

19



QUADERNI UNSI^C

**Il lavoro agile: ordinamento giuridico e
contrattazione collettiva**

Giuseppe Mosa

QUADERNI



Il lavoro agile: ordinamento giuridico e contrattazione collettiva

Giuseppe Mosa*

*Avvocato - Consulente di imprese, organizzazioni sindacali ed enti pubblici

Indice

1. Il c.d. lavoro agile: inquadramento giuridico della fattispecie	6
2. Il lavoro agile dopo la legge n. 81/2017.....	9
3. Le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa	14
4. Forma e contenuto dell'accordo	17
5. Obblighi del datore di lavoro	21
6. Focus sui principali contratti collettivi	24
6.1 CCNL abbigliamento e confezioni aziende industriali	24
6.2 CCNL alimentari aziende industriali - accordo di rinnovo del 31.07.2020.....	25
6.3 CCNL del credito - accordo di rinnovo 19.12.2019	26
6.4 CCNL metalmeccanica aziende industriali - accordo di rinnovo del 05.02.2021	28
6.5 CCNL telecomunicazioni servizi di telefonia	28
7. Ultime novità normative in materia di lavoro agile: la legge n. 14/2023, di conversione del decreto Milleproroghe	30
8. Conclusioni	33

1. Il c.d. lavoro agile: inquadramento giuridico della fattispecie

Sono trascorsi già sei anni dall'entrata in vigore della legge n.81 del 22 maggio 2017 che ha introdotto nell'ordinamento italiano lo *smart working*, altrimenti detto "lavoro agile".

Si tratta di un'innovazione legislativa importante, che recepisce alcune prassi aziendali, poi fatte proprie dalla contrattazione collettiva nazionale.

Parafrasando l'art. 18, co 1, l. 81/17, il lavoro agile può essere definito come quella particolare "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" che può essere svolta "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro... in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa"¹.

Come è stato acutamente rilevato con esso la subordinazione finalmente si affranca dalle tradizionali categorie kantiane dello spazio (all'interno dell'impresa) e del tempo (ovvero la sequenza temporale unica) di lavoro, per poter essere finalmente resa secondo modalità molto più libere nella forma ma non meno vincolate nella sostanza, perché ancorate alla necessità di rendere il risultato atteso dal datore

¹ Lo *smart working* era nato con l'intento, da un lato, di incrementare la competitività delle imprese e, dall'altro, di conciliare i tempi di vita e di lavoro del prestatore subordinato, mediante l'ausilio di tutti quegli strumenti tecnologici che avrebbero potuto, in qualche modo, agevolare questa particolare modalità di prestazione lavorativa eseguita per una parte in Azienda e per un'altra parte all'esterno di essa, non necessariamente presso la residenza del lavoratore.

di lavoro².

Scopo del presente contributo è analizzare i tratti distintivi di questa nuova (ma profondamente diversa) modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, al fine di delinearne, a sei anni di distanza dal suo riconoscimento legislativo, il possibile ambito di operatività all'interno di un ordinamento del lavoro che, per quanto profondamente modificato dalle riforme degli ultimi due decenni, continua ancora a considerare il lavoro subordinato come l'architrave su cui poggiare l'ordinamento del lavoro.

Come è noto, peraltro, con l'avvento della pandemia, lo *smart working* si è progressivamente affermato quale modalità ordinaria per rendere la prestazione lavorativa.

È quindi sempre più sentita l'esigenza di una nuova disciplina armonica dell'istituto, in grado di valorizzarne gli aspetti positivi e renderlo idoneo al mutato contesto economico e produttivo.

A tal riguardo un ruolo di prim'ordine nella costruzione del sistema di regole del lavoro agile è stato svolto dalla contrattazione collettiva di ogni livello.

In Italia, buona parte dei contratti collettivi ha recepito lo *smart working*, adottando soluzioni differenti.

