

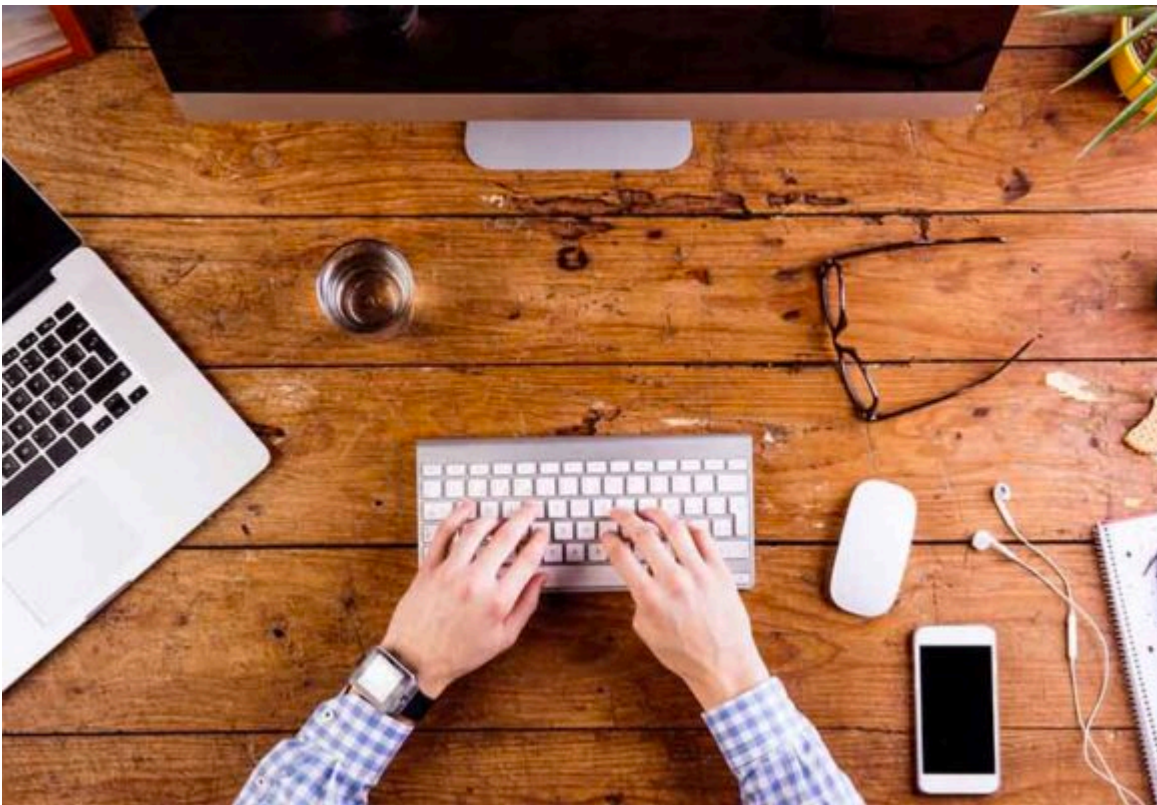


# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Lavoro agile: cosa si intende?

Autore: Redazione | 23/08/2021



*La pandemia da Covid-19 ha portato ad una diffusione capillare dello smart working disciplinato da un'apposita legge a partire dal 2017.*

Sei un impiegato amministrativo e il tuo contratto di lavoro prevede che la tua sede lavorativa sia la sede legale aziendale. Il datore di lavoro ti ha proposto un accordo di smart working (o lavoro agile) che ti permette di lavorare, almeno in parte, da casa. Ma **cosa si intende per lavoro agile?** Quali rischi ci sono? Dopo

aver accettato, puoi tornare a prestare servizio in ufficio?

Devi sapere che il **lavoro agile** è una tipologia di lavoro introdotta nel 2017 dalla legge. Prima dello scoppio della pandemia causata dal Covid-19, raramente i datori di lavoro facevano ricorso allo smart working, mentre oggi c'è stata una diffusione capillare di questa modalità lavorativa. Vediamo nel dettaglio cosa vuol dire **lavorare in smart working**.

