



Lavoro agile

22 settembre 2022

Con il termine **lavoro agile (o smart working)** non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una **particolare modalità di esecuzione del lavoro**, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede. Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla [legge numero 81 del 2017](#).

Disciplina generale

Definizione

Il **lavoro agile** - disciplinato dai richiamati artt. da 18 a 22 della [L. 81/2017](#) - viene definito come una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**:

- stabilita mediante **accordo tra le parti**;
- con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici**;
- eseguita in parte all'interno dei 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 (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle **pubbliche amministrazioni**, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la [Direttiva n. 3 del 2017](#) e la [Circolare n. 1 del 2020](#)).

Modalità di svolgimento

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinata da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'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;
- con riferimento alle **prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali**, la disciplina dell'esercizio del **potere di controllo** del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**;
- la disciplina dei tempi di **riposo del lavoratore**, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo **"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato**, mentre per il settore pubblico sono state adottate le relative [linee guida](#), soprattutto in conseguenza del rientro al lavoro dei dipendenti pubblici dopo l'acme della pandemia da Covid-19.

Recesso

L'accordo sul lavoro agile può essere a **tempo determinato o indeterminato**.

Nel caso di accordo a **tempo indeterminato**, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un **preavviso non inferiore a 30 giorni**; il termine di preavviso è elevato a **90 giorni nel caso** in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un **lavoratore disabile** (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un **trattamento economico e normativo** non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

Sicurezza e tutela sul lavoro

Il **datore di lavoro**, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta** in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Da parte sua, il **lavoratore deve 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.

Per quanto concerne la **tutela contro gli infortuni** (anche *in itinere*) e le **malattie professionali**, viene innanzitutto disposto che l'**accordo** per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da **comunicare obbligatoriamente** al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Viene poi specificato che 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;
- occorsi **in itinere**, ossia durante il 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 secondo le condizioni previsti dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965), quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Conciliazione vita-lavoro: diritto di precedenza

Si ricorda, infine, che la legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'**attività lavorativa** in modalità agile, l'obbligo di dare **priorità alle richieste** di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte **dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità**, ovvero ai **lavoratori con figli disabili** che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Linee guida per il lavoro agile nella P.A.

Lo scorso dicembre 2021 sono state adottate le [linee guida](#) per la disciplina del lavoro agile nella PA.

Nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, le suddette linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, con l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica ha [precisato](#) lo scorso 30 giugno 2022 che **la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego**, evidenziata già nella [circolare del 5 gennaio 2022](#), **consente anche dopo il 30 giugno 2022 di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento** della prestazione lavorativa, per soddisfare prioritariamente le esigenze di tutela della salute dei lavoratori più esposti al rischio di contagio da Covid-19. Sarà quindi il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che **le pubbliche amministrazioni elaborino, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile** prevedendo che possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa almeno il 15 per cento del personale (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 60 per cento). Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, con **decreto del 9 dicembre 2020** le [Linee guida](#) che indirizzano le pubbliche amministrazioni nella redazione del suddetto Piano.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 30 per cento).

Inoltre, come [specificato](#) dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la scadenza per la redazione del POLA è fissata al 31 gennaio per le amministrazioni diverse dagli enti locali, per i quali invece la tempistica di approvazione dei piani di programmazione è quella stabilita dall'art. 169 del Testo unico degli enti locali.

Si segnala che il decreto semplificazioni ([D.L. 76/2020](#)) specifica che **il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.**

Il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato il [monitoraggio dello stato di attuazione del lavoro agile](#) nelle pubbliche amministrazioni finalizzato a verificarne a diffusione prima e dopo l'emergenza COVID-19 e, con [DM del 4 novembre 2020](#), sono state definite la composizione e le funzioni dell'**Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni** (istituito ai sensi dell'art. 263, co. 3-bis, del D.L. 34/2020), mentre con [DM del 20 gennaio 2021](#) sono stati nominati i suoi componenti e i membri della **Commissione tecnica** a supporto dell'Osservatorio stesso che si è insediata in data [3 marzo 2021](#).

