



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia Lavoro
& SviluppoImpresa
Friuli Venezia Giulia

Agile FVG

Vademecum per il Lavoro Agile in Friuli Venezia Giulia

A cura di

Prof.ssa Marina Brollo

Prof.ssa Anna Zilli

Dott. Massimiliano De Falco

Laboratorio lavoro – Dipartimento di Scienze Giuridiche – Università degli studi di Udine

Il Vademecum per il lavoro agile in Friuli Venezia Giulia, a cura del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli studi di Udine fa parte del progetto Agile FVG, nato su impulso dell'Assessorato al lavoro, formazione, istruzione, ricerca, università e famiglia e coordinato da Agenzia Lavoro & SviluppoImpresa.

ABSTRACT

I labili confini tra luogo (e tempo) di “**lavoro**” e di “**non lavoro**” rappresentano un problema di portata trasversale, che impone di affrontare temi giuridici, economici, organizzativi e sociologici.

Benché, complici le nuove tecnologie, diverse forme di **lavoro a distanza** si siano fatte strada da alcuni decenni nel nostro Paese, è soltanto da cinque anni che, nell’ordinamento nazionale, vige una disciplina legale del cd. **lavoro agile** per il settore privato (ai sensi del Capo II, L. 22 maggio 2017, n. 81), istituita espressamente «allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (art. 18, L. n. 81/2017).

Vero è, però, che tale **modalità di esecuzione del lavoro subordinato**, sino allo scoppio della pandemia da Covid-19, era rimasta, pressoché, solo sulla carta o con esperienze di nicchia nelle grandi imprese. In questo occorre osservare come, nel triennio caratterizzato dalla emergenza pandemica e in via di conclusione con il pieno rientro alla (nuova) normalità dal 1 gennaio 2023, si è ampiamente diffusa una forma semplificata di lavoro agile cd. **emergenziale**, ampiamente derogatoria della L. n. 81/2017 (a partire dalla possibilità di non stipulare il patto di agilità), volta a salvaguardare, da un lato, la continuità della produzione delle imprese nei cd. *lockdown* e, dall’altro, la salute di tutti i lavoratori, *in primis* i più vulnerabili (in quanto fragili e/o *caregiver*).

Oggi, anche alla luce di tale esperienza e sperimentazione di massa, si affacciano **nuove opportunità ed esigenze**, che il lavoro a distanza può contribuire a soddisfare, anche nella nostra Regione.

In primo luogo, è centrale la questione della **sostenibilità**: ogni giorno, in Italia, circa 19 milioni di persone si spostano per raggiungere la propria postazione lavorativa e la maggior parte di questi si muove con mezzi privati (anche nel timore dei contagi). Il lavoro agile, riducendo gli spostamenti quotidiani per esigenze lavorative, mostra, pertanto, importanti riflessi positivi in termini di sostenibilità **ambientale**, riducendo il traffico e l’inquinamento.

Il lavoro agile non ha, però, solo risvolti sulla sostenibilità ambientale, ma anche su quella **economica e sociale**. La diminuzione del numero di persone che si sposta con il proprio mezzo per raggiungere la scrivania ha, infatti, un diretto impatto sul **risparmio energetico e logistico** per le aziende, consentendo di ottimizzare gli spazi. Se la riduzione dei costi di gestione pare determinare una **maggiore competitività**, in generale, e una **maggiore produttività dei lavoratori**, in particolare, il miglioramento dei servizi rappresenta un’occasione per innovare i **modelli di organizzazione e di gestione** manageriale. Inoltre, si deve rammentare che le imprese (direttamente e tramite il **welfare aziendale**) possono sostenere economicamente i lavoratori agili, i quali, grazie alla riduzione del tempo dedicato agli spostamenti, ottengono un **incremento del benessere individuale e collettivo**, attraverso un aumento del tempo a disposizione, per soddisfare esigenze familiari, personali e contribuire alla **socialità**.