Di seguito, senza pretesa di esaustività, si passeranno in rassegna le linee guida individuate nella contrattazione collettiva per l'utilizzo dello *smart working*, delegando alla contrattazione di secondo livello, in

² M. Martone, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, Diritti Lavori Mercati, 2018, p. 2.

particolare a quella aziendale, la definizione delle regole attuative in grado di conformare la misura alle specificità dei diversi contesti aziendali.

2. Il lavoro agile dopo la legge n. 81/2017

Per lavoro agile si intende una modalità lavorativa stabilita mediante accordo individuale scritto, che si svolge in assenza di precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, senza una postazione fissa, effettuata anche all'esterno dei locali aziendali e con l'utilizzo di strumenti tecnologici, come pc, tablet, laptop.

Esso va a sostituire il preesistente telelavoro ed è disciplinato al Capo II (articoli 18-24) del c.d. jobs act del lavoro autonomo, legge n. 81 del 2017.

La legge in parola, intitolata "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", arricchisce la previgente normativa con la nuova disciplina del lavoro agile, la quale ha certamente fatto un passo avanti, in termini di flessibilità organizzativa, nei confronti del preesistente telelavoro³.

³ Tra i primi commentatori, accolgono acriticamente questa definizione, che differenzerebbe (pur in mancanza di un inequivocabile riferimento normativo a contrario) il lavoro agile dal telelavoro in ragione della assenza di una postazione fissa di lavoro: A. Donini, Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, p. 78 e p. 89; L. Taschini, Smart Working: la nuova disciplina del lavoro agile, in *MGL*, n. 6/2017, qui p. 383; M. Lai, L. Ricciardi, La nuova disciplina del lavoro agile, in *DPL*, n. 11/2016, qui pp. 707- 708; G. Santoro Passarelli, Lavoro organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in trasformazione, in *WP C.S. D.L.E.*, n. 327/2017. Sulla necessità dell'approfondimento: PERULLI, Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro, in *WP C.S.D.L.E.*, n. 314/2017, p. 15.. Sulla definizione di lavoro agile contenuta nell'articolo 13, comma 2, del disegno di legge del febbraio 2016, che in parte si discosta da quello dell'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cfr. invece le notazioni critiche di E. Dagnino, Lavoro agile: una questione definitoria, in E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro – Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, quaderni ADAPT, pp. 26-29.

La legge nasce dal DDL Damiano, Fassina ed altri del 30 gennaio 2014, definito "Statuto delle attività professionali", col chiaro intento di creare un apparato di tutele ai lavoratori autonomi e connotare di maggior flessibilità, rispetto ad orari e luoghi di lavoro, l'attività del lavoratore subordinato.

L'obiettivo di creare un'organizzazione strutturale e sistematica del lavoro autonomo e di rendere più flessibili le modalità di lavoro subordinato non è stato, tuttavia, pienamente raggiunto, poiché le innovazioni introdotte dalla legge restano ambigue ed isolate, sollevando numerosi dubbi e difficoltà interpretative. La definizione di lavoro agile quale modalità di lavoro subordinato senza vincoli di orario o luogo di lavoro, fornita dalla legge in esame all'art. 18, potrebbe non apparire convincente, poiché l'autonomia organizzativa del lavoratore sembrerebbe contrastare con la peculiarità dell'eterorganizzazione, propria della subordinazione.

Tuttavia, non si può non considerare che l'attività svolta in modalità *smart working* sia comunque eterodiretta, in quanto le direttive sono impartite dal datore di lavoro, e quest'ultimo conserva il potere disciplinare e di controllo, seppur attenuati, sul lavoratore. Non è, pertanto, in discussione la natura subordinata dello *smart working*, giacché è esplicitamente previsto dalla norma in esame, all'art. 18, che il lavoro agile è una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato". Peraltro, per consolidato orientamento della

giurisprudenza di legittimità, gli elementi del tempo e luogo di lavoro non sono ritenuti decisivi nel qualificare un lavoro come subordinato.

