

DE BERTI ■ JACCHIA

De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale

IL “*JOBS ACT*” SUL LAVORO AUTONOMO

PARTE II – IL LAVORO AGILE

Avv. Guido Callegari
Avv. Gaspare Roma
Milano, 11 luglio 2017

CAPO II LAVORO AGILE

Fattispecie di prestazione di lavoro al di fuori della sede aziendale: gli antecedenti storici dello *Smart Working*

LAVORO A
DOMICILIO

L. n. 877/1973

TELELAVORO

A.l. 9 giugno 2004

SMART
WORKING

L. n. 81/2017



CAPO II

LAVORO AGILE

Lavoro a domicilio

L. n. 877/1973

Nozione (art. 1)

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue **nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità**, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti della presente legge e in deroga a quanto stabilito dall'art. 2094 cod. civ., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

... (continua)

CAPO II

LAVORO AGILE

... (segue)

Non è lavoratore a domicilio e deve **a tutti gli effetti** considerarsi **dipendente** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque **esegue**, **nelle condizioni di cui ai commi precedenti**, **lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore**, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Divieti (art. 2)

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio:

- Per attività che comportano l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari;
- Nel caso di aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, per un anno dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni

CAPO II

LAVORO AGILE

Adempimenti (artt. 3, 4 e 10)

Per svolgere lavoro a domicilio:

- (i) i datori di lavoro sono tenuti a trascrivere i dati del lavoratore nel **Libro Unico del Lavoro** (nominativo, domicilio, misura della retribuzione, date e ore di consegna del lavoro, descrizione del lavoro eseguito, quantità e qualità dello stesso);
- (ii) l'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente per il tramite delle sezioni comunali di collocamento; è ammessa la richiesta nominativa

Compenso (art. 8, co. 1)

I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio debbono essere retribuiti sulla base di tariffe di cottimo pieno risultanti dai contratti collettivi della categoria.

Previdenza ed Assistenza (art. 9)

Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale.

CAPO II

LAVORO AGILE

Telelavoro

A.I. 9 giugno 2004, in attuazione dell'A.Q. Europeo 16 luglio 2002

Nozione (art. 1, co. 1)

Il telelavoro costituisce una **forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro** che si avvale delle **tecnologie** dell'informazione **nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro**, in cui l'attività lavorativa, *che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa*, viene **regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa**.

Carattere volontario (art. 2, co. 1 e 6)

Il telelavoro consegue ad una **scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati**. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni lavorative ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

La scelta di passare al telelavoro, però, è **reversibile** su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore.

CAPO II

LAVORO AGILE

Condizioni di lavoro (art. 3)

Il telelavoratore fruisce dei **medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo** applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Strumenti di lavoro (art. 6, co. 2-5)

Il datore di lavoro:

- è **responsabile** della fornitura, istallazione e manutenzione degli **strumenti necessari ad un telelavoro** svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri;
- provvede alla **compensazione o copertura dei costi** direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione (se svolto regolarmente);
- fornisce al telelavoratore i **supporti tecnici** necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa;
- **si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti** di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

CAPO II

LAVORO AGILE

Salute e sicurezza (art. 7)

Il datore di lavoro

- è **responsabile** della tutela della **salute** e della **sicurezza** professionale del telelavoratore, conformemente alle direttive comunitarie in materia;
- **informa il telelavoratore** delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video;
- al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, insieme alle rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti, ha **accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro**, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Il **telelavoratore** può chiedere ispezioni.

Organizzazione del lavoro (art. 8, co. 1)

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il **telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro**.

CAPO II

LAVORO AGILE

D.Lgs. n. 66/2003, art. 17, co. 5, lett. d

Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni in tema di:

- **orario normale e durata massima;**
- **lavoro straordinario;**
- **riposo giornaliero;**
- **pause;**
- **lavoro notturno**

non si applicano ai lavoratori la cui **durata dell'orario di lavoro**, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, **non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi** e, in particolare, quando si tratta:

...

d) di prestazioni rese nell'ambito di **rapporti di lavoro a domicilio** e di **telelavoro**.

