

Gestione del personale

Lavoro agile: tra proroghe e nuovi modelli organizzativi

Paola Salazar - Avvocato

Ancora una proroga in materia di lavoro agile. In vista della scadenza del 31 dicembre 2023 relativa alla posizione di alcuni lavoratori, il Legislatore è infatti intervenuto nuovamente sulla disciplina - emergenziale - del lavoro agile, prevedendo una **proroga al 31 marzo 2024** con riferimento alle agevolazioni legate alla posizione dei **lavoratori fragili** e alla posizione dei **lavoratori genitori di minori fino a 14 anni di età**. Mediante la legge di conversione del c.d. “*Decreto Anticipi*” il Legislatore ha infatti previsto di prorogare dal 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024 il diritto all’accesso al **lavoro agile “semplificato”** per i lavoratori sopra specificati del solo **settore privato**. (1) Vediamo in che modo.

Innanzitutto, il Legislatore ha scelto di continuare ad intervenire sulla legislazione del periodo pandemico finendo per creare una ulteriore stratificazione di norme. La Legge di Bilancio per il 2023 (2) - aveva in realtà operato correttamente da questo punto di vista considerato che - in teoria - a partire **dal 1° settembre 2022** erano state rese strutturali le modalità semplificate di comunicazione di inizio, modifica e cessazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, riportando la relativa disciplina - a pandemia finita - entro i binari della normativa di riferimento che prevede l’**obbligo della stipulazione tra le parti dell’accordo individuale**. Ciò, originariamente, proprio in vista della scadenza - per tutti - delle **modalità semplificate di comunicazione** che erano rimaste in vigore per **alcune categorie di lavoratori** fino al 31 dicembre 2022. Infatti, con la conversione in legge del c.d. “*Decreto Semplificazioni*” (3) si era

prevista una modifica diretta dell’art. 23 della legge n. 81/2017 - che già si occupava delle modalità di comunicazione dell’avvio del lavoro agile - rinviando ad apposito decreto la nuova disciplina di dettaglio in materia. (4) Il tutto con l’obiettivo di semplificare il sistema delle comunicazioni **eliminando**, peraltro l’**obbligo di allegare** in fase di comunicazione il **pdf dell’Accordo individuale sottoscritto tra le parti**. Adempimento di non poco conto che, soprattutto per aziende di grande dimensione aveva consistentemente complicato la gestione amministrativa del lavoro agile nella sua fase di avvio e di sperimentazione già prima della pandemia. Da cui erano scaturite proprio le modalità semplificate di ricorso al lavoro agile durante l’emergenza sanitaria per facilitarne il ricorso.

In tale contesto, con comunicato del 31 dicembre 2022 il Ministero del Lavoro aveva quindi fornito ulteriori istruzioni legate agli obblighi di comunicazione coinvolgenti, in primo luogo i **lavoratori fragili** (su cui v. Tabella riepilogativa in calce) e quindi anche i **lavoratori genitori di minori fino ai 14 anni di età**. Entrambi tali soggetti hanno visto, infatti, a varie riprese, prorogare le **disposizioni di favore** introdotte durante la pandemia dapprima, fino a giugno 2023 e a settembre 2023, poi fino al 31 dicembre 2023 e ora nuovamente fino al 31 marzo 2024. Ma con una tecnica legislativa un po’ farraginoso, tanto da avere costretto gli interpreti a valutare di volta in volta se, quali e come fossero ricomprese le due indicate categorie di lavoratori. Seppure esse siano indicate in modo congiunto all’interno della norma di riferimento. (5)

(1) V. art. 18-*bis* del D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, convertito, con modificazioni, in legge 15 dicembre 2023, n. 191.

(2) V. Legge 29 dicembre 2022, n. 197.

(3) V. art. 4-*bis* del D.L. 21 giugno 2022, n. 73, convertito, con modificazioni, in legge 4 agosto 2022, n. 122.

(4) V. D.M. 22 agosto 2022, n. 149 «Modalità semplificate

di comunicazione dell’accordo per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità “Lavoro Agile” - art. 41-*bis* del D.L. 73 del 2022», pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(5) V. art. 90, comma 1, D.L. 19 maggio 2020, n. 34, su cui v. Tabella riepilogativa in calce.

Approfondimenti

La legge di conversione del c.d. “*Decreto Milleproroghe*” (6) e poi il “*Decreto Lavoro*” di maggio 2023 (7) - avevano infatti prorogato fino al **30 giugno 2023 (poi divenuto 30 settembre, quindi 31 dicembre 2023 e oggi 31 marzo 2024)** l’accesso alle modalità semplificate (ossia senza l’obbligo dell’accordo) in favore dei **lavoratori fragili** del settore pubblico e del settore privato (nei confronti dei quali la Legge di Bilancio 2023 cercando appunto di definire un punto fermo di tutela aveva già previsto una proroga ma solo fino al 31 marzo 2023: (8) lavoratori del settore pubblico e privato nei limiti delle **patologie individuate dal D.I. 4 febbraio 2022**) (9) nonché in parallelo dapprima fino al **31 dicembre 2023 e oggi al 31 marzo 2024** l’accesso al lavoro agile anche nei confronti dei genitori lavoratori **dipendenti del solo settore privato con almeno un figlio minore di anni 14**. (10)

Cosa è avvenuto nella pratica?