Sul punto si segnala che le [Linee guida](#) emanate dalla Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche rimandano alla regolamentazione della contrattazione collettiva, nonché alla disciplina da prevedersi nell'ambito del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**.

Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, invece, il **POLA è assorbito** nelle apposite sezioni del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** (D.P.R. 81/2022)

Protocollo nazionale per il lavoro agile nel settore privato e istituzione dell'Osservatorio nazionale

Lo scorso 7 dicembre 2021 è stato adottato il [Protocollo nazionale del lavoro agile per il settore privato](#), che fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina posta dalla richiamata L. 81/2017 e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 14 del suddetto Protocollo, con il **Decreto Ministeriale numero 57** è stato istituito presso il Ministero del lavoro l'**Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile** (ex art. 263, c. 3-bis, D.L. 34/2020), [insediatosi il 21 aprile 2022](#), con durata annuale, che dovrà **monitorare a livello nazionale**:

- i risultati raggiunti attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni, la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo e la valutazione di possibili sviluppi e implementazioni con riferimento a eventuali novità normative e alla crescente evoluzione tecnologica e

digitale.

Si ricorda che con [DM del 4 novembre 2020](#), sono state definite la composizione e le funzioni dell'Osservatorio, mentre con [DM del 20 gennaio 2021](#) si è provveduto alla **nomina dei suoi componenti** e dei membri della Commissione tecnica a supporto dell'Osservatorio stesso.

Per quanto riguarda i lavoratori fragili del settore privato, il [Protocollo](#) sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19, sottoscritto da Governo e parti sociali il 30 giugno 2022, che aggiorna i precedenti, dispone che il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili.

In materia di lavoro agile nel settore privato, si ricorda altresì che l'[art. 41-bis del D.L. 73/2022](#) ha reso **strutturale ed obbligatoria**, a decorrere dal **1° settembre 2022**, la **procedura semplificata relativa alle comunicazioni di lavoro agile**, già prevista in via transitoria fino al 31 agosto 2022, in base alla quale i datori di lavoro privati comunicano in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza obbligo di allegare l'accordo individuale. In caso di mancata comunicazione, che deve avvenire secondo le modalità definite con apposito decreto ministeriale, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Relazione sul lavoro agile

Il **Gruppo di studio "Lavoro agile"** - istituito dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 13 aprile 2021, con il DM n. 87 del 2021 - ha elaborato una [Relazione](#) che analizza gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, in vista della individuazione di soluzioni alle criticità emerse sia riguardo al settore privato che pubblico.

Il lavoro agile durante l'emergenza Coronavirus

1. Lavoro agile nel settore pubblico

Per quanto concerne specificamente l'**attuazione del lavoro agile nel settore pubblico conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, l'[art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020](#) ha preisto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa.

Inoltre, il richiamato articolo ha inizialmente disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la **modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni**, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica).

Tale ultima previsione è stata successivamente integrata e parzialmente modificata dal [D.L. 34/2020](#) (cosiddetto decreto rilancio), con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. In particolare, l'**articolo 263 del richiamato decreto Rilancio** ha disposto che **le amministrazioni pubbliche, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021** (termine così prorogato, da ultimo, dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021), potessero ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.

Il richiamato art. 11-bis del D.L. 52/2021 ha altresì **eliminato la soglia minima di ricorso al lavoro agile** prevista in precedenza e che era **pari al 50 per cento** del personale (come specificato anche dal [decreto ministeriale](#) del 19 ottobre 2020)

Come specificato dalla [Circolare della funzione pubblica n. 3 del 2020](#), il richiamato art. 263 ha consentito quindi alle amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale non adibito ad attività indifferibili ed urgenti e ha determinato il **superamento** dal 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 34/2020) della previsione di cui al comma 3 dell'articolo 87 del D.L. 34/2020 che esentava dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non fossero organizzabili in modalità agile.

In coerenza con tale ultima previsione, l'art. 11-bis del D.L. 52/2021 ha **specificato che le PA**, in deroga a quanto previsto dal richiamato art. 87, co. 3, del D.L. 34/2020, **avrebbero dovuto organizzare il lavoro** dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi **attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro**, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque **a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità**, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Si disponeva inoltre che tali previsioni si applicassero anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica.