CAPO II LAVORO AGILE

Smart Working (art. 18, L. 81/2017)

non è una nuova
tipologia negoziale

Modalità di Esecuzione del rapporto di Lavoro Subordinato

stabilita mediante accordo tra le parti
anche con forme di **organizzazione** per *fasi, cicli* e *obiettivi*
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



CAPO II

LAVORO AGILE

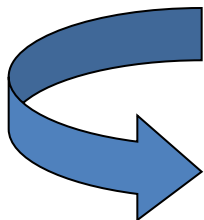
	Lavoro a domicilio	Telelavoro	Smart Working
Natura	Tipologia contrattuale di lavoro subordinato	Forma di organizzazione e/o svolgimento del lavoro subordinato	Modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato
Luogo di lavoro	Il domicilio del lavoratore o altro luogo di cui abbia disponibilità	Regolarmente al di fuori dell'azienda	In parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una posizione fissa
Orario di lavoro	Non si applica la disciplina dell'orario di lavoro salvo il rispetto del riposo settimanale	Non si applica la disciplina dell'orario di lavoro salvo il rispetto del riposo settimanale	Operano gli stessi limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti da legge e contrattazione collettiva
Strumenti di lavoro	Il lavoratore può utilizzare materie prime o accessorie e attrezzature proprie o del datore di lavoro	In linea generale sono forniti dal datore di lavoro, responsabile del loro funzionamento	Il datore di lavoro è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici solo se forniti dallo stesso
Potere direttivo	Il potere del datore di lavoro non è la tipica etero-direzione (c.d. subordinazione attenuata). Il lavoratore però deve rispettare le direttive del datore di lavoro circa modalità di esecuzione, caratteristiche e requisiti del lavoro da svolgere.	Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali	È regolato nell'accordo istitutivo del rapporto di lavoro agile

CAPO II

LAVORO AGILE

SMARTWORKING

modalità di lavoro flessibile sganciata da un luogo fisico ma che non viene svolto stabilmente a distanza, con i limiti di orario di cui alla legge e ai CCNL



Scopo

Incrementare la **competitività** e agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

LAVORO A DOMICILIO

tipologia contrattuale che si attua stabilmente presso il domicilio del lavoratore subordinato, senza vincoli di orario

≠

TELELAVORO

modalità di lavoro flessibile caratterizzata da un luogo fisico (diverso dai locali dell'impresa) dove viene svolta stabilmente la prestazione, senza i limiti di orario di cui alla legge e ai CCNL

CAPO II

LAVORO AGILE

L'accordo (art. 19, co.1)

deve essere **comunicato** ai Centri per l'Impiego, così come le sue eventuali modificazioni

Forma

- **Scritta** ai fini della regolarità amministrativa e della prova

Contenuto

- **Modalità di Esecuzione della Prestazione Lavorativa** svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore

→ nel rispetto dell'art. 4 Stat. Lav

- **Tempi di Riposo** del lavoratore
- Misure tecniche e lavorative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. **diritto alla disconnessione**)

Durata

- Può essere **a termine** o a tempo **indeterminato**

CAPO II

LAVORO AGILE

Diritto di Recesso (art. 19, co. 2)

nel caso di accordo a tempo indeterminato

- con preavviso \geq 30 giorni (ciascuno dei contraenti)
- con preavviso \geq 90 giorni **da parte del datore di lavoro**, nel caso di **lavoratori disabili**
- senza preavviso, in presenza di giustificato motivo (ciascuno dei contraenti)

nel caso di accordo a tempo determinato

- prima della scadenza, in presenza di giustificato motivo (ciascuno dei contraenti)



CAPO II

LAVORO AGILE

Parità di trattamento e diritto all'apprendimento (art. 20)

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 nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile **può** essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo, il **diritto all'apprendimento permanente** in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze

* (art. 18, co.4) Gli incentivi fiscali e contributivi eventualmente riconosciuti in relazione a incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa è prestata in modalità agile.



