

LO SMART WORKING TRA REGOLE ED INNOVAZIONE: LA PROPOSTA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE DI MILANO

**A CURA DEL CENTRO STUDI E RICERCHE UNIFICATO
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO
E DALL'ANCL U.P. DI MILANO**



MILANO 29 GIUGNO 2021

INTRODUZIONE

La normativa introdotta con la L. n. 81/2017, artt. 18 e segg. sul lavoro agile ha provato ad introdurre una modalità di lavoro che, a ben vedere, si basa su due requisiti la cui unione è tutt'altro che scontata:

- a) il lavoro al di fuori del perimetro della sede classica di lavoro, una sorta di lavoro a distanza o di telelavoro, la cui distinzione da quest'ultima fattispecie, che era consolidata da accordi interconfederali nazionali ed europei, risiede soprattutto nella possibilità del lavoratore di scelta del luogo di lavoro, anche con una certa variabilità dello stesso, in funzione delle proprie esigenze ed interessi personali, di *work life balance* ma non solo; dato comune resta l'utilizzo di mezzi informatici che tale prestazione a distanza rendono possibile ed interattiva, ed i problemi che ne conseguono;
- b) la possibilità di lavoro per obiettivi, fasi, cicli di lavoro.

Vi è in buona sostanza la messa in discussione di due elementi fondamentali che contraddistinguono il classico rapporto di lavoro e cioè:

- **il luogo di lavoro**, smaterializzato dallo sviluppo delle soluzioni tecnologiche ed anche dall'evoluzione di forme di lavoro non classiche (vedi ad esempio, i *platform workers*), comunque impossibili senza soluzioni informatiche che soppiantano l'organizzazione classica; luogo quindi non solo come dimensione di localizzazione ma come espressione dell'organizzazione eteronoma che nelle regole spazio-ambientali aveva trovato fino ad oggi (anzi, a ieri) una specifica declinazione;
- **i tempi del lavoro**, ovvero la possibilità che la messa a disposizione delle energie lavorative propria del lavoro subordinato non abbia più come unica ed inscindibile misurazione quella del tempo impiegato, ma che possa basarsi, in tutto o in buona parte, sul prodotto, sull'obiettivo, sulla funzione rivestita, con una certa (non assoluta) indipendenza dal tempo effettivo.

Nella riflessione gnoseologica e filosofica classica, la dimensione spazio-temporale è stata vista come un *continuum* inscindibile, come la somma di due categorie che unite davano la definizione ontologica dell'esistere. Non vi è dubbio che una qualche sovrapposizione fra i due elementi ci sia: la libertà in ordine al luogo di esecuzione della prestazione, un certo grado di autonomia di scelta, la mancanza dei controlli che in caso di etero-organizzazione spaziale risultano quasi automatici, l'annullamento del tragitto casa-lavoro, portano con sé anche una libertà di tempo. Del resto, proprio il D.lgs. n. 66/2003 all'art. 17, comma 4 ipotizzava per una serie di lavoratori dotati di una certa autonomia di determinazione della prestazione (personale direttivo, manodopera familiare, lavoratori religiosi e liturgici, lavoro a domicilio, *telelavoro*) la possibilità di svincolarsi da

alcune delle norme in tema di orario di lavoro invece più stringenti per i lavoratori la cui etero-organizzazione della prestazione erodeva di fatto possibilità di flessibilità, se non molto limitate. Tuttavia, scegliere, come ha fatto la L. n. 81/2017 di sommare questi due elementi in un unico “anelito di libertà” può portare alle conclusioni perverse a cui abbiamo assistito nella deflagrazione, mercé la crisi pandemica del 2020-2021, del lavoro a distanza. Questo non tanto per la scarsa organizzazione che ha caratterizzato in molti casi scelte dettate dalla mera emergenza, ma perché nella grande esposizione dei casi sono emerse con più forza le criticità che la legge portava in seno, in particolare l’ambiguità sottesa al concetto del “fuori ufficio fai un po’ ciò che vuoi”.