Il lavoro agile rappresenta, dunque, un **nuovo paradigma** di lavoro e di vita, idoneo a sostenere la diminuzione delle emissioni ambientali, specialmente nelle grandi città. La sostenibilità non esaurisce l’ambito di potenziale vantaggio del modello in esame, il quale può

avere indubbi riflessi positivi anche sulla **qualità del lavoro** e l'ottimizzazione del **work-life balance**.

Altresì, il lavoro a distanza consente di investire sul **rapporto fiduciario con i dipendenti**, in un mondo del lavoro in repentino **cambiamento**. Al mutare delle modalità esecutive consegue anche un cambiamento che interessa il sistema di **coordinamento e controllo**, non più ancorato alla mera misurazione del tempo di permanenza del lavoratore all'interno della sede lavorativa, ma alla capacità di programmazione del lavoro e ai risultati raggiunti. In questo senso, il lavoro agile può consentire di fronteggiare le cd. **Grandi Dimissioni** e le odierne tensioni del mercato del lavoro.

Da ultimo, ma non meno importante, il lavoro agile può rappresentare una potente leva per rivitalizzare i nostri **territori**, sia attraendo lavoratori (addirittura **dall'estero**, attraverso gli incentivi fiscali), sia consentendo di arginare il fenomeno dello **spopolamento**, consentendo a chi (ancora) vive nelle zone remote di mantenersi il proprio centro di interessi, coniugando vita professionale e personale in una dimensione ritenuta soddisfacente e attrattiva.

In questo *Vademecum*, secondo l'indice che segue, ci si propone di offrire gli elementi per consentire ai **soggetti destinatari** di valutare le opportunità – qui, ora e con le regole che si esporranno – di implementare il lavoro agile, nel convincimento che, ove praticabile, le ampie convenienze superino le asserite criticità.

Indice

CAPITOLO PRIMO	7
Il lavoro agile nel settore privato	7
1.1. Il contesto: lo scenario <i>post-pandemico</i> delle Grandi Dimissioni.....	7
1.2. L’ambito di applicazione: il lavoro subordinato.....	8
1.3. Il perimetro dell’indagine: il lavoro agile	8
1.3.1. Le altre forme di lavoro a distanza.....	9
1.4. L’agilità e i contratti di lavoro.....	9
1.5. L’accessorietà del patto.....	10
1.5.1 I contenuti dell’accordo individuale.....	11
1.6. La contrattazione collettiva	11
CAPITOLO SECONDO	13
Il lavoro agile per le imprese	13
2.1. Le condizioni abilitanti.....	13
2.1.1. Le strumentazioni tecnologiche.....	13
2.1.2. L’organizzazione aziendale	13
2.1.3. Le competenze digitali.....	14
2.2. Il luogo e il tempo della prestazione.....	15
2.2.1. L’alternanza tra l’impresa e un altro luogo di lavoro	15
2.2.2. L’individuazione del luogo e dell’orario di lavoro.....	15
2.3. I poteri, i doveri e le sanzioni.....	17
2.3.1. I poteri di organizzazione, direzione e controllo	17
2.3.2. L’obbligazione di sicurezza.....	18
2.3.3. La tutela della parità di trattamento	19
2.3.4. Il dovere di “considerare” la richiesta di lavoro agile	19
2.3.5. Gli obblighi informativi e comunicativi	20
2.4. Il lavoro agile come misura di <i>welfare</i> aziendale: risparmi e rimborsi connessi.....	21
2.4.1. Gli incentivi per incrementi di produttività ed efficienza.....	22
2.4.2. Gli incentivi (contributivi) per la conciliazione dei tempi di vita e di	23
lavoro	23
2.4.3. Le connessioni con la certificazione della parità di genere	24
CAPITOLO TERZO	26
Il lavoro agile per i lavoratori	26
3.1. L’accesso al lavoro agile.....	26
3.1.1. Il diritto (generale) di richiesta	27
3.1.2. Il diritto (selettivo) di priorità	28
3.2. Le altre forme di lavoro flessibile connesse.....	29
3.3. Il diritto al lavoro agile per lavoratori fragili o genitori.....	29
3.3.1. I lavoratori fragili.....	30
3.3.2. I lavoratori genitori con figli minori di 14 anni.....	30