In definitiva si può ritenere lo *smart working* una modalità di lavoro subordinato che si posiziona proprio in quella "zona grigia" a cavallo con il lavoro autonomo, e che necessita di maggiori controlli al fine di evitare qualunque forma di abuso, ma che possiede, comunque, le caratteristiche essenziali del rapporto di lavoro subordinato.

Ci si chiede, pertanto, perché inserire tale modalità di lavoro subordinato in una legge dedicata in gran parte alle misure per la tutela del lavoro autonomo, tanto da essere definita "jobs act degli autonomi". Viepiù sarebbe necessario tenere ben distinte le due tipologie, onde evitare il più possibile confusioni e fraintendimenti fra autonomia e subordinazione.

La legge introduce una specifica disciplina del lavoro agile, erroneamente valutato da molti come nuova tipologia contrattuale, ma in realtà consistente soltanto in una particolare modalità di esecuzione di lavoro subordinato. L'art. 18 della legge in oggetto, rubricato "Lavoro agile" afferma che viene promossa tale tipologia di lavoro, "quale 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 per lo svolgimento dell'attività lavorativa". La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno

senza l'assegnazione di una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, così come previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'art. 18 al comma 1 preannuncia gli scopi della norma, cosa che, invero, risulta infrequente nel panorama normativo del nostro Paese. Lo scopo del lavoro agile è "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Tale espressione sembra evidenziare l'intento primario del legislatore, di voler creare un equilibrio fra i vantaggi che possono pervenire dal lavoro agile al datore di lavoro, ossia la competitività, e quelli di cui si avvantaggiano i lavoratori, ossia la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Con legge n.145 del 2018 è stato inserito all'art. 18 della legge n. 81 del 2017 il comma 3 bis, secondo cui i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione in modalità agile sono tenuti a dare la priorità alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità ed ai lavoratori con figli disabili. Per il settore pubblico l'art. 14 della l. 124/2015 di riforma della pubblica amministrazione, promuove la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disponendo che le PP.AA. adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. La legge n. 81/2017 prevede, comunque, l'estensione della disciplina del lavoro agile anche ai rapporti alle dipendenze della P.A., non solo privatizzati, ove

compatibili “fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti”.

3. Le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa

La modalità di esecuzione di lavoro agile è stabilita mediante accordo scritto fra le parti, richiede l'utilizzo di moderni strumenti tecnologici, e viene eseguita in parte nei locali dell'azienda, in parte al di fuori, senza una postazione fissa. L'accordo fra le parti può essere successivo al contratto di lavoro e può prevedere forme organizzative per obiettivi e senza vincoli di orario. Riguardo agli strumenti tecnologici il datore di lavoro è responsabile di sicurezza e funzionamento della strumentazione.

Tale tipologia indebolisce il legame, indissolubile nel passato, fra il rapporto di lavoro subordinato e la sede aziendale, consolidando il rapporto con la strumentazione aziendale, generalmente fornita dal datore di lavoro anche nelle ipotesi di *smart working*.

Se da un lato vengono flessibilizzati i vincoli temporali e spaziali della prestazione lavorativa, vengono giocoforza rafforzate le ragioni del controllo datoriale.

L'assenza di vincoli di orario rischia di nuocere alla tutela del lavoratore subordinato in materia di orario di lavoro, che non è più predeterminato; tuttavia, deve avvenire entro i limiti di durata massima di orario di lavoro, stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi.

Fra le modalità di esecuzione del lavoro agile è previsto anche il controverso "lavoro per obiettivi", che, pur se subordinato, assume le

caratteristiche dell'autonomia e dell'accettazione del rischio da parte del lavoratore.

Tale modalità di lavoro si trova, indubbiamente, in un'area di confine fra lavoro subordinato ed autonomo, divenendo, pertanto, di complessa qualificazione⁴.

La nuova normativa consente infatti, alla contrattazione individuale, nuove forme di lavoro per obiettivi, le quali, almeno prima facie, poco hanno a che vedere con il lavoro subordinato andando, altresì, a minare la supremazia della contrattazione collettiva.