A partire dal **1° gennaio 2023** e fino al 31 marzo 2023 (poi portato al 30 giugno 2023 dal “*Decreto Milleproroghe*”, al 30 settembre 2023 dall’art. 28-*bis* D.L. n. 48/2023 convertito in legge n. 85/2023, al 31 dicembre 2023 dall’art. 8 D.L. n. 132/2023 e al **31 marzo 2024** dall’art. 18-*bis* D.L. n. 145/2023 convertito in legge n. 191/2023) la tutela è stata dapprima limitata ai **solli lavoratori fragili del settore pubblico e privato** affetti dalle **patologie** individuate sulla base delle indicazioni previste dal **D.I. 4 febbraio 2022** (11) e poi è stata riattivata anche per i **lavoratori genitori di figli under 14 del solo settore privato** fino al 30 giugno 2023, quindi fino al 31 dicembre 2023 e **oggi al 31 marzo 2024** (12) prevedendo per entrambi fino a tale data (per i fragili - *ex art. 9, comma 4-ter* D.L. n. 198/2022 convertito in legge n. 14/2023 - e per i

genitori di figli *under 14 ex art. 9, comma 5-ter*, D.L. n. 198/2022 convertito in legge n. 14/2023) l’**accesso alle modalità semplificate** (ossia senza accordo individuale).

Il Legislatore di fatto ha continuato a tenere separate le due previsioni prevedendo da un lato la proroga della disposizione introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2023 - che prendeva prioritariamente in considerazione i lavoratori fragili nell’ambito e nei limiti delle specifiche patologie individuate dalla legge - e dall’altro la proroga della disposizione dell’art. 10, comma 2, D.L. n. 24/2022 che con rinvio all’Allegato B prorogava l’efficacia delle disposizioni dell’art. 90 D.L. n. 34/2020 comma. 1 proprio con riferimento alla posizione dei genitori. È proprio tale norma quella che è stata ripresa dall’ultimo decreto, perché agganciata prioritariamente all’art. 90, comma 1, del D.L. 34/2020. Pertanto, le **due categorie di soggetti** ossia i genitori e i lavoratori fragili - la cui posizione il Legislatore aveva voluto identificare e gestire separatamente già a partire dalla Legge di Bilancio per il 2023 - tornano a beneficiare delle **agevolazioni di comunicazione semplificata** in modo congiunto. Ma **solo per il settore privato**.

Per il **settore pubblico**, a partire dal 1° gennaio 2024 e in modo a dire il vero più condivisibile, la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione 29 dicembre 2023 rimette a ciascuna Amministrazione e alla relativa dirigenza le opportune valutazioni in merito alla posizione dei lavoratori fragili sul presupposto - come si legge nel Comunicato stampa del Ministero - che «l’ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle Amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esi-

(6) V. legge 24 febbraio 2023, n. 14, di conversione, con modificazioni, del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198.

(7) V. D.L. 4 maggio 2023, n. 48 convertito, con modificazioni, in legge 3 luglio 2023, n. 85.

(8) V. art. 1, commi 306 e 307, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

(9) V. D.I. 4 febbraio 2022 «Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 35, serie generale, dell’11 febbraio 2022.

(10) V. art. 9, comma 5-*ter* del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 convertito, con modificazioni, in legge 24 febbraio 2023,

n. 14, con riferimento all’art. 10, comma 2 e Allegato B, n. 2 del D.L. 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, in legge 19 maggio 2022, n. 52; artt. 28-*bis* e 42, comma 3-*bis* del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazione in legge 3 luglio 2023, n. 85; art. 8 D.L. 29 settembre 2023, n. 132, convertito, con modificazioni, in legge 27 dicembre 2023, n. 170; art. 18-*bis* D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, convertito, con modificazioni, in legge 15 dicembre 2023, n. 191).

(11) V. art. 1, comma 306, legge 29 dicembre 2022, n. 197 e smi.

(12) V. art. 42, comma 3-*bis*, D.L. 4 maggio 2023, n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85; art. 18-*bis* D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, convertito, con modificazioni, in legge 15 dicembre 2023, n. 191.

genze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile».

Ora, al di là delle concrete difficoltà interpretative che questa **stratificazione di norme e di proroghe** determina e che si è tentato qui di ricostruire (13) viene da chiedersi: **era proprio necessario?**

Ormai il lavoro da remoto è stato sdoganato nel nostro Ordinamento giuridico. **Molte organizzazioni** già nel 2021 hanno avviato dei progetti strutturati di regolazione di questa modalità di lavoro, sia predisponendo appositi regolamenti, sia - soprattutto - sottoscrivendo da subito gli **Accordi individuali - anche quando l'obbligo** della sottoscrizione dell'Accordo **risultava ancora sospeso**. Perché?

Perché in primo luogo consapevoli dell'opportunità di **sperimentare nuove modalità di lavoro e di gestione dell'organizzazione del lavoro** per tutti i collaboratori, per tutte le posizioni e i ruoli ed indipendentemente dalla circostanza di trovarsi di fronte a categorie particolari di soggetti (quali i lavoratori fragili e i genitori di minori fino ai 14 anni di età). Ma anche con la consapevolezza che la platea dei soggetti che necessitano di particolare attenzione oltre ad essere molto più ampia (14) finisce per restare assorbita dalle valutazioni d'impatto di queste nuove modalità di lavoro effettuate per l'intera organizzazione. Solo dalla piena valutazione delle opportunità di ingaggio, fidelizzazione e innovazione nelle modalità di lavoro che derivano dai **progetti che interessano tutta l'organizzazione** - seppure diversificati in relazione al ruolo - è possibile ricavare gli strumenti utili per ipotizzare forme più evolute di flessibilità organizzativa.