3.3.3. I lavoratori esposti al rischio di contagio	31
3.4. Il lavoro agile come misura di invecchiamento attivo.....	31
CAPITOLO QUARTO	33
Il lavoro agile per l'ambiente e i territori	33
4.1. Verso una nuova sostenibilità ambientale.....	33
4.2. Le Aree interne e fragili tra criticità e prospettive	33
4.2.1. Un <i>focus</i> sui piccoli comuni	35
4.3. Gli impatriati e i nomadi digitali	36
4.3.1. I lavoratori transfrontalieri	37
4.4. Il lavoro agile per il contrasto alle migrazioni climatiche.....	38

CAPITOLO PRIMO

Il lavoro agile nel settore privato

SOMMARIO: 1.1. Il contesto: lo scenario post-pandemico delle Grandi Dimissioni. – 1.2. L'ambito di applicazione: il lavoro subordinato. – 1.3. Il perimetro dell'indagine: il lavoro agile. – 1.3.1. Le altre forme di lavoro a distanza. – 1.4. L'agilità e i contratti di lavoro. – 1.5. L'accessorietà del patto. – 1.5.1 I contenuti dell'accordo individuale. – 1.6. La contrattazione collettiva.

1.1. Il contesto: lo scenario post-pandemico delle Grandi Dimissioni

Pur cogliendo istituzioni, imprese e lavoratori impreparati, la pandemia da Covid19 ha accelerato la transizione verso **nuovi modelli di organizzazione del lavoro**. La propagazione del virus ha determinato un rapido impulso al **lavoro “a distanza”** (“da casa”), quale risposta sistemica al diffondersi del contagio, idonea a salvaguardare diritti costituzionalmente protetti (salute, lavoro e libertà di iniziativa economica privata).

A prescindere dai singoli **effetti percepiti – distorti** da una situazione di calamità in cui se ne sono confusi i piani di osservazione – il lavoro a distanza si è dimostrato uno **strumento efficace per fronteggiare gli effetti della crisi** su persone e organizzazioni. Con il passaggio a una (ritrovata) normalità, si affacciano, oggi, **nuove opportunità ed esigenze**, che questa modalità di lavoro può contribuire a soddisfare.

La cartina di tornasole è rappresentata dal fenomeno della cd. **Grande Dimissione post-pandemica**, che ha visto – e che continua a vedere – ingenti flussi di lavoratori muoversi alla ricerca di condizioni lavorative più appaganti, non soltanto dal punto di vista salariale. La tensione è verso **migrazioni occupazionali**, nella consapevolezza di come il lavoro da remoto possa rappresentare uno strumento generativo di benessere, conciliazione e inclusione soprattutto per coloro che, necessitando di un maggiore bilanciamento delle proprie esigenze, sono sfavoriti nel (e dal) lavoro tradizionalmente reso.

In questo scenario, il «**lavoro agile**» (**artt. 18 e ss., L. n. 81/2017**), quale migliore forma di lavoro a distanza, rappresenta una importante leva, per le imprese del territorio friulano, per il contrasto al fenomeno della cd. “fuga di cervelli”, sì da **attrarre e trattenere risorse umane** ritenute preziose. Ancor più, dove ben strutturata, questa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa si presta a divenire foriera di **benessere (individuale e collettivo) per lavoratori e lavoratrici**, in un mondo che va *sempre più di fretta*, senza dimenticare i riflessi positivi che essa è capace di generare su **ambiente e territorio**, in termini di **sostenibilità** e di **riduzione dell'inquinamento**.

