

# Lo Smart Working nel pubblico impiego

Prima parte

di Carmina Magliocchi [\*]



## Introduzione

Il cambiamento epocale delle modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro, dovute al progresso tecnologico e all'avvento dei cosiddetti "nuovi lavori", ha portato negli ultimi anni all'approvazione di alcuni interventi normativi che hanno avuto l'obiettivo di ridefinire l'approccio di aziende e lavoratori rispetto all'esecuzione della prestazione lavorativa. Le nuove modalità di lavoro agile vengono previste sia dalla **normativa relativa alla conciliazione vita-lavoro, sia da quella sul welfare aziendale.**

**Conciliazione vita – lavoro.** Fin dai principi di delega del Jobs Act (D.Lgs.150/2015 recante "Disposizione per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive"), l'obiettivo è stato quello di incentivare accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro e l'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione vita - lavoro. Successivamente, con il decreto legislativo n. 80 del 2015, sono stati destinati complessivamente 110 milioni di euro per il finanziamento degli sgravi contributivi alle aziende che ponevano in essere contratti e/o modalità di esecuzione della prestazione lavorativa concilianti il lavoro con la vita privata e per incentivare la contrattazione di secondo livello nel biennio 2017/2018. A settembre 2017 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in attuazione di quanto previsto dal Jobs Act, hanno emanato un decreto interministeriale che ha riconosciuto sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che abbiano previsto, nei contratti collettivi aziendali, misure innovative e migliorative per la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle disposizioni vigenti. Tra gli interventi di conciliazione che potevano usufruire degli sgravi, figuravano l'estensione del congedo di paternità, i buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting, il lavoro agile, il part-time e la banca delle ore. Secondo il citato decreto, il beneficio è stato riconosciuto ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018, nei limiti e con le modalità stabilite nel decreto stesso.

**Welfare aziendale.** Con la Legge di Stabilità 2016, il Decreto Interministeriale del marzo 2016, la Circolare attuativa dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, la Legge di Bilancio 2017 sono state introdotte nell'ordinamento italiano nuove norme, che consentono di disciplinare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ai quali, i contratti aziendali o territoriali legano il calcolo dei premi di risultato e l'individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa. I contratti collettivi di lavoro, com'è noto, devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere sia nell'aumento della produzione sia nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, ma anche della riorganizzazione dell'orario di lavoro e nel ricorso al lavoro agile. La norma, contenuta nella legge di Stabilità 2016, ha previsto una tassazione agevolata per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Quando i contratti collettivi prevedono strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, realizzati attraverso un piano finalizzato al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, la tassazione è ulteriormente agevolata. Con la legge di Bilancio 2017, inoltre, sono stati elevati sia il limite di somma "spendibile" in welfare, sia il limite reddituale per accedere al regime agevolato con aliquota fissa al 10%. Si passa, infatti, dagli attuali 2.000 a 3.000 euro, e dai 2.500 a 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

## Inquadramento normativo dello Smart Working

La prima legge in Italia sullo Smart Working è stata approvata in Senato in via definitiva nel maggio del 2017. Si fa riferimento alla legge 22 maggio 2017 n. 81 rubricata “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” **sia nel lavoro privato sia nel lavoro pubblico**. Da allora è aumentato il numero delle lavoratrici e dei lavoratori del settore privato che beneficiano del lavoro agile. La normativa, infatti, offre una veste giuridica a quello che già ha stabilito la contrattazione di settore sullo Smart Working che risulta essere un nuovo modello di organizzazione del rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di un provvedimento legislativo che interviene meritoriamente in una realtà in continuo movimento e che ora deve servire da volano per nuovi e sempre più maturi accordi di contrattazione sindacale.