Una opportunità che molte aziende - di grande e di piccola dimensione - hanno colto già alla fine del 2022 non solo per non trovarsi impreparate alla scadenza del periodo emergenziale, ma anche per poter sfruttare le opportunità di evoluzione di questo modello organizzativo che derivano oggi dal superamento - con il **lavoro ibrido** - di alcune possibili rigidità del lavoro agile - nei casi di limitazione dello stesso a giornate fisse a setti-

mana o mese - e dall'evoluzione di tale modello verso il più strutturato modello della **settimana corta** a parità di retribuzione. Modello di lavoro, quest'ultimo, che non è possibile introdurre se non si è già ampiamente sperimentato - per tutta l'organizzazione - il lavoro agile e con esso anche il lavoro ibrido nella sua forma più flessibile. Modello della settimana corta, peraltro, verso il quale è possibile transitare proprio attraverso la flessibilità organizzativa che il lavoro ibrido consente per tutte le attività. Siamo già oltre il lavoro agile, potendo prevedere dei modelli organizzativi in cui la presenza o meno in sede sia strutturata non solo sulle esigenze del lavoro intellettuale ma anche su quelle della produzione. Come i recenti Accordi EssilorLuxottica e Lamborghini hanno cercato di definire. (15)

Oggi non siamo più in emergenza. Non ha più senso introdurre proroghe limitate ad alcune categorie di lavoratori. Per i soggetti più deboli e per quelli che hanno responsabilità genitoriali le agevolazioni, i criteri di priorità nell'introduzione di determinate scelte organizzative, ci sono già. Quello che è invece necessario, per chi non lo abbia ancora fatto, è iniziare subito ad **introdurre in azienda forme più evolute di organizzazione flessibile del lavoro: il lavoro ibrido**, appunto. Un modello di lavoro che si può costruire sul modello dell'Accordo di lavoro agile ma strutturando la flessibilità sull'intera settimana lavorativa attraverso il ricorso a forme di flessibilità di orario. (16)

Solo così, imparando a misurarsi con la flessibilità, a conoscere e a valutare i parametri su cui costruire il lavoro da remoto e la conseguente misurazione della produttività, sarà possibile passare in modo concreto anche al **Modello della settimana corta** che si caratterizza sia nella forma di una diversa modalità di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, sia - nelle sue forme più evolute - attraverso la negoziazione a livello aziendale di forme di riduzione del limite dell'orario settimanale di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, che per legge è rimesso proprio alle parti sindacali. E ciò sia con riferimento alla **gestione** (ed eventuale riduzione) dell'**orario di lavoro setti-**

(13) Per maggiori approfondimenti, v. la tabella riportata in calce al presente approfondimento.

(14) Cfr. quanto riportato nella tabella riportata in calce al presente approfondimento.

(15) V. M. Carcano, *Accordi sulla "settimana corta": vantaggi e limiti*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 5, pagg. 297-302.

(16) V. Modello riportato in calce al presente provvedimento.

Approfondimenti

manale (previsto tra 36 e 40 ore settimanali nella maggior parte dei settori), sia con riferimento alla gestione di eventuali picchi produttivi e relativa turnazione (orario multi-periodale *ex art. 4 D.Lgs. n. 66/2003*) - come fatto in Lamborghini

- sia con riferimento ai margini di deroga alla disciplina collettiva nazionale in materia di orario di lavoro che è possibile negoziare attraverso il ricorso agli **accordi di prossimità**. (17)

Accordo di lavoro agile ibrido a tempo indeterminato

Tra:

Azienda:

Lavoratore:

Premesse

Al fine di incrementare la competitività e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, facendo seguito agli accordi intercorsi, volti a favorire il ricorso al lavoro da remoto nella modalità ibrida, secondo quanto previsto

[avviato dalla Società in data /oppure si può fare riferimento anche ad Accordo di secondo livello redatto con le Oo.Ss. che recepisca i contenuti minimi previsti dalla legge n. 81/2017]

si conviene quanto segue.

1. Prestazione di lavoro

1.1 Le parti concordano che a decorrere dal la Sua prestazione di lavoro verrà svolta con le modalità del lavoro agile di cui agli artt. 18 e ss. della legge n. 81/2017.

Dalla predetta data, pertanto, Ella continuerà a svolgere mansioni di con la qualifica di - corrispondente al livello del Ccnl per le imprese del settore, senza vincolo di presenza in sede se non per un numero di giornate pari a per settimana/mese.

1.2 La presenza in sede, d'accordo con il Suo responsabile e in relazione alla programmazione delle attività, non è richiesta con carattere di continuità ma verrà da Lei regolata giornalmente/settimanalmente con il Suo responsabile in relazione alle esigenze di servizio/ della clientela / del *team*, ecc.

1.3 Nei casi di svolgimento della prestazione lavorativa non in sede si concorda che:

a) il Lavoratore sarà tenuto a scegliere il luogo dal quale eseguirà la prestazione avendo cura di attenersi al Codice di Sicurezza aziendale. Resta inteso e convenuto tra le parti che oltre al domicilio potranno essere scelti spazi di *co-working*, le sedi dei clienti, le altre sedi aziendali, gli esercizi pubblici dotati di spazi di *coworking* appositamente attrezzati, alberghi, villaggi e residence purché dotati di aree attrezzate per il lavoro. Non sarà invece possibile svolgere la prestazione lavorativa in luoghi pubblici e aperti al pubblico quali, parchi, piazze, fiere, centri sportivi, ecc. se non limitatamente a specifiche esigenze di conciliazione vita - lavoro e in base ad accordo preventivo con il proprio responsabile;

b) il Lavoratore durante la prestazione di lavoro agile sarà libero di organizzare i tempi e i modi dell'attività di lavoro con-cordata e definita con il proprio responsabile prevedendo sessioni in sede e sessioni fuori sede nell'arco della settimana lavorativa nel rispetto dei limiti giornalieri di durata oraria della prestazione pari a 8 ore lavorative garantendo in caso di prestazione di lavoro da remoto a giornata intera il collegamento da remoto non continuativo nella fascia oraria tra le ore e le ore con diritto a sospendere l'attività lavorativa nella fascia oraria tra le ore e le ore

