

Ai gentili clienti
Loro sedi

Il lavoro agile: in fase di attivazione la disciplina del lavoro subordinato senza vincoli di orario e luogo di lavoro

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con l'approvazione definitiva del c.d. **"Jobs Act"** per gli autonomi viene prevista l'introduzione della **disciplina del lavoro agile**, che prevede la possibilità di svolgere **prestazioni di lavoro subordinato in deroga ad alcuni elementi caratteristici**. Stante il fatto che non tutte le mansioni e lavorazioni si prestano concretamente all'utilizzo dell'istituto, il lavoro agile consente la possibilità di **prevedere lo svolgimento di prestazioni senza vincoli di orario o di luogo di lavoro**. Il vantaggio reciproco potrebbe consistere, da una parte, nel **maggior grado di conciliazione dei tempi di vita-lavoro**, dall'altra un **alleggerimento nella gestione del "luogo di lavoro" tradizionale** (tramite appunto la concessione della possibilità di svolgere la prestazione altrove). Rispetto alla natura dell'istituto si precisa da subito che il **lavoro agile non costituisce una nuovo istituto autonomo da quelli tradizionali**, ma una **nuova modalità di svolgimento di un contratto di lavoro subordinato**. Il contratto potrà quindi essere a **tempo determinato o indeterminato** e sarà soggetto come consueto agli **accordi raggiunti dalla contrattazione collettiva e aziendale**. L'applicazione del lavoro agile prevede la **stipula di un accordo scritto tra le parti e l'onere**, in capo al datore di lavoro, di **verificare la sicurezza ed il funzionamento degli strumenti forniti per lo svolgimento della prestazione lavorativa**.

Premessa

Il legislatore ha recentemente approvato un **nuovo provvedimento che prevede l'estensione delle tutele a favore dei lavoratori autonomi**. I temi toccati dal provvedimento sono **particolarmente numerosi e rilevanti**: vengono previste fattispecie di pratiche abusive, agevolazioni fiscali, previdenziali ed altro ancora.

Tra i numerosi interventi previsti dal provvedimento si segnala, in particolare, **l'introduzione della disciplina del lavoro agile**, ovvero una **nuova modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato** in deroga ad alcuni elementi caratteristici dell'istituto.

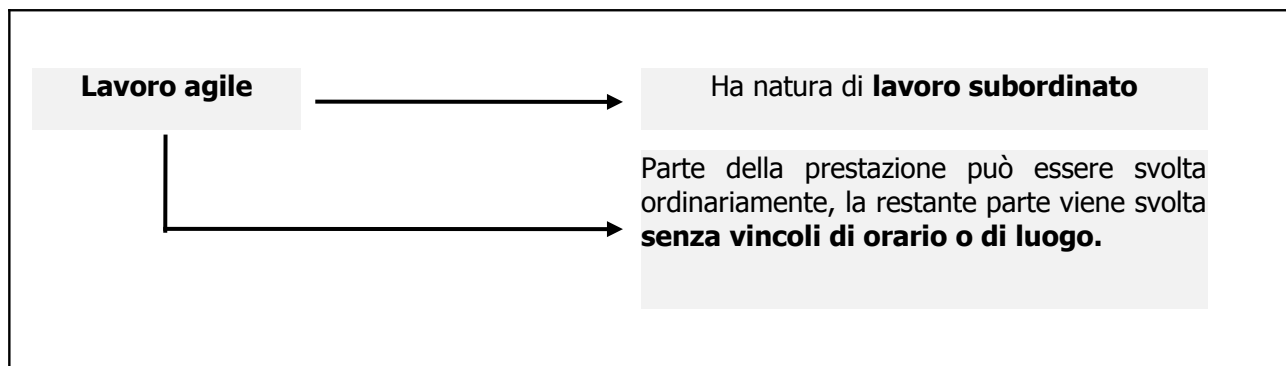
Per effetto di quanto previsto dagli articoli 18 e seguenti del provvedimento, lavoratori e datori di lavoro potranno prevedere lo **svolgimento di prestazioni di lavoro senza precisi limiti di orario o luogo di lavoro**.