Per una disamina più approfondita del funzionamento del lavoro agile nella PA durante la pandemia si rimanda al [Rapporto Istat](#) relativo al periodo maggio 2020-gennaio 2022.

1.1 Rientro al lavoro dei dipendenti pubblici e Linee guida

Come previsto dal [DPCM del 23 settembre 2021](#), a decorrere **dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza**. Le amministrazioni sono comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19. Resta fermo che gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai suddetti principi (ex art. 87, co. 4, del D.L. 18/2020).

Le modalità per il rientro al lavoro dei dipendenti pubblici sono disciplinate da apposito [decreto ministeriale](#), in attuazione del quale sono state adottate le relative [linee guida](#) che recano le modalità di svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che prevedono comunque la stipula di un **accordo individuale**, del quale individuano il contenuto.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica ha [precisato](#) lo scorso 30 giugno 2022 che **la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego**, evidenziata già nella [circolare del 5 gennaio 2022](#), **consente anche dopo il 30 giugno 2022 di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento** della prestazione lavorativa, per soddisfare prioritariamente le esigenze di tutela della salute dei lavoratori più esposti al rischio di contagio da Covid-19. Sarà quindi il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

2. Lavoro agile nel settore privato

Per quanto riguarda il **settore privato**, [l'articolo 90, comma 4, del D.L. 34/2020](#) ha disposto che, **sino al 31 dicembre 2022** - termine così prorogato, da ultimo, dal D.L. 115/2022 - , la suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa venga applicata dai **datori di lavoro privati** ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche **in assenza degli accordi individuali** previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, [l'art. 41-bis del D.L. 73/2022](#) ha reso **strutturale ed obbligatoria**, a decorrere **dal 1° settembre 2022**, la **procedura semplificata relativa alle comunicazioni di lavoro agile**, già prevista in via transitoria fino al 31 agosto 2022, in base alla quale i datori di lavoro privati comunicano in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza obbligo di allegare l'accordo individuale. In caso di mancata comunicazione, che deve avvenire secondo le modalità definite con apposito decreto ministeriale, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Sul tema, infine, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo **"[Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile](#)" nel settore privato**.

Per approfondimenti relativi al lavoro da remoto in Italia nel settore privato in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si segnala lo [studio](#) pubblicato dalla Banca d'Italia il 22 gennaio 2021.

3. Diritto al lavoro agile

Di seguito, le principali misure in tema di diritto al lavoro agile previste in favore di diverse categorie di soggetti a rischio:

- fino al 31 dicembre 2022 in favore dei lavoratori pubblici e privati maggiormente esposti a rischio di contagio (art. 90, co. 1, D.L. 34/2020), dei genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio minore di anni 14 (art. 90, co. 1, D.L. 34/2020) e dei lavoratori pubblici e privati cosiddetti fragili, ossia con riconoscimento di disabilità grave ai sensi della L. 104/1992 e in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da determinate condizioni (art. 26, co. 2-bis, D.L. 18/2020). Con riferimento a tale ultimo aspetto, è stato adottato il [decreto interministeriale 4 febbraio 2022](#) che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità (art. 17, co. 2, D.L. 221/2021);
- fino al 30 giugno 2022 in favore dei genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave o con figli con bisogni educativi speciali (BES) (art. 5-ter D.L. 1/2022);
- fino al 30 giugno 2021, in favore dei lavoratori, pubblici o privati, genitori di figli minori di 16 anni (senza limite di età in presenza di figlio con disabilità), per il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena (art. 2 D.L. 30/2021);
- fino al 31 ottobre 2021 in favore dei genitori lavoratori privati con almeno un figlio con disabilità grave (art. 21-ter D.L. 104/2020);
- fino al 31 dicembre 2020 in favore dei lavoratori dipendenti disabili o immunodepressi o che avessero nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità o immunodepressa (art. 39 D.L. 18/2020);
- in favore del personale docente e ATA assunto a tempo determinato nell'anno scolastico 2020/2021, in caso di sospensione delle attività didattiche (art. 32 D.L. 104/2020).