CAPO II LAVORO AGILE

Potere di Controllo e Disciplinare

(art. 21)

Disciplinato
nell'Accordo

Potere di Controllo

Riguarda le **modalità del controllo** sulla prestazione resa *all'esterno dei locali aziendali* nel **rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori**

Potere Disciplinare

L'accordo deve **individuare le condotte** connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa *all'esterno dei locali aziendali* che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari



CAPO II

LAVORO AGILE

Salute e sicurezza del lavoratore (artt. 18, 22-23)

Art. 18, co.2: il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Oneri del datore di lavoro

- garantire la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile;
- consegnare 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*.

Onere del lavoratore

- 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*.

CAPO II LAVORO AGILE



Il lavoratore ha diritto alla **copertura INAIL** contro:

- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da **rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali**
- 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 (c.d. *infortuni in itinere*)
- nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2, co. 3 del TU delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali,
- 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**

CAPO II LAVORO AGILE



Alcune questioni aperte

- Occorre definire quali saranno gli **strumenti di “controllo” del lavoratore**, attraverso i *devices* digitali



Coordinamento tra disciplina del lavoro agile e art. 4 Stat. Lav

- Il testo prevede che siano garantite le tutele contro infortuni - anche in itinere - e malattia, ma venendo meno il legame fisso con il luogo della prestazione si aprono problemi di specifica definizione del luogo di lavoro al di fuori dei locali aziendali
- Il criterio della “*ragionevolezza*”, da cui dipende la possibilità di indennizzo degli infortuni, rappresenta un elemento discrezionale che potrebbe disincentivare l’applicazione di questa modalità lavorativa



Difficoltà pratiche per l’applicazione della responsabilità datoriale in materia di salute e sicurezza sul lavoro

CAPO II

LAVORO AGILE

Lo Smart Working nella contrattazione collettiva di secondo livello

Il mercato è arrivato prima del legislatore !

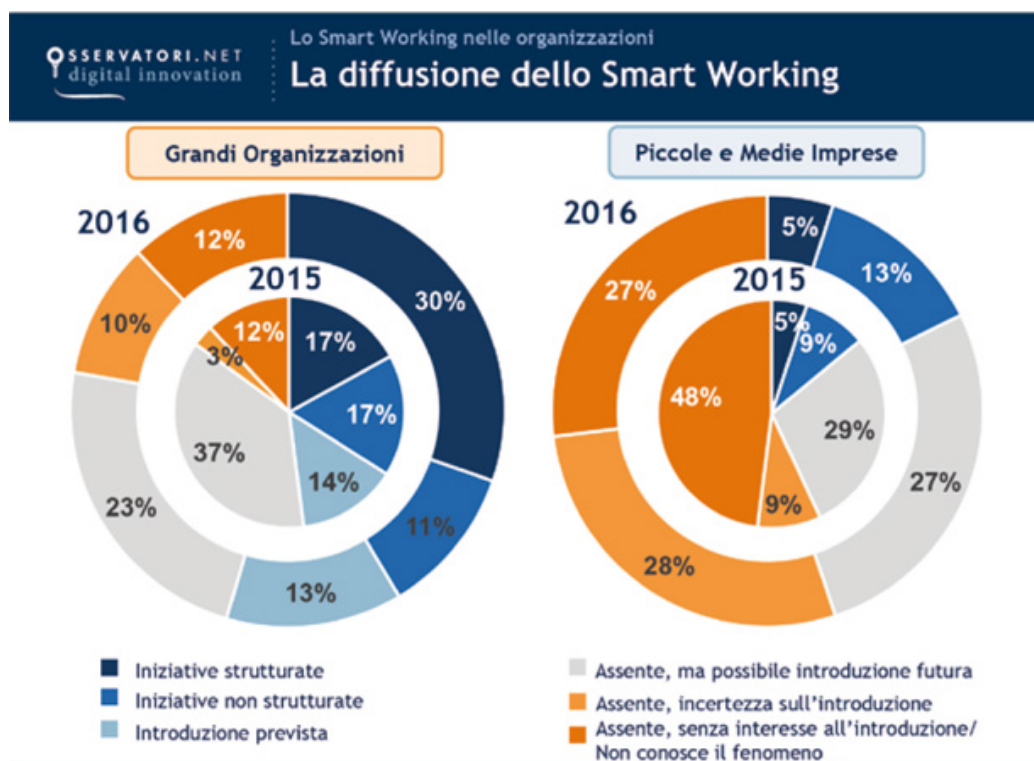
Prima dell'entrata in vigore della legge diverse aziende hanno già stipulato accordi aziendali per regolamentare lo *Smart Working*