Il legislatore compie, così, una scelta a vantaggio della contrattazione individuale, rinunciando al contratto collettivo, principale presidio di garanzia del lavoratore. È, pertanto, auspicabile una novella del testo legislativo, che affidi il lavoro agile alla contrattazione individuale nei soli casi in cui manchi quella collettiva. Tale vulnus legislativo è particolarmente allarmante in un periodo in cui, a causa della pandemia, il lavoro agile non è più una scelta eccezionale o residuale.

⁴ Come è stato osservato il problema che pone oggi, con le più evolute tecnologie, il lavoro per il tramite di strumentazioni informatiche o telematiche non è del resto più limitato alla semplice possibilità di svolgere il lavoro, in parte o integralmente, al di fuori dei locali aziendali. Si tratta, piuttosto, di comprendere appieno e regolare una rivoluzione tecnologica che consente alle persone e ai dispositivi di connettersi alla rete e/o tra di loro (il c.d. «internet delle cose»), al punto che l'insistente e ancora insoddisfatta domanda di «flessibilità» interessa, in un più penetrante e invasivo «internet delle persone», «non solo la prestazione lavorativa (nelle sue variabili tempo/modo/spazio/corrispettivo), ma investe ormai gli stessi soggetti e i ruoli giuridico-sociali che interagiscono sul web». La digitalizzazione del lavoro cambia profondamente la natura del lavoro, dentro e fuori i confini fisici della azienda, mettendo alla prova, oggi molto più che in passato, la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato che pure è ribadita e rafforzata dai decreti attuativi della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (il c.d. Jobs Act). Ha pertanto ragione chi, nel tentativo di affrontare in modo sistematico un fenomeno «ancora liquido e sfuggente» come il lavoro sul web, ha subito precisato che «sarebbe probabilmente un po' miope pensare di ridur(lo) ad una forma di telelavoro evoluto». Cfr, M. Tiraboschi, Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, WP CSDLE «Massimo D'Antona».IT – 335/2017.

Limite alla pattuizione individuale è, invero, rappresentato dalla sua operatività nei limiti della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti da legge e contrattazione collettiva. È comunque da tenere distinta la flessibilità del lavoro subordinato per fasi e cicli dal lavoro per obiettivi, in quanto quest'ultimo ha peculiarità assenti nel primo, quali l'assunzione del rischio da parte del lavoratore. La prestazione per obiettivi mette in discussione non solo la natura subordinata della prestazione di lavoro, ma anche la natura della prestazione come obbligazione di mezzi, e la conseguente classificazione nell'ambito della *locatio operis* ovvero della *locatio operarum*.

Ciò può mettere in crisi l'intero apparato dell'art. 2094 c.c., con l'introduzione di elementi valutativi riguardanti la prestazione lavorativa relativi al conseguimento degli obiettivi, prevedendo anche il licenziamento per scarso rendimento. Ciò evidenzia un'inversione di tendenza nei confronti della giurisprudenza maggioritaria, per cui la configurazione del giustificato motivo soggettivo di licenziamento prevede che il datore di lavoro debba provare, oltre al mancato raggiungimento del risultato, anche il negligente inadempimento degli obblighi contrattuali.

4. Forma e contenuto dell'accordo

In quanto a forma e contenuto dell'accordo individuale relativo allo *smart working*, l'art. 19 della legge n. 81 del 2017 specifica che può essere contestuale o successivo alla stipulazione del contratto di lavoro, ma resta comunque distinto da quest'ultimo. La forma dell'accordo riguardo la modalità di lavoro agile deve essere scritta. Stabilisce, difatti, l'art. 19 della legge n. 81 del 2017: "L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova".

Tale accordo "disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Il contenuto dell'accordo riguarda, pertanto, l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali dell'azienda, delle relative forme del potere direttivo del datore di lavoro e della strumentazione fornita al lavoratore. Tale articolo è di primaria importanza con riguardo alle tutele del lavoratore che svolga attività con il lavoro agile, poiché fissa i limiti al potere direttivo e di controllo e i tempi di riposo del lavoratore. In caso di mancanza di forma scritta, tuttavia, il

rapporto sembra doversi ricondurre al rapporto subordinato previsto dal contratto collettivo.

