

LAVORO AGILE (Fonte: <https://www.adlabor.it/>)

Nozione

art. 18, comma 1, L. 81/2017	Il lavoro agile è una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato senza vincoli di orario (eccetto i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dai contratti collettivi) o di luogo di lavoro. Il lavoro agile prevede la possibilità per il lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici .
--	---

Strumenti tecnologici

art. 18, comma 2, l. 81/2017	Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.
------------------------------	--

art. 5 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario. In caso di danni alle attrezzature fornite , ne risponde il lavoratore se effettuati per sua negligenza . In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, compreso il rientro presso i locali aziendali.
--	---

Forma e oggetto del contratto	
<p>art. 19, comma 1, l. 81/2017</p>	<p>L'accordo relativo al lavoro agile, che può essere a termine o a tempo determinato, richiede la forma scritta <i>ad probationem</i>. Il contratto regola:</p> <ul style="list-style-type: none"> · l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali; · le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; · gli strumenti utilizzati dal lavoratore; · i tempi di riposo del lavoratore; · i meccanismi di disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
<p>Art. 2, comma 2, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021</p>	<p>L'accordo deve prevedere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali; d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; e) gli strumenti di lavoro; f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali; h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Permessi orari	
art. 3, comma 3, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione di tutti i tipi di permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.
Straordinario	
art. 3, comma 4, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
Assenze legittime	
art. 3, comma 5, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Nei casi di assenze cosiddette “legittime” (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, eccetera), il lavoratore può, informando il datore di lavoro, disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell’attività lavorativa.
Luoghi di lavoro	
art. 4 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile, ma questo deve consentire la regolare esecuzione della prestazione , in condizioni di sicurezza e riservatezza . La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.
Recesso	
art. 19, comma 2, l. 81/2017	In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso: <ul style="list-style-type: none"> · non inferiore a 30 giorni; · non inferiore a 90 giorni nel caso di lavoratore disabile assunto ai sensi della L. 68/1999. Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere senza preavviso in presenza di un giustificato motivo . Allo stesso modo possono

	recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato.
art. 2 comma 2, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nell'accordo a tempo determinato o senza preavviso negli accordi a tempo indeterminato.
Trattamento economico e normativo	
art. 20, comma 1, l. 81/2017	Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
art. 9, comma 1, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
Pari opportunità	
art. 9, comma 2, Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi , anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.
Diritto all'apprendimento	
art. 20, comma 2, l. 81/2017	L'accordo in materia di lavoro agile può riconoscere al lavoratore il diritto all'apprendimento permanente con la certificazione periodica delle competenze acquisite.
Diritto alla Formazione	
art. 13 Protocollo	Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità

nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi , finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
Diritto alla disconnessione	
art. 3 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Va individuata la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa , adottando specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantirla.
Diritti sindacali	
Art. 8 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali si impegnano a individuare le concrete modalità di fruizione di tali diritti.
Potere di controllo	
art. 21, comma 1, l. 81/2017	Il potere di controllo del datore di lavoro, che deve essere espressamente disciplinato dal contratto di lavoro agile , è esercitato nei limiti dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.
Potere disciplinare	
art. 21, comma 2, l. 81/2017	Il contratto deve individuare le condotte disciplinarmente sanzionabili relative all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
Sicurezza sul lavoro: oneri del datore di lavoro	
art. 22, comma 1, l. 81/2017 e art. 6 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare

	esecuzione del rapporto di lavoro.
art. 22, comma 2, l. 81/2017	Il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.
Obbligo di comunicazione ai Centri per l'impiego	
art. 23, comma 1, l. 81/2017	Il datore di lavoro ha l' obbligo di comunicare la sottoscrizione del contratto di lavoro agile e le sue modifiche al Centro per l'impiego territorialmente competente ai sensi dell'art. 9-bis D.L. 510/1996 e successive modificazioni.
Tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	
art. 23, commi 2 e 3, l. 81/2017	Il lavoratore ha diritto: alla tutela contro gli infortuni sul lavoro (anche <i>in itinere</i>) e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dell'azienda.
Art. 7 Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021	Il lavoratore agile 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 datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali , nonché la tutela contro l'infortunio in itinere , secondo quanto previsto dalla legge.

Aggiornamenti

Smart-working - modalità di comunicazione dell'accordo individuale dal 1° settembre 2022 - Decreto del Ministero del Lavoro 149/2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha definito, con [Decreto n. 149 del 22 agosto 2022](#), le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo individuale di lavoro agile. Dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro dovrà compilare il modulo di cui all'Allegato 1 del Decreto concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile (disponibile sul portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE) e trasmetterlo con le modalità telematiche descritte nell'Allegato 2 del medesimo Decreto.

Tale adempimento è previsto solamente nel caso di accordi di lavoro agile stipulati o modificati a partire dalla data del 1° settembre 2022. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente, come previsto dal suddetto Decreto ministeriale.

Il Decreto 149/2022 prevede inoltre che il datore di lavoro **conservi l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.**

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, la comunicazione dovrà essere effettuata **entro il termine di cinque giorni** ma, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, **l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.**

Comunicazione di avvio dello smart-working al Ministero del Lavoro: novità in vista del 1° settembre 2022.

Il 19 agosto 2022 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del decreto-legge n. 73/2022 (cd. decreto Semplificazioni) che all'art. 41-bis **ha anche apportato una modifica alla normativa sul Lavoro Agile.**

In particolare è stato modificato l'articolo 23 primo comma della Legge 81/2017, che ora prevede, con **decorrenza 1° settembre 2022**, che il datore di lavoro dovrà comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro i seguenti dati dei lavoratori con i quali è stato sottoscritto un accordo di smart-working:

- **il nominativo del lavoratore**
- **la data di inizio** delle prestazioni di lavoro in modalità agile
- **la data di cessazione** delle prestazioni di lavoro in modalità agile

La nuova modalità comunicativa verrà individuata con decreto dallo stesso Ministero del lavoro e i dati saranno resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale.

La sanzione amministrativa pecuniaria prevista in caso di mancata comunicazione va da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per consultare la **L. 81/2017** clicca qui:

<https://www.adlabor.it/normativa/lavoro-agile-smart-working/lavoro-autonomo-flessibile-legge-81-2017-2/>

Per consultare il **Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 5 dicembre 2021**, clicca qui:

<https://www.adlabor.it/normativa/lavoro-agile-smart-working/protocollo-nazionale-sul-lavoro-in-modalita-agile-7-dicembre-2021/>