Benefici per i lavoratori	Benefici per le aziende
- possibilità di meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro	- incentiva la produttività individuale (e quindi quella aziendale) - riprogettazione ed ottimizzazione degli spazi fisici aziendali (con risparmi sui costi fissi aziendali)

CAPO II

LAVORO AGILE

Secondo l'ultima ricerca dell'Osservatorio "Smartworking" del Politecnico di Milano sono già ben 250.000 i lavoratori *Smart**



* da Guida al Lavoro n° 26 del 23 giugno 2017

CAPO II LAVORO AGILE

Settore Energetico

Eni S.p.A – Accordo 6 febbraio 2017 (sperimentazione di 2 anni)



Destinatari

Neomamme, neopapà e genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo, assunti con contratto a tempo indeterminato (ad eccezione degli apprendisti), anche in regime di *part-time*. E' in corso di valutazione lo SW come soluzione per esigenze di lavoratori affetti da patologie di particolare gravità.

Accesso

- Il lavoratore aderisce allo SW su base volontaria, previa valutazione discrezionale della richiesta da parte dell'azienda (anche con riferimento alla compatibilità della mansione con lo svolgimento del lavoro in SW).
- L'accesso è formalizzato mediante specifica comunicazione individuale, sottoscritta per accettazione dal lavoratore, che costituirà, esclusivamente per il periodo in SW (min 6 mesi, max 24 mesi), integrazione della lettera di assunzione.

CAPO II

LAVORO AGILE

Durata massima

La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze aziendali, fino a un massimo di 8 giorni complessivi al mese e per un massimo di 2 giorni a settimana, da fruire esclusivamente per giornate intere e non cumulabili nel mese successivo.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è quello previsto dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione integrativa aziendale. Il dipendente in SW sarà tenuto a rispettare le fasce orarie previste dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro. Durante l'orario di lavoro il dipendente deve svolgere le ordinarie mansioni compatibili con l'assenza fisica dagli uffici aziendali e deve essere sempre disponibile e reperibile per i colleghi e responsabili.

Luogo di lavoro

- Il luogo per lo svolgimento dell'attività in SW dovrà essere un luogo diverso da quello di lavoro (inteso come locali aziendali), liberamente scelto dal lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal lavoratore dovrà consentire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.
- Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.

CAPO II

LAVORO AGILE

Dotazione

- Al lavoratore interessato dallo SW verranno assegnati, qualora non ancora in dotazione, un PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (*software* e *hardware*) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e *chat*.
- Il lavoratore è tenuto ad utilizzare esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite da Eni. Il lavoratore dovrà garantire la connessione *internet*.
- Ogni eventuale impedimento tecnico dovrà essere tempestivamente comunicato alla Società, la quale potrà richiedere il rientro presso la sede di appartenenza anche per la residua parte della giornata lavorativa.

Salute e sicurezza

- La Società promuoverà attività di carattere formativo, sia con riguardo alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di SW, sia riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- La Società assicurerà nei termini di legge adeguata informazione e formazione sui rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione a favore di lavoratore, preposto, dirigente delegato alla sicurezza e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

CAPO II LAVORO AGILE



Snam S.p.A – Accordo 26 novembre 2015

Destinatari

Il personale di alcune Direzioni individuate, esclusi i lavoratori con contratto *part-time*.

Orario di lavoro

- L'orario di lavoro giornaliero è quello convenzionale della sede di lavoro di appartenenza.
- In occasione della modalità lavorativa in SW, non è consentito l'utilizzo di permessi di alcun genere.
- In SW non è consentito effettuare prestazioni di lavoro straordinario.