Il Lavoratore non è autorizzato a svolgere attività lavorativa nella fascia oraria tra le ore 24.00 e le ore 5.00 (o la diversa fascia oraria del lavoro notturno prevista dal Ccnl di riferimento). Resta inteso e convenuto tra le parti che, in caso di svolgimento nell'arco della settimana sia di giornate di lavoro da remoto sia di giornate di lavoro in sede, non potranno essere complessivamente superati i limiti settimanali di durata massima della prestazione lavorativa pari a complessive ore

c) il trattamento economico e normativo previsto per il Lavoratore in relazione al livello di inquadramento dal Ccnl di riferimento applicato in azienda non subirà variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile, così come l'accesso ai programmi di incentivazione per obiettivi e ai piani di *welfare* in uso.

d) resta inteso e convenuto che il Lavoratore avrà accesso ai programmi di formazione continua aziendali previsti così come ai processi di valutazione in uso e manterrà il normale accesso alle comunicazioni istituzionali, di servizio e sindacali.

2. Strumenti di lavoro

2.1 Il Lavoratore, durante l'esecuzione della prestazione con la modalità di lavoro agile potrà fare uso degli strumenti di lavoro in dotazione (cellulare aziendale, pc portatile aziendale, tablet, ecc.) sui quali sono già installati i software e gli applicativi necessari per lo svolgimento della prestazione. Tali strumenti di lavoro devono essere adoperati nel rispetto delle Policy e delle direttive aziendali in vigore relative agli obblighi di riservatezza, all'Uso degli strumenti di lavoro, redatte ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento Ue n. 679/2016 (Gdpr) nonché ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970. A tal fine si rammenta che le informazioni eventualmente acquisite durante il collegamento da remoto - valide alla stessa stregua della registrazione della presenza in sede - potranno essere utilizzate per tutti i fini connessi alla gestione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.

2.2 Durante la prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile i costi della connessione internet e il collegamento da remoto restano a carico del Lavoratore.

2.3 Gli strumenti di lavoro in dotazione non devono essere lasciati incustoditi durante l'esecuzione della prestazione con le modalità di lavoro agile. Il pc in dotazione dovrà essere dotato di pellicola protettiva per schermo 3M e deve essere spento o messo in *stand by* alla fine di ogni sessione di lavoro.

2.4 Qualora durante l'esecuzione della prestazione in regime di lavoro agile si verificano guasti o problemi tecnici legati alla connessione da remoto o altre anomalie che rendano difficoltoso il collegamento, il Lavoratore si impegna ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile al fine di concordare le più opportune modalità di gestione delle stesse e la ripresa dell'attività lavorativa. Restano in ogni caso a carico della Società i costi di intervento e di ripristino dei collegamenti in caso di interruzioni o di guasti dovuti a causa a non imputabile al lavoratore.

3. Potere di controllo disciplinare

3.1 La Società si riserva il diritto di verificare - anche attraverso le informazioni ricavabili dagli strumenti di lavoro in dotazione come sopra definiti - l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa durante le giornate di lavoro agile e il livello di avanzamento delle attività

(17) V. art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011, n. 148.

Approfondimenti

Accordo di lavoro agile ibrido a tempo indeterminato

concordate dal Lavoratore con il proprio responsabile. A tal fine il Lavoratore si impegna a concordare con il proprio responsabile n. collegamenti da remoto nella fascia oraria come sopra definita e/o ad inviare a fine giornata/fine settimana un report delle attività svolte e dell'avanzamento del progetto/progetti/programmi concordati, ecc.

3.2 La violazione, da parte del Lavoratore degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile comporterà l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Ccnl di riferimento e dal Codice disciplinare. A tal fine le parti concordano che, in applicazione dell'indicato Codice disciplinare sono sanzionabili i comportamenti, riferibili alla prestazione di lavoro agile, riconducibili alle seguenti mancanze così come previste dal Codice disciplinare: (...).

4. Sicurezza

4.1 La Società garantisce ai sensi degli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017 la continuità della copertura assicurativa Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videoterminali, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte con modalità di lavoro agile sia presso il domicilio del Lavoratore sia presso gli altri luoghi scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere* ai sensi dell'art. 23, comma 3, della medesima legge, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa sia coerente con i limiti di cui al presente accordo (v. *supra* art. 1) e risponda a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita - lavoro.

4.2 Il Lavoratore dà atto con la sottoscrizione del presente accordo che è stato informato e formato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile. A tal fine la Società si impegna a consegnare con cadenza annuale apposita informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

4.3 Il lavoratore si impegna a prendersi cura della propria salute e sicurezza ed a contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dal Regolamento di Sicurezza interno e suoi successivi aggiornamenti e, in particolare, si impegna:

- ad osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale, anche quando la prestazione è svolta al di fuori della sede e in modalità di lavoro agile;
- ad utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro in dotazione, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- a segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- a non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che compromettano la sicurezza propria, di altri lavoratori o di terzi;
- a partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- a sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge o comunque disposti dal medico competente;
- a dare immediata informazione al proprio responsabile degli infortuni occorsi durante la prestazione di lavoro agile.