La scelta che abbiamo perciò operato vuole portare alla distinzione di regole che riguardano, da un lato, un’autonomia di lavoro per obiettivi, ove pertanto il tempo non sia la misurazione (o l’unica misurazione) della *locatio operarum*: una scelta che ha come ambizione, lo diciamo subito, quella di allargare i confini dell’art 2094 non tanto sotto il profilo definitorio, quanto sotto l’aspetto delle ricadute concrete. Si tratta, in buona sostanza, di portare a compimento il tentativo ibrido, e perciò non coraggioso, dell’art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, di superamento di aree della parasubordinazione, che per la maggior parte altro non sembrano che forme di lavoro subordinato evoluto (nella loro accezione più nobile e genuina, in certi 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 cui l’unica forma di autonomia è una certa auto-determinazione di tempi di lavoro che tuttavia, a ben vedere, è ormai propria di tantissime forme di lavoro subordinato, caratterizzate da ampia, anzi amplissima, flessibilità organizzativa e professionale, specie nelle aree di alto contenuto professionale, oppure quelle, anche di non elevata professionalità, in cui il concetto classico di organizzazione strutturale si liquefa in forme di coordinamento nuovo.

Questo trascinarsi nella subordinazione è però concretamente praticabile solo immaginando nuove forme di declinazione della subordinazione, essendo ormai superato - in queste tipologie di lavoro - il modello classico (fordista o post-fordista che sia) di estrinsecazione del lavoro dipendente.

Quindi il lavoro agile nella nostra proposta si sdoppia: da una parte il lavoro “smart” trova una regolazione autonoma e peculiare, mentre tutta un’altra parte di normazione riguarda le problematiche, non poche, del lavoro a distanza, in qualunque modo questa distanza si ponga nel rapporto di lavoro, a meno che la stessa non sia episodica e marginale.

A questo proposito, la centralità della gestione di tali rapporti, in questo caso comune, si sposta su tre fronti:

- la necessità di una sapiente organizzazione e progettazione delle strutture lavorative attuali, verso un modello equilibrato che non sposti sul lavoratore gli oneri di soluzioni improvvi-

- sate; in questo ambito, abbiamo pensato al lavoro da remoto anche come scelta organizzativa aziendale "unilaterale" ma connotata dalle rigidità conseguenti a tale impostazione;
- il favore, subito dopo, verso la volontarietà delle parti, addirittura requisito indispensabile nel lavoro per obiettivi; tuttavia, anche nel lavoro da remoto l'incidenza che tali forme di lavoro hanno sulla vita, anche privata, delle persone, nonché sugli effetti economici corrispondenti, può trovare la sua quadra migliore con l'incontro della volontà delle parti in causa, esigenze personali e modelli organizzativi. In tal caso, la norma può mantenere un profilo più *soft* e rappresentare una cornice di base, un elemento facilitatore, entro cui le parti possano esercitare le proprie scelte, prevedendo anche agevolazioni; e sotto questo profilo la contrattazione può certo giocare un ruolo, ma a livello paritetico possono essere rivalutati, ed anche ampliati, l'ambito e la valenza della certificazione del contratto di lavoro;
 - il monitoraggio delle ricadute, che abbiamo immaginato essere una parte importante in chiave di salute e sicurezza del lavoro, ampliandone i confini ad un concetto di sorveglianza del benessere che finisce per avere riflessi non solo sul versante psico-fisico, ma *de relato* anche su quello organizzativo ed economico.

Una volta separate logicamente le due forme di approccio al lavoro -a distanza e per obiettivi- non vi è alcuna preclusione, anzi è ben possibile, che le due forme si intersechino, ma senza confusione: così potrà esserci un lavoro (subordinato) a distanza con o senza obiettivi e fasi di lavoro, così come potrà esserci un lavoro svolto per obiettivi e caratteristiche di autonomia di gestione anche se incardinato nel luogo fisso tradizionale di lavoro.