Luogo di lavoro

Fermo restando che la sede di lavoro ad ogni effetto di legge e contratto resta invariata, il lavoratore sceglie il luogo dove effettuare la prestazione nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa in tema di salute e sicurezza, nonché coerentemente con le disposizioni in tema di *security*.

CAPO II

LAVORO AGILE

Durata massima

Possono essere effettuate prestazioni in modalità SW una volta a settimana (non differibile)

Diritto di recesso

- L'azienda si riserva la facoltà di revocare tale modalità, con effetto immediato, in relazione a ragioni tecnico/organizzative/produttive.
- Qualora il lavoratore intenda recedere dalla modalità di prestazione in SW, ne comunicazione all'azienda con un preavviso di una settimana.

Salute e sicurezza

Per accedere allo SW il lavoratore dovrà:

- aver preso parte alle iniziative formative in tema di rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- adottare un comportamento che non implichi l'esposizione a rischi non connessi alla prestazione lavorativa;
- individuare un ambiente idoneo dove svolgere l'attività lavorativa in termini di salute e sicurezza;
- utilizzare la strumentazione a sua disposizione per l'espletamento delle attività conformemente alle direttive aziendali ricevute al fine di non arrecare danno a sé ed alle persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto;
- in caso di incidente comunicare tempestivamente e dettagliatamente al proprio responsabile quanto avvenuto;
- prendersi cura della propria salute e sicurezza, attenendosi a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.

CAPO II LAVORO AGILE

Settore Assicurativo

Gruppo Zurich Italia – Accordo 1 giugno 2016

Destinatari

L'intera popolazione aziendale in forza presso il Gruppo Zurich Italia.

Durata massima

La prestazione in modalità di SW non potrà essere superiore a 2 giorni per ogni settimana.

Orario di lavoro

Ferme le 37 ore settimanali complessive (per i *full-time*) e nel rispetto sia della fascia oraria giornaliera dalle 7.45 alle 19.30, sia di quanto previsto dal CCNL e dal CIA, la giornata lavorativa effettuata in modalità SW sarà caratterizzata dall'assenza di un orario di lavoro rigido e dall'autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'ufficio e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario.



CAPO II

LAVORO AGILE

Luogo di lavoro

Il dipendente potrà lavorare al di fuori della sede di lavoro assegnata, secondo le modalità ed i limiti definiti dall'accordo, presso il domicilio o in luogo alternativo alla propria abitazione.

Dotazione

L'azienda doterà il dipendente della strumentazione utile ai fini dello svolgimento della prestazione. La dotazione *standard* assegnata si compone di *laptop*, *software* telefonico installato nel pc, cuffie e connessione *internet* con dispositivo *hardware* portatile.

Salute e sicurezza

- L'azienda coinvolgerà i dipendenti interessati ad interventi formativi finalizzati all'utilizzo delle dotazioni assegnate e al rispetto delle procedure interne e della normativa ex D. Lgs. 81/08 relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione.
- Nel caso di mancato funzionamento/malfunzionamento delle strumentazioni assegnate ovvero di mancata o insufficiente connessione dati che renda impossibile, in tutto o in parte, la prestazione, il dipendente lo comunicherà al proprio responsabile, col quale concorderà le attività da svolgere. Il giorno successivo (e fino alla risoluzione del problema), il dipendente dovrà recarsi nella propria sede di lavoro, dalla quale effettuerà la propria prestazione.

CAPO II

LAVORO AGILE

Copertura assicurativa

Nel caso di infortunio, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione del Personale, fornendo la descrizione dell'evento e la documentazione richiesta. Qualora l'INAIL contesti l'evento e non lo riconosca quale infortunio sul lavoro, l'azienda, previa verifica delle circostanze e delle conseguenze derivanti dall'evento denunciato, applicherà i parametri utilizzati dall'INAIL per la liquidazione del danno al dipendente o agli aventi diritto, sotto forma di capitale o di rendita.