1.2. L'ambito di applicazione: il lavoro subordinato

L'oggetto di indagine del presente *Vademecum* è rappresentato dall'istituto del «**lavoro agile**», disciplinato dagli artt. 18 e ss. della L. 22 maggio 2017, n. 81, quale peculiare «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro **subordinato**, stabilita mediante **accordo** tra le parti» allo scopo di «incrementare la **competitività** [aziendale] e agevolare la **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro [dei dipendenti]» (art. 18, c. 1, L. n. 81/2017). Il cd. patto di agilità si caratterizza per l'**assenza di «precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro»**, resa possibile dall'«utilizzo di **strumenti tecnologici**». Si tratta, dunque, di una **clausola accessoria di qualsiasi contratto di lavoro subordinato**, che delinea una maggiore **flessibilità** nella dimensione spazio-temporale della prestazione lavorativa, tale da essere idonea a realizzare gli **interessi di entrambe le parti** del rapporto.

Si ritiene fondamentale evidenziare che – nonostante le evidenti flessibilità spaziotemporali – il «lavoro agile» non configura una tipologia contrattuale specifica, costituendo una mera modalità di esecuzione del (**solo**) **lavoro subordinato**, risultando applicabile a qualsivoglia contratto attratto dalla disciplina tipica del diritto del lavoro.

1.3. Il perimetro dell'indagine: il lavoro agile

Nonostante fosse già stato previsto dalla **contrattazione collettiva**, specie di secondo livello, nelle grandi aziende più lungimiranti, l'istituto affonda le proprie radici nel Capo II (artt. 18-24) della L. n. 81/2017. Si tratta di un lavoro **ibrido**, in cui la prestazione è resa in **alternanza**, cioè «eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno **senza una postazione fissa**», ed «entro i **solli limiti di durata massima dell'orario di lavoro**» previsti «dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (art. 18, c. 1).

La duplice finalità riconosciuta dal legislatore allo strumento è, come anticipato, quella di «incrementare la **competitività**», in termini di una maggiore produttività aziendale, e di «agevolare la **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro» dei lavoratori, nell'ottica di un miglioramento della *work life balance*.

Il legislatore del 2017 si è preoccupato di regolare altri aspetti della modalità agile, relativamente a: i) la forma e i contenuti dell'**accordo individuale** fra datore e lavoratore, nonché le forme di esercizio del **recesso** (su cui v. § 1.5.1.); ii) il **luogo** e il **tempo** della prestazione agile (su cui v. § 2.2.); iii) i **poteri**, i **doveri** e i **diritti** delle parti (su cui v. § 2.3. e § 3.1.); iv) la disciplina della **salute e sicurezza** sul lavoro reso a distanza e gli **obblighi informativi** in materia, nonché la assicurazione obbligatoria per gli **infortuni** e le **malattie professionali** (su cui v. § 2.3.2.).

Rispetto a questa (seppur scarna e frammentaria) disciplina, nel contesto pandemico, una fitta alluvione di **decreti** ha **temporaneamente derogato** e **semplificato** l'impianto dalla L. n. 81/2017, in termini condizionati al permanere dello stato di emergenza. In particolare, il Governo ha prodotto una **disciplina** (cd. **dell'emergenza**) diretta ad agevolare, per quanto più possibile e in tutte le **attività ritenute «non essenziali»**, l'adozione del lavoro agile, al fine di

garantire il necessario **distanziamento sociale** nei contesti lavorativi e diminuire drasticamente le occasioni di contatto interpersonale.

Nel ritorno a una (nuova) normalità *post-pandemica*, nel presente *Vademecum* si procederà a ricostruire la **disciplina di riferimento**, aggiornata all'esito dei **più recenti interventi normativi e di prassi**, di modo da supportare **imprese e lavoratori** del **settore privato** del Friuli Venezia Giulia nella **conoscenza** e nella **applicazione** di un lavoro (*realmente*) agile e nella diffusione degli **strumenti abitanti**.

1.3.1. Le altre forme di lavoro a distanza

Il lavoro agile non esaurisce le modalità attraverso le quali l'attività lavorativa può essere effettuata "a distanza", in quanto l'ordinamento nazionale accoglie anche **altre forme di decentramento produttivo** della prestazione di lavoro.