5. Durata e recesso

5.1 Il presente accordo è stipulato a tempo indeterminato.

5.2 Le parti possono recedere dall'accordo di lavoro nel rispetto di un termine di preavviso di giorni Il recesso dovrà essere formalizzato con comunicazione scritta inviata a mezzo lettera raccomandata. Il preavviso non è dovuto nei casi in cui ricorra un giustificato motivo quale a titolo esemplificativo:

-

Resta inteso che, per tutto quanto non previsto dal presente accordo il rapporto di lavoro resterà regolato dalla legge, dal contratto collettivo e dagli accordi individuali già in essere.

Restano confermate tutte le altre condizioni contrattuali già in essere.

Voglia restituirci, sottoscritta in segno di integrale accettazione, l'unita copia della presente lettera.

Luogo e Data

Datore di lavoro

Lavoratore

Normativa	Osservazioni
<p>Art. 18 legge 22 maggio 2017, n. 81</p> <p>1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile 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 una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.</p> <p>2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al</p>	<p>Propriamente il Lavoro agile - non la modalità emergenziale di lavoro da remoto di tipo domiciliare - è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa che riconduce così come il telelavoro (mobile) al più ampio concetto di <i>smart working</i>. Nel concetto di <i>smart working</i> soprattutto dopo l'esperienza degli ultimi anni può rientrare sia il telelavoro propriamente inteso, sia il lavoro agile nella modalità ibrida ossia, parte in sede e parte da remoto regolato dagli accordi individuali.</p> <p>Ciò che caratterizza normativamente il lavoro agile è l'obiettivo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso il lavoro per fasi, cicli e obiettivi, essenziale per lavorare concretamente senza precisi vincoli di tempo e di spazio.</p> <p>Senza vincoli di tempo - ma nel rispetto dei limiti di orario stabiliti dalla legge (D.Lgs. n. 66/2003) - perché la prestazione viene finalizzata ad un risultato e senza vincoli di spazio, perché la prestazione può essere svolta anche al di fuori della sede di lavoro contrattualmente definita.</p> <p>Il lavoro agile è quindi fondato su un atto di fiducia e responsabilizzazione del lavoratore subordinato con rinuncia da parte del datore di lavoro/<i>manager</i> al controllo "visivo" sul collaboratore.</p> <p>Ma anche nel concreto affidamento sulla capacità del lavoratore di regolare le fasi della propria attività lavorativa in funzione di un risultato, purché gli siano stati dati obiettivi precisi e misurabili.</p> <p>È sempre possibile regolare il lavoro agile attraverso un Regolamento interno cui rinvio gli Accordi individuali, anche se la contrattazione collettiva (nazionale e aziendale) ha iniziato a regolare l'istituto in modo analitico o facendo leva sulla opportunità di inserire il lavoro agile nell'ambito di più ampi progetti di conciliazione vita-lavoro e di <i>welfare</i> anche con l'obiettivo</p>