Diritto di recesso

- Qualora l'azienda rilevi e verifichi che lo SW non sia compatibile con il modello organizzativo adottato, sia a livello di unità produttiva coinvolta e più in generale di interconnessione tra le varie funzioni a livello aziendale, potrà revocare tale modalità, totalmente, al singolo ufficio e, previa informazione alle RSA, al singolo dipendente, con un preavviso di 15 giorni.
- Il dipendente potrà, previa comunicazione da effettuarsi con 15 giorni di anticipo al proprio responsabile ed alla Direzione HR, revocare la propria adesione e ripristinare la tradizionale modalità di lavoro.

CAPO II LAVORO AGILE

Gruppo Axa Italia – Accordo 12 aprile 2016



Destinatari

I dipendenti appartenenti ad alcune Unità Organizzative specificamente individuate dall'azienda (sono esclusi i lavoratori addetti a specifiche mansioni che richiedono una presenza continuativa in ufficio e non consentono ai lavoratori medesimi alcuna possibilità di iniziativa e discrezionalità nel definire il proprio orario di lavoro).

Lavoro agile in azienda

Svolgimento della prestazione in azienda senza vincoli di orario

Lavoro agile a distanza

Svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali con le modalità previste dal presente accordo e relativa *Policy*.

Il dipendente deve svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti.

CAPO II

LAVORO AGILE

Orario di lavoro

■ Lavoro agile

La durata giornaliera e/o settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita nel vigente CCNL. I dipendenti avranno autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, purché in accordo con il rispettivo responsabile.

■ Lavoro a distanza

Il dipendente ha l'obbligo di essere reperibile nelle eventuali fasce orarie stabilite negli accordi con il proprio diretto responsabile. In caso di impossibilità a rispettare questo obbligo, egli dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio responsabile.

In entrambi i casi è espressamente escluso il ricorso al lavoro straordinario.

Dotazione

L'azienda fornirà al lavoratore in SW l'attrezzatura necessaria all'attività lavorativa, in base alla specifica mansione da svolgere.

Diritto di recesso

L'accordo può essere disdetto su richiesta di una delle due parti con un preavviso di almeno 30 giorni (ridotti a 15 giorni in presenza di motivate ragioni di urgenza)



Settore agro-alimentare

Nestlé Italiana S.p.A. e Nestlé Spacci S.R.L. – Accordo 12 ottobre 2012

Destinatari

Impiegati e Quadri di tutte le Sedi dell’Azienda la cui attività possa essere svolta “*a distanza*”, mediante l’utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, per i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi. Sono escluse:

- le attività che comportano ordinariamente o prevalentemente la presenza fuori dalla sede lavorativa (es. reti di vendita),
- le attività già svolte in regime di telelavoro e le attività che richiedono la consultazione/aggiornamento di documentazione afferente ad archivi cartacei, che devono rimanere presso le sedi aziendali.

Modalità di svolgimento

- Lavoro Agile Occasionale:** attività non prevalente e sporadica, ovvero prevalente per un periodo limitato (es: 3 giorni a settimana per un mese);
- Lavoro Agile Sistemático:** attività non prevalente per periodo lungo (es: 1 giorno a settimana per 8 mesi).

CAPO II

LAVORO AGILE

Orario di lavoro

La prestazione in Lavoro Agile è caratterizzata da una gestione autonoma dell'organizzazione del tempo di lavoro, nell'ambito del quadro normativo e contrattuale di riferimento; pertanto il dipendente che usufruisce del Lavoro Agile non modifica di per sé il regime orario a lui applicato. La prestazione di lavoro potrà avvenire in orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti e dal CCNL applicabile in materia di orario di lavoro.

Dotazione

- Costituisce condizione indispensabile per l'accesso al Lavoro Agile la disponibilità di una linea telefonica ADSL ovvero di una connessione di rete, presso il luogo ove si intende prestare la propria attività.
- L'accesso al Lavoro Agile sarà inizialmente riservato ai lavoratori già provvisti di *Laptop* in funzione delle loro mansioni. Visti i costi rilevanti per l'assegnazione del *Laptop* alla restante popolazione, le parti concordano su un piano di progressiva diffusione.
- Il lavoratore utilizzerà lo strumento elettronico/informatico fornito secondo la regolamentazione e nei limiti di cui alle *policies* aziendali vigenti e sarà responsabile per eventuali danni o perdite causati dal cattivo uso o dall'abuso dello stesso.

