'esterno dei locali aziendali, senza precisi vincoli; il telelavoratore, invece, svolge "regolarmente" l'attività lavorativa al di fuori dei locali della stessa e presso una postazione fissa (di norma coincidente con il suo domicilio).

Peraltro, il lavoro agile può essere reso con o senza l'ausilio di strumenti tecnologici, mentre il telelavoro presuppone necessariamente l'utilizzo di tecnologie da parte del lavoratore.

La L. 81/2017 garantisce espressamente al lavoratore agile (a differenza della disciplina sul telelavoro) gli stessi diritti spettanti a coloro che svolgano le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, ad esempio in tema di:

- trattamento economico e normativo (art. 20, co. 1);
- tutela contro le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali (art. 23, co. 2);
- tutela contro gli infortuni, anche occorsi durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (art. 23, co. 3).

A ben vedere, quindi, il lavoro agile – con cui il legislatore ha inteso *"incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"* (art. 18, co. 1



L. 81/2017) – si concreta in una disciplina notevolmente più favorevole per il lavoratore rispetto a quella del telelavoro, consentendo a quest'ultimo di gestire meglio il proprio tempo in rapporto ad esigenze personali e familiari. La focalizzazione sul risultato del lavoro rispetto al tempo impiegato va indubbiamente a vantaggio di ambo le parti.

**Lavoro agile e datore di lavoro: le maggiori criticità**

Se, da un lato, il lavoro agile risulta una disciplina di particolare favore per il lavoratore, dall'altro lato, richiede diversi obblighi ed accorgimenti in capo al datore di lavoro.

Innanzitutto il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore, consegnandogli, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta contenente i rischi generali e specifici connessi a quella particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Ciò comporta altresì un aggiornamento del documento di valutazione dei rischi aziendale (c.d. DVR).

Inoltre, la L. 81/2017 ammette che il datore di lavoro possa controllare la prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali ai sensi dell'art. 4 L. 300/1970. Tuttavia, anche considerando che per i controlli effettuati sugli strumenti di lavoro (come quelli usati dal lavoratore agile) – ai sensi del riformato art. 4, co. 2 L. 300/1970 – non occorre alcun accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, il datore di lavoro è comunque tenuto a predisporre: (i) un regolamento aziendale sulle modalità d'uso dei medesimi strumenti e di effettuazione dei controlli; (ii) un'adeguata informativa scritta nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 196/2003 (c.d. Codice della Privacy).

Ancora, l'accordo stipulato con il lavoratore agile può contenere l'espressa individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. È quindi quanto mai opportuno che il datore di lavoro aggiorni il codice disciplinare affisso in azienda, individuando le condotte vietate per chi rende la prestazione all'esterno dell'azienda.

Infine, onde sottrarsi a qualsiasi responsabilità di tipo discriminatorio, pare opportuno che il datore di lavoro predisponga una policy aziendale che individui, ad esempio, le specifiche mansioni per cui possa stipularsi un accordo di lavoro agile, l'eventuale percentuale massima dei lavoratori ammessi, nonché eventuali meccanismi di rotazione fra gli stessi.



di DAVIDE GINDRO  
(Club Dirigenti Informatici)

Oltre quattrocento partecipanti, venti relatori, nove sponsor. Questi sono solo alcuni dei principali numeri registrati per la quarta edizione dell'ITday organizzata dal Club Dirigenti di Informatica di Torino, che si conferma ancora una volta uno dei principali eventi tecnologici presenti sul territorio piemontese.

Il 7 giugno, presso il Teatro Regio di Torino, con l'ITday è partito anche il Tour FIDAInform Innovation Contest "Eccellenze digitali per il cambiamento e la crescita", un roadshow d'eccellenza con l'obiettivo di promuovere un programma di convegni sul tema della Digital Transformation.

Per i partecipanti è stata un'occasione per confrontarsi sui principali temi tecnologici e sulle implicazioni che la Digital Transformation genera su imprese e società.

Il programma della giornata ha visto susseguirsi aziende di eccellenza a storie di innovazione tecnologica, raccontate sia da realtà affermate sul mercato che da startup operanti sul territorio e partecipanti a un contest, premiate al termine dell'evento. Tutto questo a testimonianza del fatto come, al giorno d'oggi, la tecnologia attra-

versi ogni aspetto della nostra vita, generando nuove opportunità di business per coloro i quali vivono la Human Transformation come l'unica chiave di volta per guardare al futuro.

Sul palco ogni relatore ha coinvolto i presenti con il racconto della propria realtà aziendale, condividendo i propri risultati affermati a seguito di una rivoluzione tecnologica. Ognuno di essi si è distinto per eccellenza e originalità, ognuno diverso, ma identico agli altri nell'affermare come, oggi più che mai, è tempo di muoversi, agire. Tutti accomunati dalla stessa urgenza, una necessità propria di chi sa che innovare significa sopravvivere. Infatti, in un mondo in cui il passo tecnologico non segue più le famose e lente curve ad S, rimanere incastrati nelle trappole dello "status quo" e "sunk cost" significa subire le conseguenze di un'innovazione disruptive, che il più delle volte si manifesta sotto forma di spiazzamento tecnologico.

La trasformazione tecnologica di un paese è un processo lungo e il più delle volte articolato. Per questo, così come evidenziato dagli interventi di alcuni relatori dell'ITday, serve l'impegno di tutti, serve una spinta che arrivi dalle imprese, dalle istituzioni, dal sociale.

Nel ringraziarvi per la partecipazione, celebriamo insieme le tre parole d'ordine di questo ITday 2017: ricercare, innovare, competere. Ora, adesso.