Nel rivolgersi principalmente alle attività manuali e artigiane, la **L. n. 877/1973** definisce, anzitutto, la figura del «**lavoratore a domicilio**», come «chiunque, con **vincolo di subordinazione**, esegue nel **proprio domicilio** o in un locale di cui abbia la disponibilità, **anche con l'aiuto accessorio dei membri della sua famiglia** conviventi o a suo carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito, **per conto di uno o di più imprenditori**, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi» (art. 1). La specialità di questo rapporto contrattuale risiede, dunque, nel fatto che la prestazione lavorativa subordinata è resa **all'esterno dell'azienda** del datore e, in particolare, presso il domicilio del lavoratore.

Una alternativa è fornita dal **telelavoro**, che, nonostante sia privo di una disciplina legislativa dedicata (a eccezione del pubblico impiego), trova le proprie fondamenta nell'**Accordo interconfederale del 9 giugno 2004**. In particolare, si tratta di una **modalità di esecuzione della prestazione lavorativa** (a prescindere dal fatto che questa sia riconducibile a un rapporto di lavoro **subordinato, parasubordinato o autonomo**), resa **regolarmente da remoto, senza regole sull'orario di lavoro** e con il **supporto prevalente di dispositivi informatici** forniti dal datore o dal committente.

Nel telelavoro, il **luogo** di esecuzione della prestazione lavorativa non coincide necessariamente con il domicilio del lavoratore, bensì si ritiene sufficiente che questo sia **predeterminato e stabile**. Sempre in antitesi rispetto al lavoro domestico, per questa forma di lavoro è **richiesta la personalità del lavoratore**, non ritenendosi ammissibile nessuna forma di collaborazione al risultato finale della prestazione. Tuttavia, queste **rigidità**, unitamente agli ingenti costi necessari per l'attivazione, hanno fatto sì che il telelavoro non abbia conosciuto una larga applicazione operativa in Italia.

1.4. L'agilità e i contratti di lavoro

Si è già dato conto (**nel § 1.2.**) di come il **lavoro agile** rappresenti una clausola che può essere apposta su **qualsiasi contratto di lavoro**, purché **subordinato**. La **compatibilità** del

lavoro agile con le regole “speciali”, pensate per i **contratti di lavoro non standard**, va, però, verificata caso per caso.

Se il **lavoro a tempo determinato non presenta particolari problemi** di compatibilità, maggior attenzione va prestata al **lavoro a tempo parziale**, in cui la collocazione della prestazione nel tempo è necessaria. Sicché la necessità della **puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa** e della **collocazione temporale dell'orario** obbliga alla **predeterminazione dell'orario di lavoro**, riducendo di fatto l'agilità. Similmente, se il **lavoro intermittente e occasionale** sono astrattamente compatibili con l'agilità, nei fatti la richiesta di indicare puntualmente **l'orario e il luogo di lavoro** ne rendono possibile la remotizzazione ma non la fluidità della prestazione.

Quanto all'**apprendistato**, la questione che si pone è se la **formazione necessaria possa dirsi resa in assenza dell'affiancamento fisico**: pare potersi esprimere una valutazione positiva per questa opzione, a condizione che l'apprendista goda comunque della supervisione e formazione previsti dal piano formativo. Infine, l'agilità si concilia anche con la **somministrazione di lavoro**, a condizione che essa sia prevista come possibilità nell'accordo tra le **parti (tutte) del rapporto** e che il lavoratore sia adeguatamente ai fini della sicurezza, rispetto ai diversi ambienti di lavoro.