Il percorso che ha portato all’approvazione della normativa in vigore sullo Smart Working è stato avviato, come già accennato, nel 2014 con una proposta di legge finalizzata a dare maggiore flessibilità al mercato del lavoro “*Disposizioni per la promozione di forme flessibile semplificate di telelavoro*” del 29/01/2014. In questa sede venne introdotto il termine *Smart Working* o lavoro agile per identificare una tipologia di lavoro già nota nel mondo anglosassone. La proposta è stata poi rilanciata in un disegno di legge collegato al Patto di stabilità 2016 a completamento delle iniziative di riforma del mercato del lavoro avvenuta con il Jobs Act, ovvero con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante “Disposizione per il riordino della normativa in

materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”, ai sensi dell’art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Con la “legge Madia”, legge 7 agosto 2015 n.124 pubblicata in G.U. il 13 agosto 2015, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” vengono introdotte nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, **nelle pubbliche amministrazioni**, ma, soltanto dopo un lungo iter parlamentare, il 13 giugno del 2017 è stata promulgata la Legge n. 81, che negli articoli 18 - 24 disciplina le misure volte a favorire l’articolazione flessibile per tutte le forme del lavoro subordinato, **sia per le imprese, sia per le amministrazioni pubbliche**. La legge 22 maggio 2017, n. 81, rubricata “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato” ha definito *il lavoro agile come una 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*. Da ultimo, il comma 486 dell’art. 1 della Legge di Bilancio 2019, legge del 30 dicembre 2018, n. 145, ha inserito dopo il comma 3 dell’art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il comma 3-bis il quale stabilisce che “*i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione del rapporto 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 nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo per maternità, previsto dall’art. 16 del Testo Unico delle*

*disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151*” ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave ai sensi dell’art. 3 co. 3 della legge 104/92. Alla definizione inserita nella legge n. 81 si affiancano anche quelle formulate da Enti e Centri Studi, come ad esempio quella formulata da Mariano Corso, responsabile scientifico dell’Osservatorio dello Smart Working, c/o il Politecnico di Milano che asserisce: “*Smart Working*



*significa ripensare il telelavoro in un'ottica più intelligente, mettere in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Autonomia, ma anche flessibilità, responsabilizzazione, valorizzazione dei talenti e fiducia diventano i principi chiave di questo nuovo approccio” e quella fornita dallo Chartered Institute of Personnel and Development di Londra, che definisce lo Smart Working come “un approccio all’organizzazione del lavoro finalizzato a guidare una migliore efficacia ed efficienza nel raggiungimento degli obiettivi attraverso la combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, puntando sull’ottimizzazione degli strumenti e delle tecnologie e garantendo ambienti di lavoro funzionali ai lavoratori”.*

### **Definizione e caratteristiche giuridiche dello Smart Working**

Il **lavoro agile** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato regolato da:

1. Accordo scritto tra le parti;
2. Nessun vincolo di orario e di luogo di lavoro (con l’individuazione dei tempi di riposo e di disconnessione);
3. Possibilità di svolgere il lavoro all’interno e all’esterno dell’azienda, senza postazione fissa;
4. Trattamento economico non inferiore a chi svolge le medesime mansioni all’interno dell’azienda;
5. Diritto all’apprendimento e alla periodica certificazione delle competenze;
6. Divieto di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori;
7. Informativa scritta sui rischi;
8. Assicurazione per infortuni all’esterno e in itinere.

Lo scopo del ricorso al lavoro agile è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, grazie ai mutamenti della tecnologia. 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. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa. Le disposizioni relative al lavoro agile si applicano, in quanto



compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. 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.

### **Elementi essenziali del contratto di Smart Working**

- a. **L’accordo: forma e recesso** - L’accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e dell’onere della prova. L’accordo 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 e 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. L’accordo 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 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, con preavviso nel caso di contratto a tempo determinato, senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato;
- b. **Trattamento economico e normativo** - Il lavoratore che svolge la prestazione in mo-

dalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore rispetto a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni, esclusivamente all'interno dell'azienda;

- c. **Diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore** - Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle proprie competenze;
- d. **Potere di controllo e disciplinare** - L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina anche 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, che vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. L'accordo individua inoltre le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- e. **Sicurezza sul lavoro** - Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta concernente i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e 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.