CAPO II

LAVORO AGILE

Salute e sicurezza sul lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza nel luogo ove presta l'attività.

È condizione necessaria per l'accoglimento della richiesta di Lavoro Agile, che il lavoratore:

- a. Si impegni a seguire le istruzioni fornite (la SICUREZZA nel LAVORO AGILE), che focalizzano l'attenzione su rischio di cadute e inciampi, rischio elettrico, ergonomia.
- b. Sollevi formalmente l'azienda da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi nonché a danni a beni o cose, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate dallo stesso lavoratore o da terzi nell'utilizzo della postazione di lavoro a distanza.

Utilizzo dei dati riguardanti le prestazioni lavorative

Le parti convengono esplicitamente che i dati relativi alla quantità e qualità delle prestazioni, raccolti dall'azienda per mezzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il lavoratore che usufruisce del Lavoro Agile, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

CAPO II LAVORO AGILE

Settore Trasporti



Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. – Accordo 2 maggio 2017

(in via di sperimentazione per 6 mesi dal 1° settembre 2017)

Destinatari

- Lavoratrici e lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (anche con *part-time* orizzontale), che fanno parte di strutture individuate.
- Sono esclusi lavoratrici e lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante

Carattere volontario

- L'adesione al progetto avverrà esclusivamente su base volontaria e [...] a fronte di un accordo scritto nel quale dovranno essere indicati le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e gli strumenti informatici assegnati.
- Lo schema dell'accordo scritto **sarà oggetto di informativa alle OO.SS. firmatarie.**

CAPO II

LAVORO AGILE

Orario di lavoro

- La durata settimanale dell'orario di lavoro e la sua distribuzione sono quelle previste dalla contrattazione collettiva applicabile.
- Lo SW può essere effettuato solo durante l'orario diurno (6.00-22.00) nei giorni feriali.
- La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tenuto conto delle esigenze del lavoratore/lavoratrice e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.
- I lavoratori in SW potranno lavorare da una sede diversa da quella aziendale per un minimo di 4 giornate al mese non frazionabili e, in accordo con il diretto responsabile, fino ad un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili.
- E' espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

Recesso

L'azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con preavviso di 30 giorni, che si riduce a 10 giorni nei seguenti casi:

- assegnazione del lavoratore ad attività/mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo SW;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a farne richiesta;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo (quello aziendale) e dall'accordo individuale;
- obiettive ragioni aziendali o del lavoratore.

CAPO II

LAVORO AGILE

Strumenti informatici

- L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, *SIM* dati per la connessione alla rete aziendale e *Smartphone*), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di SW.
- Il lavoratore dovrà utilizzarli in conformità alle disposizioni di Gruppo nonché averne la massima cura e accertarsi costantemente della loro operatività e del collegamento rete secondo le modalità di connessione adottate.
- Eventuali impedimenti tecnici dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio responsabile al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, il lavoratore concorderà con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione (compreso il rientro nella sede di lavoro).

Formazione

- Specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di SW, anche con riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel TU sulla sicurezza.
- I lavoratori in SW continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

CAPO II

LAVORO AGILE

Diritti e doveri del lavoratore in SW

Il lavoratore ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale [...]

Salute e sicurezza

- L'azienda dovrà fornire:
 - un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità SW;
 - una formazione specificata in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il lavoratore è tenuto;
- il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante la prestazione dell'attività lavorativa;
- in caso di infortunio, il lavoratore deve immediatamente avvisare il superiore diretto e fornire i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

L. 21 giugno 2017, n° 96

In vigore dal 24 giugno 2017

Ha convertito in legge il D.L. 24 aprile 2017, n° 50, recante “*disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo*”