Certo è, però, che non tutte le attività lavorative possono essere eseguite da remoto: la modalità agile è considerata **compatibile con una quota ridotta di mestieri**, prettamente riconducibile al **segmento impiegatizio** e alle **professioni intellettuali** delle imprese operanti nel **settore dei servizi**. In questa direzione, come osservato dal **Rapporto annuale Banca d'Italia, Economie Regionali – L'economia del Friuli Venezia Giulia**, n. 6, 2021, nella nostra Regione il «**ricorso al lavoro da remoto è stato più contenuto rispetto alla media del Paese**» (12,3%) nel periodo maggiormente interessato dalla pandemia (tra il secondo e il quarto trimestre del 2020), vuoi per la alta concentrazione di lavoratori nelle imprese manifatturiere, vuoi per la minore occupazione nei servizi.

Tuttavia, rispetto alla rilevazione nel periodo corrispondente del 2019 (2,5%), si nota un **rilevante aumento nel ricorso allo strumento**, che testimonia l'**impatto della pandemia**, ma anche delle **trasformazioni digitali e tecnologiche**, che, oggi, **estendono la platea di lavori (e lavoratori) potenzialmente remotizzabili**.

1.5. L'accessorietà del patto

Ai sensi del c. 1, dell'art. 18, L. n. 81/2017, il lavoro agile è stabilito «mediante **accordo tra le parti**». Si tratta, dunque, di una **clausola accidentale** apponibile a qualsiasi contratto di lavoro subordinato, che deve essere stipulata in **forma scritta ad probationem**, ossia «ai fini della regolarità amministrativa e della prova» (art. 19, c. 1, L. n. 81/2017).

L'accordo individuale fra datore e lavoratore rappresenta, quindi, la **condizione necessaria e sufficiente** per l'attivazione della modalità agile, in conformità ai vincoli di legge. Tuttavia, il lavoro agile può soggiacere **anche ad altri vincoli giuridici**, di natura **unilaterale** (prassi aziendali) o **sindacale** (previsioni del contratto collettivo vincolanti).

1.5.1 I contenuti dell'accordo individuale

L'**accordo tra le parti** sull'esecuzione della prestazione in modalità agile deve necessariamente **individuare e disciplinare alcuni profili** fondamentali del rapporto.

L' art. 19, c. 1, L. n. 81/2017 chiarisce, anzitutto, che il patto di agilità deve regolare «**l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali**». In questo, all'accordo individuale è rimessa l'individuazione delle **forme di esercizio del potere direttivo e disciplinare del datore** sull'attività resa a distanza, nonché quelle relative **al controllo**, sia pur nei limiti statuiti dall'art. 4, L. n. 300/1970 (su cui v. § 2.3.1.).

Altresì, l'accordo individuale deve prevedere gli «**strumenti [tecnologici] utilizzati dal lavoratore**». Sicché, in sede di stipulazione, non sarà sufficiente effettuare un rimando generico ai dispositivi che il dipendente ha in dotazione e che possono essere utilizzati per lo svolgimento delle mansioni a distanza, essendone necessaria, invece, l'espressa indicazione, anche per ragioni connesse alla tutela della salute e sicurezza (su cui v. § 2.3.2.).

Da ultimo, l'art. 19, c. 1, L. n. 81/2017 statuisce che il patto sul lavoro agile deve contemplare «i **tempi di riposo**, nonché le **misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare al lavoratore agile la disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche». Il legislatore si preoccupa di contenere la prestazione resa al di fuori del tradizionale ambiente lavorativo, assicurando al lavoratore agile la fruizione di adeguati periodi di irreperibilità.. A norma dell'art. 19, c. 2, L. n. 81/2017, l'accordo relativo alla modalità agile «può essere **a termine o a tempo indeterminato**». Nella seconda ipotesi, il **recesso** potrà avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni; mentre, in presenza di **giustificato motivo**, ciascun contraente sarà legittimato a recedere dall'accordo prima della scadenza del termine se questo è a tempo determinato, o senza preavviso se è a tempo indeterminato.

1.6. La contrattazione collettiva

Benché la L. n. 81/2017 non affidi un ruolo specifico della contrattazione collettiva in tema di lavoro agile, non vi è dubbio, sul piano pratico, che il **contributo delle Parti Sociali** per la sperimentazione delle modalità di lavoro a distanza sia stato (e possa continuare a essere) cruciale, anche per valorizzarne le potenzialità negli specifici contesti organizzativi, produttivi e, soprattutto, territoriali e ambientali (su cui v. § 4.1.).