## La Circolare dell'INAIL

**Il 2 novembre 2017 l'INAIL con la circolare n. 48 ha fornito le prime indicazioni in merito alle disposizioni sullo Smart Working contenute nella legge 81 del 2017** - L'INAIL precisa che questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro comporta comunque l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sottolineando come il lavoro agile non differisca dagli altri. Con questa circolare l'INAIL ha voluto fare chiarezza in merito agli obblighi assicurativi, alla retribuzione imponibile, alla tutela assicurativa, della salute e sicurezza dei lavoratori, dando anche istruzioni operative per i datori di lavoro riguardo al tariffario assicurativo da adottare. Inoltre sottolinea che sia per le attività svolte in azienda sia per quelle svolte all'esterno la strumentazione tecnologica è sempre fornita dal datore di lavoro, che è tenuto a garantire il corretto funzionamento prevenendo ogni tipo di rischio.

**Premio assicurativo** - Per quanto riguarda il tema della retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo, la nota INAIL parte dal presupposto che la legge sullo Smart Working stabilisce il principio della parità di trattamento economico riconosciuto ai lavoratori "agili" rispetto a quelli che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, arrivando così ad affermare che nulla cambia in merito al calcolo del premio.

**Obblighi per il datore di lavoro** - Per quanto riguarda gli obblighi del datore di lavoro, quest'ultimo deve, con cadenza annuale, fornire un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. I datori, invece, non hanno alcun obbligo di denuncia, ai fini assicurativi, se il personale dipendente, già assicurato per le attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio. Dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è disponibile un apposito modello per con-

sentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Questo meccanismo ha lo scopo di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione dello Smart Working e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento della normativa.

### **Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali**

- L'accordo per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro agile è oggetto delle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego competente del territorio. 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 e questo diritto si estende anche agli infortuni occorsi durante il "normale" percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per effettuare il lavoro (infortuni in itinere), a condizione che la scelta del luogo della prestazione sia dettata dalle esigenze del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. L'accordo individua inoltre le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

**Assicurazione contro gli infortuni** - La nota circoscrive l'ambito entro il quale il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, può e deve essere assicurato: "all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere, che viene riconosciuto, solo quando la scelta del luogo della prestazione è 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". ■

*Segue nel prossimo numero di Lavoro@Confronto*

---

### **Riferimenti Bibliografici**

1. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, *LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, su [gazzettaufficiale.it](http://gazzettaufficiale.it), 13 giugno 2017.

2. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, "Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro", su [camera.it](http://camera.it), 29 gennaio 2014.
3. "Legge di Stabilità: il telelavoro viene regolamentato, 9 articoli sullo smart working", su [rainews.it](http://rainews.it), 26 ottobre 2015.
4. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, *LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, su [gazzettaufficiale.it](http://gazzettaufficiale.it), 13 agosto 2015.
5. Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, *Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 Agosto 2015, N. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*, su [funzionepubblica.gov.it](http://funzionepubblica.gov.it), 26 giugno 2017.
6. Circolare n. 48 - *Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative*, su [inail.it](http://inail.it), 2 novembre 2017.
7. *Lo Smart Working in Italia* su Comune di Torino, 14 dicembre 2017.
8. Smart Working, su [pixabay.com](http://pixabay.com), 13 giugno 2017.
9. Trattato sull'Unione Europea (TUE), Titolo I, art. 3.
10. Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), art. 8-10, 140-145, 156-159, 162-164.
11. Parlamento Europeo, Risoluzione "Creating labour market conditions favourable for work-life balance", Sett. 2016.
12. European Pillar of Social Rights, 2017, Cap. II.
13. Communication establishing a European Pillar of Social Rights (C/2017/025).
14. Recommendation on the European Pillar of Social Rights (C(2017) 2600).
15. Osservatorio EURwork, European Working Conditions Survey, 2018.
16. I dati statistici sono stati desunti dalle pubblicazioni dell'Osservatorio dello smart working c/o il Politecnico di Milano e le pubblicazioni dello Chartered Institute of Personnel and Development – Irlanda, 2018/2019.

---

[\*] Funzionario amministrativo in servizio presso la DG per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale – Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione cui appartiene.