## Lavoro agile: cos'è?

Tradizionalmente, il **contratto di lavoro** ha per oggetto il tempo messo a disposizione dal dipendente a favore del datore di lavoro. Si ritiene, infatti, che quella del dipendente sia un'obbligazione di mezzi e non di risultato. In altre parole, nella concezione tradizionale, il lavoratore non viene pagato per gli obiettivi che raggiunge e i risultati che produce ma per il numero di ore durante le quali si è messo a disposizione dell'impresa. Non c'è dubbio che questa visione dei rapporti lavorativi sia ormai superata e, per questo, nel 2017, la legge **[1]** ha introdotto il **lavoro agile**.

Il lavoro agile è una particolare modalità di svolgimento del contratto di lavoro in base alla quale il dipendente è libero di prestare servizio in parte nei locali aziendali e in parte fuori di essi, anche lavorando su cicli e obiettivi.

Lo **smart working** non è, dunque, un nuovo tipo contrattuale ma una modalità di approccio al lavoro diversa ed innovativa.

## Lavoro agile: l'accordo tra le parti

Le parti del rapporto di lavoro possono introdurre lo smart working firmando un apposito **accordo scritto** che deve contenere i seguenti elementi:

- durata: l'**accordo di smart working** può essere a tempo determinato o indeterminato;
- modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali (ad es. il documento potrebbe prevedere le modalità di comunicazione della presenza in servizio, etc.);
- esercizio del potere direttivo del datore di lavoro (ad es. si può prevedere che il capo fornisca le direttive sul lavoro da svolgere per telefono o via

mail);

- disciplina degli strumenti informatici utilizzati dal lavoratore per eseguire la prestazione (di solito, si consegna al dipendente un regolamento sull'utilizzo dei *devices* messi a sua disposizione per lavorare);
- disciplina dei tempi di riposo del lavoratore;
- misure tecniche e organizzative adottate per assicurare la **disconnessione del dipendente** dagli strumenti di lavoro (es. screensaver che si attiva in automatico ad intervalli regolari).

## Accordo di smart working: che succede quando scade?

L'accordo di smart working, come abbiamo visto, può essere a tempo determinato o indeterminato. In ogni caso, non si tratta mai di un'intesa definitiva. Se, infatti, l'accordo è a tempo determinato, una volta raggiunta la data di scadenza, il lavoratore tornerà a svolgere la prestazione di lavoro con le modalità antecedenti e dovrà, dunque, riprendere servizio nel luogo di lavoro contrattuale.

Se, invece, l'accordo è a tempo indeterminato è sempre possibile che una delle parti eserciti il recesso con un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 quando il dipendente è disabile. In caso di **recesso per giustificato motivo**, il preavviso non è richiesto.

Allo spirare del termine oppure in caso di disdetta, l'**accordo di lavoro agile** è revocato e la prestazione torna ad essere svolta come di consueto.

## Lavoro agile: quali diritti per il lavoratore?

La legge prevede che, in caso di smart working, il dipendente ha gli stessi diritti dei lavoratori che svolgono l'attività di lavoro in modalità tradizionale.

Occorre, tuttavia, evidenziare che il datore di lavoro potrebbe revocare il buono pasto (ove previsto) poiché, lavorando da casa, il dipendente non avrebbe più la necessità di essere indennizzato per il costo del cibo consumato presso la **sede aziendale**.

Inoltre, è dibattuto il diritto del lavoratore a ricevere un rimborso per le maggiori spese sostenute per i consumi di luce, Internet e riscaldamento a causa dello smart working. La legge, infatti, non dice nulla in merito e, dunque, allo stato attuale, il diritto ad ottenere questo ristoro dei costi sostenuti spetta solo se c'è un accordo sindacale o individuale che lo prevede.

## **Note**

**[1]** L. 81/2017.