Ecco quindi delineata la tripartizione che abbiamo immaginato della normativa attuale sul lavoro agile, che deve intendersi integralmente sostituita dalla presente proposta:

- il lavoro da remoto (che ambisce a ricomprendere anche il telelavoro);
- l'accordo sul lavoro da remoto (in fondo è un sottotipo del primo ed individua le facilitazioni per favorire una convergenza contrattuale delle parti);
- il lavoro agile, ovvero per obiettivi, fasi, funzioni, progetti.

Siamo infine consci che i riflessi socio-economici, di geografia politica e di demografia, derivanti da questi cambiamenti possono essere veramente importanti ed avere nell'immediato anche conseguenze negative, che andranno accompagnate da politiche di sostegno transitorie, il che però non è l'obiettivo del nostro lavoro ma basta a voler ricordare anche qui che un cambiamento, quale che sia, è veramente positivo solo se gestito con mentalità "ecologica", cioè rispettosa di tutti i fattori in gioco.

Nell'ambito del Centro Studi e Ricerche Unificato dell'Ordine provinciale dei Consulenti del lavoro e dell'Ancl Up di Milano, hanno particolarmente collaborato a questa proposta: Andrea Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Francesca Contolini, Alessandro Cornaggia, Potito di Nunzio, Alessandro Graziano, Alessia Riva, Angela Lavazza, Mariagrazia Silvestri, Daniela Stochino e Paolo Reja.

PROPOSTA DI REVISIONE NORMATIVA L. 81/2017

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 derivanti 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. n. 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 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. n. 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 sessanta 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 D.P.R. n. 917/86, 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 a parte rispetto all'adozione di politiche di welfare aziendale e premiali, anche ai fini contributivi e fiscali.

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:

- 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

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 lavoro da remoto. Non si prevede, salvo quanto poi all'art. 4, la necessità dell'adesione del lavoratore e per questo la norma si struttura, 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 (previsto all'art. 4), che rimane la forma preferibile di gestione del lavoro da remoto e per questo incentivata.

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

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.

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 all'attivazione della prestazione da remoto. Il datore di lavoro è in ogni caso tenuto alla puntuale formazione del lavoratore in materia.

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 e della formazione 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 50 % del loro orario di lavoro.

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 tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, nell'ottica di una sostenibilità del lavoro e del benessere complessivo della persona. In tal senso appaiono ovvie dal testo di legge e quindi non specificamente richiamate, in quanto piena applicazione del D. Lgs. 81/2008, sia la necessità di un'adeguata valutazione del rischio del lavoro da remoto, sia la manutenzione degli

strumenti e delle modalità di interconnessione, già prevista nell'art. 1. Viene inoltre ribadito, per quanto anch'esso scontato, il ruolo della formazione specificamente orientata a tale tipologia di lavoro, in luogo della semplice informazione che l'attuale L. n. 81/2017 sembrava suggerire.

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

Viene inoltre introdotto ed evidenziato il concetto di rischio elettivo qualora il lavoratore, nel libero esercizio di scelta di un luogo di lavoro esterno (non soggetto ad alcuna possibilità di controllo datoriale "in tempo reale") 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. n. 81/2015.

2. Le previsioni di cui al comma 1 possono risultare 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. n. 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;
- 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 a rifiuto l'assegnazione di lavoro da remoto o a chiederne la revoca;
- modalità di esercizio e disciplina dei diritti di cui all'art. 2 della presente legge.

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 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 è aggiunto il comma 6-bis:

“Le indennità forfetarie percepite per ristorare le spese occorse al lavoratore da remoto per la gestione delle comunicazioni e per la manutenzione degli strumenti propri utilizzati per la prestazione da remoto non concorrono a formare il reddito per la quota sino a euro 3 a giorno di lavoro da remoto, entro il limite massimo di euro 50,00 al mese. In caso di rimborso analitico e documentato, dette spese non concorrono a formare il reddito senza limite”.