Il diritto alla disconnessione può essere ricavato dal richiamo ai limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. Nell'accordo a tempo indeterminato il recesso dalla modalità *smart working* e ritorno alla modalità ordinaria di lavoro può avvenire senza giustificazione con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Il termine di preavviso è elevato a novanta giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto in modalità lavoro agile con un lavoratore disabile. In presenza di un giustificato motivo, 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. Ove l'art. 19 parla di recesso dal lavoro agile, il riferimento è all'interruzione della sola modalità stabilita nell'accordo e non all'interruzione dell'intero rapporto di lavoro subordinato, per il quale si applicano le vigenti norme a tutela del lavoratore in caso di licenziamento.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha, inoltre, ex art. 20 della l. n. 81 del 2017, il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato agli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni nell'azienda. Al lavoratore può essere riconosciuto in seno all'accordo

di lavoro agile il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio e i limiti del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori. Secondo quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 81 il lavoro agile deve, difatti, rispettare quanto previsto dall'art. 4 della l. n. 300 del 1970 e successive modificazioni. In sintesi, vi è il divieto dei controlli a distanza da parte del datore di lavoro, fatti salvi i c.d. controlli difensivi, volti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori e lesivi del patrimonio aziendale, ivi compresi gli strumenti attraverso cui il lavoratore rende la prestazione del lavoro agile. Non è chiarito, tuttavia, come il datore possa assolvere all'obbligo di informazione circa le modalità di effettuazione dei controlli, e di pubblicizzazione delle regole di condotta che possono integrare le infrazioni disciplinari. In generale, nel silenzio della norma, si favorisce l'ipotesi di una tipizzazione della fattispecie operata il più possibile in sede di contrattazione collettiva, e non di regolamentazione unilaterale da parte dell'azienda. L'accordo relativo al lavoro agile, ex art. 19 della legge 81 del 2017, individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Non è chiaro se il lavoratore possa essere sottoposto a sanzione disciplinare

esclusivamente se la sua condotta è prevista nell'accordo, ovvero se l'indicazione delle condotte sanzionabili sia non tassativa.

5. Obblighi del datore di lavoro

Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza discendono dal principio civilistico di cui all'art. 2087 c.c. e dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008. In materia di lavoro agile l'art. 22 della legge n. 81 del 2017 ribadisce tali obblighi, sia datoriali che del lavoratore, prevedendo la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore, d'altro canto, deve collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare qualsivoglia rischio connesso alla prestazione con le modalità *smart working*.

La disposizione dell'art. 22 è coerente con il d.lgs. 81 del 2008, articoli 36 e 37, includendo anche i lavoratori a domicilio fra i destinatari degli obblighi del datore di lavoro di informazione e formazione⁵.

⁵ Per questo gruppo di lavoratori l'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 prevede infatti non solo l'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo VII, «indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione» ma anche, «nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi» un obbligo di conformità «alle disposizioni di cui al Titolo III» dello stesso decreto legislativo. I lavoratori a distanza sono inoltre «informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza». Non solo. Al fine di «verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al

Bisogna dire, poi, che ogni disciplina derogatoria di tale materia è sottratta al potere della contrattazione collettiva e individuale, in quanto competenza solo della legge. Le modalità del lavoro agile, che indeboliscono il differente legame con la sede e con gli strumenti di lavoro, finisce con l'enfatizzare la portata responsabilizzante del dovere di collaborazione del lavoratore, il quale avrà l'obbligo, a causa di un potere di controllo meno stringente, di contribuire attivamente ad evitare i rischi connessi alla prestazione svolta fuori dai locali dell'azienda. Anche quest'ultimo elemento di indeterminatezza della norma, crea un'incertezza che conferisce alla discrezionalità del giudice maggiori poteri, ed alla giurisprudenza il compito di interpretare ed orientare le decisioni in materia.