Approfondimenti

Normativa	Osservazioni
<p>lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. [3]</p> <p>3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei 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.</p> <p>3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla. (comma sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 1), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105).</p> <p>3-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni. (comma aggiunto dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105).</p> <p>4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo 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.</p> <p>5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.</p>	<p>di regolare in modo puntuale istituti specifici che influiscono proprio sulla conciliazione vita-lavoro (come le maternità, i congedi, i permessi, l'orario di lavoro flessibile o in deroga alla legge o alla contrattazione collettiva di riferimento)</p> <p><i>Vedi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 - Relazione del Gruppo di Studio Lavoro Agile di dicembre 2021 - D.M. n. 57/2022 con il quale è stato istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile il cui compito è monitorare: <p>a) i risultati raggiunti attraverso il lavoro agile durante il periodo pandemico, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni, la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro;</p> <p>b) lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;</p> <p>c) l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 e la valutazione di possibili sviluppi e implementazioni con riferimento a eventuali novità normative e alla crescente evoluzione tecnologica e digitale.</p> <p>L'attuazione della Direttiva 2019/1158 Ue sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata (D.Lgs. n. 105/2022 in vigore dal 13 agosto 2022) ha modificato la norma dell'art. 18 legge n. 81/2017 aggiungendo i commi 3-bis e 3-ter e allargando la platea dei destinatari di forme di priorità nell'accesso al Lavoro agile prevedendo peraltro che l'eventuale diniego possa influire sul processo di certificazione in materia di politiche di genere e antidiscriminatorie. Di seguito un riepilogo delle agevolazioni introdotte in periodo pandemico e di quelle che poi si sono consolidate.</p> <p>1) Lavoratrici e lavoratori con obblighi genitoriali e di cura e lavoratori disabili (art. 18, comma 3-bis, legge n. 81/2017) - priorità in via generale. Casistica modificata e introdotta dal decreto attuativo della Direttiva comunitaria sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro che introduce novità in materia di maternità e paternità e una priorità per il ricorso al lavoro agile per chi ha figli minori fino ai 12 anni (v. sopra, nuovi commi 3-bis e 3-ter art. 18 legge n. 18/2017 inseriti dal D.Lgs. n. 105/2022).</p> <p>2) i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3 legge n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3 legge n. 104/1992, oppure che abbiano figli con bisogni educativi speciali (BES), - diritto di svolgere la prestazione in modalità lavoro agile, se compatibile con le caratteristiche della prestazione e a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore - fino al 31 giugno 2021 nell'ambito dell'emergenza sanitaria (art. 21-ter D.L. n. 104/2020, conv. in legge n. 126/2020).</p> <p>Diritto trasformato in priorità ma con previsione più generica a seguito dell'attuazione della Dir. 2019/1152/Ue sulla conciliazione vita professionale e familiare (D.Lgs. n. 105/2022). I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 legge n. 104/1992 hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'art. 18, comma 3-bis legge n. 81/2017 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato (art. 33, comma 6-bis, legge n. 104/1992).</p> <p>3) lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità - priorità durante la sola emergenza Covid-19 (art. 39 D.L. n. 18/2020 conv. in legge n. 27/2020).</p> <p>4) lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse - diritto se accertato come grave/priorità nell'ambito dell'emergenza Covid (lavoratori fragili), poi di volta in volta prorogata sulla base delle valutazioni del medico competente in base al D.I. 4 febbraio 2022 (v. punto 6).</p> <p>5) lavoratori genitori di minori (anche con disabilità accertata e con disturbi specifici dell'apprendimento) alle condizioni stabilite dalla legge (v. infra artt. 90 D.L. n. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020 e relative proroghe; art. 21-bis D.L. n. 104/2020 conv. in legge n. 126/2020 e art. 2 D.L. n. 30/2021 conv. in legge n. 61/2021) - il genitore può svolgere la prestazione in modalità agile (condizione stabilizzata ma in modo generico - v. <i>supra</i>, punto 2 - dal D.Lgs. n. 105/2022 e non riproposta dal decreto che ha invece stabilizzato il diritto al congedo in caso di quarantena dei figli - art. 9 D.L. n. 146/2021 conv. in legge n. 215/2021).</p> <p>6) sulla base delle valutazioni dei medici competenti, lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (v. infra art. 90 D.L. n. 34/2020 come modificato dalla legge n. 77/2020 - lavoratori fragili del settore privato e relative proroghe).</p> <p>Fino al 28 febbraio 2022 (poi spostato al 31 marzo 2022 in sede di conversione del D.L. n. 221/2021, al 30 giugno 2022 in sede di conversione del D.L. n. 24/2022 e al 31 dicembre 2022 in sede di conversione del D.L. n. 115/2022, al 31 marzo 2023 limitatamente alle patologie individuate dal D.I. 4 febbraio 2022 - art. 1, comma 306, legge n. 197/2022 - e quindi al 30 giugno 2023 dalla legge di conversione del Decreto Milleproroghe (art. 9, comma 4-ter, D.L. n. 198/2022 conv. in legge n. 14/2023, al 30 settembre 2023 - art. 28-bis D.L. n.</p>

Approfondimenti

Normativa	Osservazioni
	<p>48/2023 conv. in legge n. 85/2023 nonché al 31 dicembre 2023 - art. 8 D.L. n. 132/2023 e al 31 marzo 2024 - art. 18-<i>bis</i> D.L. n. 145/2023 conv. in legge n. 191/2023).</p> <p>Lavoratori fragili</p> <p>I lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti Autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi (cfr. art. 26, comma 2-<i>bis</i>, D.L. n. 18/2020) nei limiti delle patologie individuate dal D.I. 4 febbraio 2022)</p>
<p>Art. 19 legge 22 maggio 2017, n. 81</p> <p>1. 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.</p> <p>2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, 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. 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.</p>	<p>Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato e nel quadro generale della disciplina del TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) la responsabilità in merito all'uso degli strumenti di lavoro direttamente forniti dal datore di lavoro nonché la responsabilità sul loro corretto funzionamento è del datore di lavoro.</p> <p>I costi di connessione per il lavoro da remoto restano solitamente a carico del lavoratore.</p> <p>Il diritto alla disconnessione è introdotto dal Legislatore nella consapevolezza dei rischi derivanti da un eccesso di lavoro ed al fine di scongiurare i rischi connessi al superamento dei limiti di durata - giornaliera e settimanale - della prestazione lavorativa, i quali incidono sulla salute dell'individuo per effetto proprio del possibile sovraccarico di lavoro dovuto all'assenza di controllo (c.d. "burnout").</p> <p>Il diritto alla disconnessione si traduce in pratica in un "dovere di disconnessione" che spetta al datore di lavoro disciplinare attraverso la corretta gestione dell'orario di lavoro e nel quadro della pianificazione e organizzazione del lavoro per "fasi, cicli e obiettivi" che caratterizza il lavoro agile. Esso, quindi coinvolge l'orario di lavoro, la pianificazione dell'attività rispettando fasi di concentrazione, la raccomandazione a fare uso delle ferie e dei permessi, l'utilizzo di soluzioni tecniche che impediscano il lavoro dopo una certa ora (ad es. il ritardo di inoltro delle e-mail dal server e altri simili accorgimenti tecnici).</p> <p>Il Legislatore ha iniziato a codificare tale diritto, prima indicato in modo generico all'interno della disciplina di legge in materia di lavoro agile (art. 19, comma 1, legge n. 81/2017) e lasciato pertanto all'autonomia delle parti quanto a regolazione del diritto/dovere di disconnessione nel quadro del rispetto, anche per ragioni di salute e sicurezza sul lavoro, della disciplina in materia di orario di lavoro. A partire dal mese di maggio 2021, con l'entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 30/2021 (legge n. 61/2021), ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai Contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi (art. 2, comma 1-<i>ter</i> D.L. n. 30/2021 introdotto dalla legge di conversione).</p> <p>Il recesso è solo un recesso dall'accordo di lavoro agile, che non influisce sul sottostante contratto di lavoro.</p> <p>In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, 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.</p> <p>In presenza di un giustificato motivo - identificato nell'accordo individuale -, 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. I casi che danno luogo al giustificato motivo possono essere concordati tra le parti e non vanno confusi con il giustificato motivo previsto nella disciplina di legge sui licenziamenti individuali.</p>
<p>Art. 20 legge 22 maggio 2017, n. 81</p> <p>1. 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.</p> <p>2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito</p>	<p>La prestazione lavorativa in remoto nella modalità del lavoro agile (così come avviene in caso di telelavoro) non può influire sui percorsi di carriera, sull'apprendimento permanente e sul trattamento economico e normativo applicato al lavoratore</p>

Approfondimenti

Normativa	Osservazioni
dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.	
<p>Art. 21 legge 22 maggio 2017, n. 81</p> <p>1. 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.</p> <p>2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.</p>	<p>L'accordo deve avere un richiamo al possibile esercizio del controllo sulla prestazione di lavoro nel rispetto del divieto di controllo a distanza occulto previsto dall'art. 4 legge n. 300/1970 e della dignità del lavoratore ai sensi dell'art. 115 D.Lgs. n. 196/2003, nonché nel rispetto della disciplina sulla <i>privacy</i> di cui al Reg. Ue n. 679/2016.</p> <p>Il richiamo alle regole interne di comportamento, alle <i>policy</i> e ai regolamenti su <i>privacy</i>, riservatezza e uso degli strumenti di lavoro, unitamente al codice disciplinare anche ripreso dal Ccnl di riferimento, completa il quadro dei principi di regolazione del rapporto di lavoro nella modalità a distanza.</p> <p>Il Garante <i>privacy</i> e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro hanno sottoscritto in data 22 aprile 2021 un Protocollo d'intesa finalizzato, tra l'altro, a promuovere campagne comuni di informazione e azioni in materia formativa, al fine di condividere e diffondere buone prassi e prevenire trattamenti di dati personali non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati e alla rilevante disciplina nazionale di settore, e in particolare, quella in materia di controlli a distanza dei lavoratori.</p>
<p>Art. 22 legge 22 maggio 2017, n. 81</p> <p>1. Il datore di lavoro garantisce 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.</p> <p>2. 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.</p>	<p>Il datore di lavoro è tenuto ad elaborare in collaborazione con l'RSPP una informativa scritta coerente con il DVR per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile. L'informativa va consegnata con cadenza annuale al lavoratore e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</p> <p>Nell'informativa devono essere individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.</p> <p>La legge pone un obbligo espresso di collaborazione del lavoratore agile nell'attuazione delle misure di prevenzione con un richiamo, pertanto agli obblighi specifici di cooperazione previsti dall'art. 20 del TU salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008)</p>
<p>Art. 23 legge 22 maggio 2017, n. 81</p> <p>1. Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. 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 all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di</p>	<p>A decorrere dal 15 novembre 2017 è <i>on line</i> e operativa la procedura per l'invio dei dati relativi agli accordi di lavoro agile.</p> <p>Una procedura semplificata è stata resa disponibile dal Ministero al medesimo indirizzo per la gestione delle comunicazioni connesse all'emergenza Covid-19 durante l'emergenza sanitaria (v. <i>infra</i> anche art. 90 D.L. n. 34/2020 conv. in legge n. 77/2020 e successive proroghe fino al 31 marzo 2022 per il ricorso al lavoro agile durante l'emergenza; art. 11 D.L. n. 52/2021 conv. in legge n. 87/2021; art. 16 D.L. n. 221/2021 conv. in legge n. 11/2022; art. 10 e Allegato B D.L. n. 24/2022 - art. 25-<i>bis</i> D.L. n. 115/2022 conv. in legge n. 142/2022 - Decreto aiuti-<i>bis</i> - solo per la parte relativa alle modalità semplificate di comunicazione e di ricorso al lavoro agile senza accordo individuale prorogate dapprima fino al 31 agosto 2022 e poi al 30 settembre 2023, quindi al 31 dicembre 2023 e al 31 marzo 2024).</p> <p>Dal 1° settembre 2022 sono state rese strutturali le modalità semplificate di comunicazione di inizio, modifica e cessazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile. La conversione in legge del Decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022 conv. in legge n. 122/2022 - art. 41-<i>bis</i>) ha previsto una modifica dell'art. 23 della legge n. 81/2017 che già si occupava delle comunicazioni, rinviando ad apposito decreto per la disciplina di dettaglio in merito alle modalità di comunicazione dell'avvio del lavoro agile.</p> <p>Il D.M. 22 agosto 2022 n. 149 prevede l'invio delle comunicazioni mediante la sola indicazione delle informazioni più rilevanti (nominativo del lavoratore, data di inizio, data di cessazione) contenute nel modulo messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso il portale dei servizi <i>on-line</i>, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, «https://servizi.lavoro.gov.it», senza che sia più richiesto l'invio in PDF della copia dell'Accordo di lavoro agile che va comunque sottoscritto tra le parti e conservato in azienda per cinque anni dall'avvenuta sottoscrizione. A partire dal 15 dicembre 2022 è possibile inviare anche comunicazioni massive il caricamento di file in formato Excel.</p> <p>La Legge di conversione del Decreto Milleproroghe - legge n. 14/2023 - e poi il Decreto Lavoro di maggio 2023 e i successivi provvedimenti hanno prorogato (dapprima fino al 30 giugno 2023 e poi fino al 30 settembre, al 31 dicembre 2023 e al 31 marzo 2024) l'accesso alle modalità semplificate (ossia senza l'obbligo dell'accordo) in favore dei lavoratori fragili del settore pubblico e del settore privato (nei confronti dei quali la Legge di Bilancio 2023 aveva già previsto una proroga fino al 31 marzo 2023 - art. 1, commi 306 e 307 legge n. 197/2022) nonché fino al 31 dicembre 2023 e quindi al 31 marzo 2024 nei confronti dei genitori lavoratori dipendenti del solo settore privato con almeno un figlio minore di anni 14 (art. 9, comma 5-<i>ter</i> D.L. n. 198/2022 conv. in legge n. 14/2023 con riferimento all'art. 10, comma 2 e Alle-</p>