Art 54-bis

introduce due nuove forme di
contratto occasionale



LIBRETTO FAMIGLIA

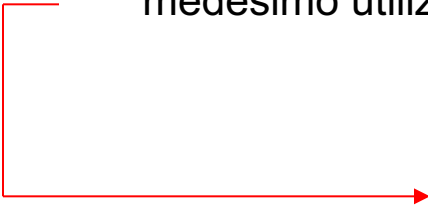


**CONTRATTO DI
PRESTAZIONE
OCCASIONALE**

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Limiti

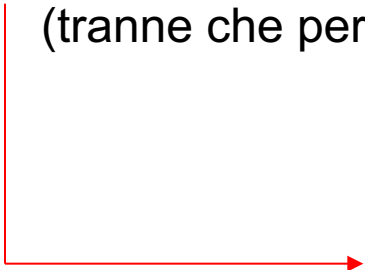
- È ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:
 - a. per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore ad € 5.000;
 - b. per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore ad € 5.000;
 - c. per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore ad € 2.500.



In caso di superamento da parte dell'utilizzatore il relativo rapporto **si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato**

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

- Per una **durata non superiore a 280 ore** nell'arco dello stesso anno civile (tranne che per il settore agricolo)



In caso di superamento da parte dell'utilizzatore del predetto limite il relativo rapporto **si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato**

- **Non** possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

1. Libretto Famiglia

Libretto nominativo prefinanziato che può essere acquistato attraverso la piattaforma informatica INPS.

Contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in € 10, utilizzabili per compensare **prestazioni di durata non superiore a un'ora**.

UTILIZZATORI

Le **persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa

ATTIVITA'
RETRIBUIBILI

Prestazioni **occasional**i rese da uno o più prestatori nell'ambito di:

- a. piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b. assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c. insegnamento privato supplementare.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'UTILIZZATORE

Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore:

- la contribuzione alla Gestione separata: 1,65€
- il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: 0,25€
- gli oneri gestionali: 0,10€

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Attraverso la piattaforma informatica INPS o i servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore, **entro il giorno 3 del mese successivo** allo svolgimento della prestazione, comunica:

- i dati identificativi del prestatore;
- il compenso pattuito;
- il luogo di svolgimento e la durata della prestazione;
- nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto.

Il prestatore riceve contestuale notifica.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

2. Contratto di Prestazione Occasionale

Contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

UTILIZZATORI

Committenti nell'ambito dell'esercizio di impresa e di attività professionali (escluse le Pubbliche Amministrazioni)

ATTIVITA' RETRIBUIBILI

Nessuna limitazione specifica sulla singola mansione

DIVIETO DI UTILIZZO

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo alcune eccezioni;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

ATTIVAZIONE

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore, versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni.

L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

COMPENSO

La misura **minima oraria del compenso è pari ad € 9**, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'UTILIZZATORE

Sono interamente a carico dell'utilizzatore:

- la contribuzione alla Gestione separata: 33% del compenso;
- il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: 3,5% del compenso.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

In caso di violazione:

sanzione amministrativa da € 500 ad € 2.500 per ogni prestazione giornaliera che risulta accertata

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS o i servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, una **dichiarazione** contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare la **revoca della dichiarazione** entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.

Q&A

?

NOME COGNOME

Avv. GUIDO CALLEGARI

g.callegari@dejalex.com

Avv. GASPARE ROMA

g.roma@dejalex.com

www.dejalex.com

STUDIO LEGALE

DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI

Via San Paolo, 7

20121 MILANO

Tel. + 39 02 72554.1

Fax + 39 02 72554.600

20121 **MILANO**

Via San Paolo, 7

tel. +39 02 72554.1

fax +39 02 72554.500

milan@dejalex.com

00198 **ROMA**

Via Vincenzo Bellini, 24

tel. +39 06 809154.1

fax +39 06 809154.44

rome@dejalex.com

1170 **BRUXELLES**

Chaussée de La Hulpe 187

tel. +32 (0)2 645 5670

fax +32 (0)2 742 0138

brussels@dejalex.com

115114 **MOSCA**

Ulitsa Letnikovskaya, 10

tel. +7 495 792 54 92

fax +7 495 792 54 93

moscow@dejalex.com