La legge n. 81 disciplina all'art. 23 la tutela del lavoratore agile per i rischi connessi alla prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali, ed in particolare l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. L'accordo per il lavoro agile deve essere comunicato obbligatoriamente ai centri per l'impiego territorialmente competenti.

Il lavoratore viene tutelato contro infortuni e malattie professionali dipendenti sia dai rischi connessi alla prestazione lavorativa, sia

consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni». Infine, «il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali».

avvenuti nel percorso per il raggiungimento del luogo esterno ai locali aziendali differente dall'abitazione.

Tale tutela del lavoratore prevede una verifica a posteriori da parte dell'INAIL non già sui soli presupposti di fatto, ma anche su quelli di diritto.

6. Focus sui principali contratti collettivi

Come si è accennato al paragrafo 1. nel nostro sistema di relazioni industriali, i contratti collettivi di categoria hanno avuto il fine precipuo di definire le linee guida per l'utilizzo dello *smart working*, delegando alla contrattazione di secondo livello, in particolare a quella aziendale, la definizione delle regole attuative in grado di conformare la misura alle specificità dei diversi contesti aziendali.

Numerose discipline collettive proliferate nel corso della pandemia hanno, tuttavia, introdotto una disciplina sperimentale e transitoria dello *smart working*, circoscritta alla durata dell'emergenza, la quale sarà verosimilmente suscettibile di future modifiche ed integrazioni quale conseguenza dei nuovi scenari normativi che emergeranno nella fase post pandemica.

Di seguito si riportano le disposizioni dedicate al lavoro agile di cinque diversi contratti collettivi.

6.1 CCNL abbigliamento e confezioni aziende industriali

Art. 41 (Lavoro agile - Smart working)

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge. Le parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro nell'economia digitale, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia

l'evoluzione normative ed amministrativa dell'istituto che la sua concreta applicazione nelle aziende del settore.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di lavoro paritetico, i cui risultati saranno sottoposti alle parti entro la vigenza del presente contratto.

6.2 CCNL alimentari aziende industriali - accordo di rinnovo del 31.07.2020

Art. 21 ter - (Lavoro agile)

Il lavoro agile è una prestazione di lavoro subordinato su base volontaria che si esegue anche all'esterno dell'azienda, con utilizzo di strumenti tecnologici e senza postazione fissa durante i periodi di lavoro all'esterno. Il lavoro agile può anche svolgersi a tempo determinato e/o parziale.

Il lavoro agile, salvo diverse disposizioni della contrattazione aziendale, può essere prestato presso la residenza privata o il domicilio del lavoratore o in altri luoghi convenuti tra le parti, specificati nell'accordo individuale.

Il lavoro agile sarà svolto entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, e in correlazione temporale con l'orario normale applicabile nella struttura di appartenenza.

Eventuali forme di flessibilità potranno essere concordate tra lavoratore e azienda ferme restando le norme in materia di orario di lavoro.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e deve sostenere eventuali oneri e costi aggiuntivi utili all'espletamento del lavoro agile.

Gli accordi di secondo livello stabiliranno la durata del lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso, il numero di giornate di tali prestazioni e le eventuali indennità connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Infine, le Parti stabiliscono che il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro: l'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6.3 CCNL del credito - accordo di rinnovo 19.12.2019

Per lavoro agile si intende una forma di svolgimento della prestazione lavorativa eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

L'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso altra sede/hub aziendale) che dev'essere adeguatamente attrezzata e idonea a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza dei lavoratori), presso la residenza privata/domicilio del lavoratore oppure in altro luogo stabilito dalle parti o indicato dal lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza.

Il lavoratore dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso.

Il numero massimo di giorni di tale prestazione è stabilito in 10 giorni mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.

6.4 CCNL metalmeccanica aziende industriali - accordo di rinnovo del 05.02.2021

Lavoro Agile

Entro la data di stesura del CCNL in parola, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia Covid 19, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" convengono di affidare ad una Commissione paritetica la definizione di quadro normativo a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.