Il contratto dovrà avere forma scritta e dovrà indicare le **modalità di esecuzione della prestazione** nonché i **tempi di riposo concessi al lavoratore**.

Che cos'è il lavoro agile?

Il lavoro agile viene introdotto nel nostro ordinamento quale **nuova 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 una **postazione fissa**, entro i soli **limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



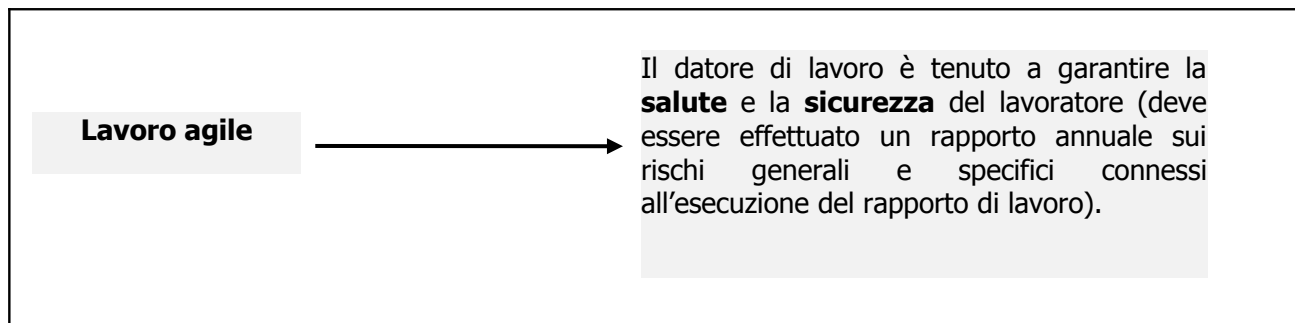
Con riferimento all'organizzazione della prestazione, il provvedimento specifica che il datore di lavoro è **responsabile della sicurezza** e del **buon funzionamento degli strumenti** tecnologici assegnati al lavoratore **per lo svolgimento dell'attività lavorativa**.

OSSERVA

L'istituto si applica anche con riferimento alle **amministrazioni pubbliche** fatta salva la specifica disciplina individuata per tali rapporti.

L'istituto prevede **che il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore** che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine 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.**

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.**



L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile **disciplina l'esercizio del potere di controllo** del datore di lavoro **sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali** nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo **individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**

Quali sono le formalità previste per i contratti di lavoro agile?

Secondo quanto previsto dal provvedimento legislativo, l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è **stipulato per iscritto** ai fini della **regolarità amministrativa e della prova**, e 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.

Come anticipato in premessa, il **contratto può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato** (dovrà essere chiarito se il contratto di apprendistato possa essere incluso nell'ambito

di applicazione considerate le criticità che si potrebbero muovere con riferimento alla fase formativa e di apprendimento). Viene stabilito inoltre che:

- nel caso di **contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni;**
- nel caso di **lavoratori disabili**, 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.

OSSERVA

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.**

Ci sono differenze di carattere retributivo?

Secondo quanto previsto dal provvedimento legislativo, il lavoratore che svolge la prestazione in **modalità di lavoro agile** ha diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, 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 esclusivamente all'interno dell'azienda.**

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere **riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente**, in modalità **formali, non formali o informali**, e alla **periodica certificazione delle relative competenze.**

Per quanto concerne **agevolazioni fiscali e contributive** il legislatore parifica tali rapporti di lavoro a qualsiasi altro, pertanto gli incentivi in materia lavoro vengono riconosciuti **a prescindere dalle modalità di esecuzione del rapporto.**

Potrebbero rilevare, invece, altre circostanze quali la stipula di un **rapporto di lavoro a tempo parziale** (con riferimento al quale spesso viene previsto un riproporzionamento degli incentivi) o a **tempo determinato** (spesso vengono incentivati solamente i contratti di durata più rilevante).

Lavoro agile



Ininfluenza **ai fini della concessione di agevolazioni fiscali e contributive** (non influisce sulla natura del rapporto ma solo sull'esecuzione dello stesso)

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. 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** 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.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO