

Il lavoro diventa "agile"!

Autore: Eleonora Contu

In: Diritto del lavoro

Il concetto di **lavoro agile** promosso dall'art. 18 del ddl n. 2233-B approvato in definitiva dal Senato lo scorso 10.05.2017, è quella di introdurre una "nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita tramite accordo tra le parti".

Viene così meno il vincolo del luogo di lavoro nonché l'idea della postazione fissa. Il dipendente può in questo modo, attraverso l'ausilio di strumenti tecnici, lavorare dove e come vuole, gli unici limiti rimangono quelli derivanti dall'orario di lavoro giornaliero e settimanale, discendenti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva. Tali disposizioni si estendono, se compatibili, anche al lavoro prestato presso le pubbliche amministrazioni (art. 1 c.2. dlgs. n. 165 del 2001).

Il datore di lavoro è ugualmente sempre responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per il corretto adempimento della mansione.

L'intesa relativa alla modalità di lavoro agile viene siglata per iscritto e pianifica ogni aspetto dell'esecuzione lavorativa svolta all'esterno dell'area aziendale. Si disciplina, in questo modo, anche l'esercizio del potere direttivo del datore nonché le procedure di utilizzo della strumentazione concessa in gestione al lavoratore e le modalità di disconnessione da tali strumentazioni una volta conclusasi la fascia lavorativa giornaliera. Inoltre l'accordo individua le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tale accordo può essere stipulato sia prevedendo un termine contrattuale sia a tempo indeterminato, in questo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In caso di giustificato motivo oggettivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine qualora sussista un accordo a tempo determinato o, senza preavviso, in quello a tempo indeterminato.

Per i lavoratori disabili (ex art.1 l. n.68/99) invece, il termine di preavviso del recesso da parte del datore non può essere inferiore a 90 giorni in modo da tutelare le esigenze di lavoro e di cura del lavoratore.

Il trattamento economico e normativo da applicarsi al lavoratore che svolge la prestazione secondo lo schema del lavoro agile non può ovviamente essere inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono la mansione nei locali aziendali, ciò in attuazione dei CCNL ex art 51

dlg.s n. 81/2015.

Il datore di lavoro s’impegna a garantire, anche in modalità di lavoro agile, la salute e la sicurezza del lavoratore e- a tal fine- consegna sia al dipendente che al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali nonché specifici connessi alla particolare procedura di esecuzione della prestazione lavorativa. Inoltre il lavoratore ha ugualmente diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla particolare attività svolta fuori i locali aziendali. Quindi il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro che avvengano durante il percorso dal luogo della propria abitazione a quello in cui di fatto compirà la propria attività lavorativa (luogo diverso dai locali aziendali). La scelta del luogo della prestazione dev’essere comunque dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa oppure da particolari necessità quotidiane del lavoratore, tale scelta deve comunque rispondere e rispettare criteri di ragionevolezza. Inoltre tale tutela contro gli infortuni deve rispondere ai limiti e alle condizioni dell’art. 2 c. 3 del T.U. delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

<https://www.diritto.it/il-lavoro-diventa-agile/>