6.5 CCNL telecomunicazioni servizi di telefonia

Art. 22 bis (Lavoro agile)

Il lavoro agile è una 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, 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.

Per il periodo di emergenza sanitaria dovuto al Covid, trovano applicazione le previsioni del Protocollo 30 luglio 2020; successivamente la disciplina del lavoro agile sarà recepita nel CCNL.

Si può affermare che in un contesto produttivo in trasformazione, dove le prestazioni lavorative sono sempre meno organizzate in modo rigido e gerarchico e centrate sul raggiungimento di obiettivi e risultati e sulla valorizzazione delle competenze dei singoli e dei gruppi, la contrattazione collettiva ha un ruolo fondamentale da giocare, che tuttavia ad oggi ancora stenta ad essere interpretato.

Nonostante alcuni positivi effetti per la conciliazione vita- lavoro, tanto i contenuti degli accordi di lavoro agile, che si concentrano sulla flessibilità del luogo di lavoro, quanto le intese sui singoli istituti di flessibilità oraria e salariale, non sembrano in grado di favorire una cultura di responsabilizzazione dei lavoratori e di orientamento ai risultati.

7. Ultime novità normative in materia di lavoro agile: la legge n. 14/2023, di conversione del decreto Milleproroghe

La legge di conversione del decreto Milleproroghe ha inciso sulla disciplina dello *smart working* in azienda: è arrivata, infatti, la proroga fino al 30 giugno 2023 del lavoro agile per fragili e per i genitori di under 14 che lavorano nel settore privato.

Allo stesso tempo sono entrate in vigore le norme strutturali sul lavoro agile, che disciplinano l'accordo individuale e le modalità di comunicazione, e le regole introdotte dal D.Lgs. n. 105 del 2022.

Occorre dunque fare chiarezza su obblighi, diritti, procedure e termini temporali per la corretta applicazione delle regole da parte dei datori di lavoro.

La legge di conversione del decreto Milleproroghe, nello specifico, stabilisce che i lavoratori del settore privato hanno diritto a fruire della modalità di lavoro agile fino al 30 giugno 2023 se genitori di figli fino a 14 anni. Il diritto può essere fatto valere a condizione che la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione da rendere e che nel nucleo familiare non sia presente:

- altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- altro genitore non lavoratore.

D'altro canto, l'art. 4 comma 1, del D.Lgs. n. 105/2022, prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori che appartengono ad una delle seguenti categorie:

- disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell' art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992);
- con figli fino a 12 anni di età;
- con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992);
- assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente (coniuge, altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, convivente di fatto, familiare o affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi di disabilità grave o di titolarità di indennità di accompagnamento, un familiare entro il terzo grado).

8. Conclusioni

La genericità della normativa e il ruolo accessorio che assume la contrattazione collettiva in materia di lavoro agile, potrebbero cagionare una pericolosa deriva verso una eccessiva flessibilità nella stipulazione del contratto individuale, inidoneo a difendere la parte debole del contratto di lavoro.

Ci si chiede, pertanto, se tale modalità di lavoro risponda alle sue originarie finalità, ossia al compromesso fra esigenze di lavoro e di vita del lavoratore ed al rispetto del principio del *favor laboratoris*.

Nonostante gli indubbi vantaggi della modalità lavorativa dello *smart working*, le incertezze normative riguardano la maggior difficoltà nella qualificazione e distinzione del lavoro subordinato nei confronti di quello autonomo e l'estensione del concetto di adempimento della prestazione, con rischio di invasione nella sfera privata e familiare del lavoratore.

Rappresenta, invece, un indubbio passo avanti in un'ottica di maggior certezza e di semplificazione in materia di lavoro, la possibilità di invio tramite piattaforma informatica degli accordi individuali di *smart working*, nei quali dovranno essere indicati i dati del datore e del lavoratore, tipologia di lavoro agile e durata. L'invio telematico segue un proficuo orientamento già intrapreso dal *jobs act*, in materia di dimissioni del lavoratore