Approfondimenti

Normativa	Osservazioni
<p>cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, 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.</p>	<p>gato B, n. 2, D.L. n. 24/2022; artt. 28-<i>bis</i> e 42, comma 3-<i>bis</i> D.L. n. 48/2023, conv. in legge n. 85/2023; art. 8 D.L. n. 132/2023; art. 18-<i>bis</i> D.L. n. 145/2022 conv. in legge n. 191/2023). La legge stabilisce espressamente che 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. La voce di tariffa applicata è la stessa prevista per il lavoro in sede. Non sono previsti adempimenti specifici. È inoltre prevista la tutela dell'infortunio in itinere (cfr. Inail, circolare n. 48/2017).</p>
<p>Art. 90 D.L. 19 maggio 2020, n. 34 conv. in legge n. 77/2020</p> <p>1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.</p> <p>2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.</p> <p>3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p> <p>4. <i>(Omissis)</i>.</p>	<p>La norma aveva validità fino al 31 marzo 2022 perché era legata alla durata dello stato di emergenza. Tuttavia, con diversi interventi successivi ne è stata prorogata la validità per l'accesso al lavoro agile semplificato per alcune categorie di lavoratori. Il D.L. n. 24/2022 (art. 10, commi 1-<i>bis</i> e 1-<i>ter</i>, c. 2 e 2-<i>bis</i>) - già indicato sopra in relazione alle modalità di comunicazione semplificata e alla posizione dei lavoratori fragili - ha sdoppiato la previsione e ha previsto una prima proroga della validità della norma fino al 31 luglio 2022 (con riguardo alla posizione dei genitori) e al 30 giugno 2022 (con riguardo alla posizione dei fragili). Mentre in parallelo ha previsto fino al 31 agosto 2022 la modalità di comunicazione semplificata. Le diverse decorrenze sono quindi state spostate tutte al 31 dicembre 2022 dagli artt. 23-<i>bis</i> e 25-<i>bis</i> del D.L. n. 115/2022 conv. in legge n. 142/2022, comprendendo sia la tutela per i genitori dei figli fino ai 14 anni di età e dei fragili (con la proroga delle previsioni dell'art. 10, comma 1-<i>ter</i>, 2 e 2-<i>bis</i> D.L. 24/2022 fatta dall'art. 23-<i>bis</i> e dall'art. 25-<i>bis</i> D.L. n. 115/2022). A partire dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 marzo 2023 (poi portato al 30 giugno 2023 dal Decreto Milleproroghe, al 30 settembre 2023 dall'art. 28-<i>bis</i> D.L. n. 48/2023 conv. in legge n. 85/2023, al 31 dicembre 2023 dall'art. 8 D.L. n. 132/2023 e per il solo settore privato al 31 marzo 2024 dall'art. 18-<i>bis</i> D.L. n. 145/2023 conv. in legge n. 191/2023) la tutela è stata dapprima limitata ai soli lavoratori fragili del settore pubblico e privato affetti dalle patologie individuate sulla base delle indicazioni previste dal D.l. 4 febbraio 2022 (art. 1, comma 306, legge n. 197/2022) e poi è stata riattivata anche per i lavoratori genitori di figli under 14 del solo settore privato fino al 30 giugno 2023 e quindi al 31 dicembre 2023 e al 31 marzo 2024 (art. 42, comma 3-<i>bis</i> D.L. n. 48/2023 conv. in legge n. 85/2023; art. 18-<i>bis</i> D.L. n. 145/2023 conv. in legge n. 191/2023) prevedendo per entrambi (per i fragili - ex art. 9, comma 4-<i>ter</i> D.L. n. 198/2022 conv. in legge n. 14/2023 - e per i genitori di figli under 14 ex art. 9, comma 5-<i>ter</i> D.L. n. 198/2022 conv. in legge n. 14/2023) l'accesso alle modalità semplificate (senza accordo individuale). Il Legislatore ha continuato a tenere separate le due previsioni prevedendo da un lato la proroga della disposizione introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2023 - coinvolgente il settore pubblico e privato fino al 31 dicembre 2023 - e dall'altro la proroga delle disposizioni dell'art. 10, comma 2, D.L. n. 24/22 conv. in legge n. 52/22 che con rinvio all'Allegato B prorogava l'efficacia delle disposizioni dell'art. 90 D.L. n. 34/2020 qui indicato. L'ultima proroga - art. 18-<i>bis</i> D.L. n. 145/2023 conv. in legge n. 191/2023 - resta agganciata all'Allegato B del citato D.L. n. 24/2022 ma dato che l'indicato Allegato rinvia alla disposizione dell'art. 90 D.L. n. 34/2020, ricomprende oltre ai lavoratori genitori di figli fino a 14 anni di età del settore privato, anche i lavoratori fragili (come sopra individuati e nei limiti di legge) sempre solo del settore privato.</p>