

Lavoro agile: due disegni di legge a confronto

a cura di Federico D'Addio

	Testo d'iniziativa del Governo	Testo proposto dalla Commissione
Definizione	<p>Modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato</p> <p>In particolare, prestazione di lavoro subordinato con le seguenti modalità:</p> <p>a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'esterno dell'azienda ed entro i solli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;</p> <p>b) possibile utilizzo di strumenti tecnologici;</p> <p>c) assenza di una postazione fissa per i periodi di lavoro svolti al di fuori dell'azienda</p>	<p>Elimina dalla definizione l'aggettivo "flessibile".</p> <p>La modalità di esecuzione del rapporto di lavoro agile è stabilita:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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
Scopo	Incremento della produttività e agevolazione conciliazione vita/lavoro	Identico

<p>Forma</p>	<p>Forma scritta <i>ad substantiam</i> (a pena di nullità dell'accordo)</p>	<p>Forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e prova</p>
<p>Contenuto</p>	<p>L'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione svolta a distanza, anche con riguardo al potere direttivo, agli strumenti di lavoro e i tempi di riposo.</p>	<p>L'accordo deve individuare altresì le misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. diritto alla disconnessione).</p>
<p>Durata e Recesso</p>	<p>A termine o a tempo indeterminato.</p> <p>Recesso <i>ad nutum</i> sempre possibile in presenza di un giustificato motivo.</p> <p>Recesso libero (non richiesto alcun presupposto/causale) previo preavviso di almeno 30 gg soltanto in caso di accordo di lavoro agile a tempo indeterminato</p>	<p>Per i lavoratori disabili, il recesso del datore di lavoro deve avere un preavviso di almeno 90 gg.</p>
<p>Trattamento</p>	<p>Diritto a trattamento economico e normativo non inferiore nel complesso a quello dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in azienda</p>	<p>Può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze</p>

<p>Potere di controllo e disciplinare</p>	<p>L'accordo disciplina anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle prestazioni rese a distanza nel rispetto dell'art. 4 St. lav.</p> <p>L'accordo individua altresì le condotte rilevanti ai fini dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.</p>	<p>Identico</p>
<p>Protezione dei dati, custodia e sicurezza</p>	<p>Per il datore di lavoro: obbligo di adottare misure atte a garantire la protezione dei dati trattati dal lavoratore</p> <p>Per il lavoratore: obbligo di custodia degli strumenti tecnologici e di riservatezza</p>	<p>Soppresso</p>
<p>Sicurezza</p>	<p>Per il datore: obbligo di garantire la salute e sicurezza del lavoratore.</p> <p>A tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta con individuazione dei rischi generali e specifici.</p> <p>Per il lavoratore: obbligo di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione</p>	<p>Eliminato l'“<i>altresì</i>”</p> <p>L'informativa dovrà essere consegnata anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</p>

<p style="text-align: center;">Assicurazione</p>	<p>Diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</p> <p>Anche diritto alla tutela contro gli infortuni <i>in itinere</i> occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per la prestazione di lavoro agile, nel rispetto dell'art. 2, comma 3 d.p.r. 1164/1965, quando la scelta del luogo sia stata dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità di conciliazione vita/lavoro e risponda a criteri di ragionevolezza.</p> <p>L'accordo e le sue eventuali modifiche sono oggetto delle comunicazioni di cui all'art. <i>9bis</i> l. n. 608/1996</p>	<p style="text-align: center;">Identico</p>
<p style="text-align: center;">Contrattazione collettiva</p>	<p>I contratti collettivi <i>ex art. 51 d.lgs. n. 81/2015</i> possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendano ricorrere al lavoro agile</p>	<p style="text-align: center;">Soppresso</p>