6. Alla trasformazione del lavoro effettuata, tramite accordo, ai sensi dell'art. 1, comma 8 della presente legge con l'orario minimo di cui all'art 3, comma 4 del presente legge si applica l'esonerazione della contribuzione dovuta ai fini previdenziali ed assistenziali, con esclusione di quella per l'assicurazione infortuni, fino ad un massimo di 3.000 euro annui per dipendente per i primi 24 mesi dalla trasformazione del contratto.

COMMENTO ALL'ART. 4

L'art. 4 mira ad agevolare, nel lavoro da remoto, la realizzazione di accordi collettivi e individuali (e, rispettando la specificità delle scelte individuali, con possibilità della certificazione del contratto con pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva) volti a favorire l'incontro delle parti, che rimane la via preferibile di esercizio del lavoro da remoto e in tal senso agevolata.

È 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;*
- viene introdotta (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, anche 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, con forme di organizzazione del lavoro per funzioni, fasi, cicli e obiettivi. Ai predetti lavoratori si applica quanto disciplinato dall'art. 17, comma 5 del D.lgs. n. 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 altri lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva, da accordi interconfederali o che stipulino al riguardo contratti individuali sottoposti alla certificazione di cui all'art. 75 e segg. del D.lgs. n. 276/03.

4. Salvo diversa previsione secondo le modalità del comma 3 dell'articolo 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.n. 81/2015 (tempo determinato), l'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. In caso di cessazione del termine dell'accordo di lavoro agile per esaurimento dell'obiettivo o della fase dedotta in contratto, il contratto di lavoro agile può essere rinnovato con altro obiettivo, oppure il lavoratore ritorna ad una fase di prestazione normale. Se la modalità di lavoro agile è dedotta fra le parti a tempo indeterminato, non può essere modificata senza accordo.

7. I lavoratori in modalità agile sono computati ai fini del computo dell'organico aziendale per ogni e qualsiasi istituto di natura legale, contrattuale o normativa in ragione del 50 % del loro numero.

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;
- agli strumenti, ai programmi e agli strumenti 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 adeguato riposo al lavoratore e comunque per assicurare il pieno equilibrio psico-fisico del lavoratore, secondo le norme di legge e di buona tecnica.

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
- b) con parità di competenza e precedenza rispetto alla lettera a) nei contratti individuali di lavoro 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. Ferma restando la necessità di una previsione specifica della contrattazione collettiva o di un accordo presso le commissioni di certificazioni, possono essere stipulati contratti di lavoro agile secondo le discipline di cui al capo II del D.lgs. n. 81/2015 (part-time e lavoro intermittente).

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.

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

Il modello organizzativo e di valutazione applicato dal datore di lavoro per i lavoratori agili sarà pertanto integrato nel DVR ai sensi del D.lgs.n. 81/2008.

4. Al lavoratore agile che svolge attività da remoto, sono applicate 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 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 concordati fra le parti;*
 - *possono essere oggetti di contrattazione collettiva o di certificazione del contratto (sempre con pari dignità in termini di valenza giuridica, sostanzialmente concorrente), le quali possono anche individuare particolari modalità di gestione della fattispecie nella disciplina contrattuale ed economica;*
 - *generano un diritto concreto e puntuale in capo al lavoratore di informazione (art. 7, comma 2) e piena trasparenza sui criteri di formazione e di valutazione periodica 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 dei lavoratori di pari livello, in modo da arginare il ricorso a tale contratto con finalità meramente elusive.

La proposta (a cui dovrebbe conseguire anche una revisione coraggiosa – qui non affrontata – dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015), immaginando l'assorbimento in questa fattispecie di una 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 nella dimensione aziendale ad ogni effetto di legge (art. 5, comma 7) in ragione del 50 % del numero dei lavoratori agili.