

IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è un modello di organizzazione del lavoro dipendente, nato per introdurre una maggiore flessibilità, oltre ad una maggiore autonomia, all'interno del rapporto di lavoro. Più precisamente esso consiste in una particolare **modalità di esecuzione** del rapporto di lavoro subordinato, stabilita grazie ad un accordo concluso direttamente tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, 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.

Art. 18, co. 1,
Legge n.81/2017

REQUISITI

Gli elementi essenziali che caratterizzano il lavoro agile sono:

- l'**accordo tra le parti** (datore di lavoro e lavoratore subordinato);
- il **luogo** di svolgimento della prestazione lavorativa, eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa;
- l'**assenza di vincoli** di luogo o di orario di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- possibile utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

FORMA E CONTENUTO DELL'ACCORDO

L'accordo individuale per l'esecuzione della modalità di lavoro agile (a tempo determinato o indeterminato) è stipulato per **iscritto** e al suo interno devono essere **regolati specifici aspetti**, come ad esempio:

- la **durata** dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- i **luoghi** eventualmente **esclusi** per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- le forme di esercizio del **potere direttivo** e le **condotte** da cui possono derivare **sanzioni** disciplinari;
- la fornitura degli **strumenti** di lavoro;
- i **tempi di riposo** e le misure necessarie per assicurare la **disconnessione**;
- le forme e le modalità di esercizio dei **diritti sindacali**;
- le forme e le modalità di **controllo** della **prestazione lavorativa** svolta all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 St. Lav. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Art. 19, co. 1,
Legge n.81/2017

Protocollo nazionale sul
lavoro in modalità agile
del 7 dicembre 2021

TUTELE PER IL LAVORATORE

Nei confronti del lavoratore che presta la sua attività in modalità di lavoro agile operano le stesse tutele previste per la generalità dei lavoratori dipendenti in materia di tutela della privacy e di controlli a distanza.

Art. 20, co. 1,
Legge n. 81/2017

Il datore di lavoro è obbligato a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, consegnando a questi e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta all'interno della quale vengono individuati:

- i rischi **generali** e
- i rischi **specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Inail, circolare n. 48 del 2
novembre 2017, Artt. 1 e
4, D.P.R n. 1124/1965

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo **non inferiore** a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

La prestazione resa in modalità di lavoro agile comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non è diversa da quella che viene svolta in azienda e quindi la **classificazione tariffaria** della prestazione lavorativa segue quella a cui viene ricondotta la medesima lavorazione che viene svolta

in azienda.

Il lavoratore agile è tutelato contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando tale percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione o alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Colui che presta la propria attività in modalità di lavoro agile viene tutelato non solo per gli infortuni che sono collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività **prodromiche e/o accessorie** purché le stesse siano strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

A partire **dal 1° settembre 2022** il datore di lavoro è tenuto a comunicare **in via telematica** al Ministero del Lavoro, ed **entro** il termine **di 5 giorni** dalla sottoscrizione dell'accordo individuale,

- i **nominativi** dei lavoratori
- e la **data di inizio e di cessazione** delle prestazioni di lavoro in modalità agile,
- secondo le **modalità individuate con il Decreto del Ministro del Lavoro n. 149 del 22 agosto 2022.**

Pertanto, non è più necessario che i datori di lavoro trasmettano i singoli accordi individualmente stipulati con ciascun dipendente.

In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal DM n. 149/2022, si applica la **sanzione amministrativa** pecuniaria **da 100 a 500 euro** per ogni lavoratore interessato.

In sede di prima applicazione, l'**obbligo** della **comunicazione** potrà essere assolto **entro il 1° novembre 2022.**

Per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile, **dal 1° settembre 2022 è disponibile** l'apposito **modulo** attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

Tale adempimento è previsto solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Il datore di lavoro è tenuto a **conservare l'accordo individuale per un periodo di 5 anni** dalla sottoscrizione.

Art. 23, co. 1, Legge n. 81/2017, come modificato dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del DL n. 73/2022

Art.19, co. 3, D. Lgs n. 276/2003

Ministero del Lavoro,
Notizia del 26 agosto 2022

DM n. 149 del 22 agosto 2022

Art. 19, co. 1, Legge n. 81/2017

Luino, 07.09.2022