Sul piano giuridico, è certo che la normativa del 2017 non vieta l'eventuale intervento della negoziazione collettiva (*può non esserci, ma anche esserci, a tutti i livelli*), a partire da quella di vertice, in cui la concertazione sociale trilaterale costituisce un metodo di **dialogo intelligente e replicabile** per affrontare e gestire le grandi trasformazioni dell'economia e della società. Su questo piano, è importante segnalare la stipulazione tra le associazioni sindacali e imprenditoriali e il ministro del lavoro del «**Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021**, che delinea il quadro normativo nel quale dovrà svolgersi il lavoro agile che verrà.

Il Protocollo, per dar voce alle differenti esigenze, ribadisce la **centralità della legge-madre** (L. n. 81 del 2017) e **del patto individuale** (cioè della **volontarietà** della scelta agile non solo da parte del datore, come avvenuto nella semplificazione emergenziale, ma anche del lavoratore). Altresì, il Protocollo **promuove la (futura) contrattazione collettiva**, in particolare a livello decentrato, come **fonte privilegiata di regolamentazione** dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

A tal fine, il Protocollo detta **linee di indirizzo elastiche**, utili per agevolare le parti sociali nella ricerca di punti di convergenza sulle **questioni più spinose e regolamentate in modo ambiguo dalla legge** (come, per esempio, la disconnessione, **su cui v. § 2.2.2.**) e, allo stesso tempo, **da adattare agli specifici contesti produttivi** e alle esigenze di ciascuna impresa. Il Protocollo intende, per un verso, promuovere l'attivazione di una **rete, solida ma adattabile, di accompagnamento collettivo** delle nuove forme di lavoro flessibile e, per l'altro verso, fornire un **input alla gestione di modelli organizzativi** per un lavoro ibrido, che aumenti il **benessere personale e aziendale**. In conclusione, il suggerimento è che il lavoro agile sia **riprogettato "assieme"**: lo sfondo con l'**accordo collettivo**; il dettaglio con l'**accordo individuale**.

CAPITOLO SECONDO

Il lavoro agile per le imprese

SOMMARIO: 2.1. *Le condizioni abilitanti.* – 2.1.1. *Le strumentazioni tecnologiche.* – 2.1.2. *L'organizzazione aziendale.* – 2.1.3. *Le competenze digitali.* – 2.2. *Il luogo e il tempo della prestazione* – 2.2.1. *L'alternanza tra l'impresa e un altro luogo di lavoro.* – 2.2.2. *L'individuazione del luogo e dell'orario di lavoro.* 2.3. *I poteri, i doveri e le sanzioni.* – 2.3.1. *I poteri di organizzazione, direzione e controllo.* – 2.3.2. *L'obbligazione di sicurezza.* – 2.3.3. *La tutela della parità di trattamento.* – 2.3.4. *Il dovere di "considerare" la richiesta di lavoro agile.* – 2.3.5. *Gli obblighi informativi e comunicativi.* – 2.4. *Il lavoro agile come misura di welfare aziendale: risparmi e rimborsi connessi.* – 2.4.1. *Gli incentivi per incrementi di produttività ed efficienza.* – 2.4.2. *Gli incentivi (contributivi) per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.* – 2.4.3. *Le connessioni con la certificazione della parità di genere.*

2.1. Le condizioni abilitanti

Per poterne apprezzare pienamente i vantaggi, la modalità di lavoro agile necessita di investimenti sotto il profilo delle **strumentazioni tecnologiche**, della **cultura organizzativa del lavoro**, nonché delle **competenze digitali** dei dipendenti.

2.1.1. Le strumentazioni tecnologiche

La L. n. 81/2017 definisce il lavoro agile quale modalità **flessibile** di esecuzione della prestazione, quanto a spazio e tempo di lavoro, attivabile «con il possibile **utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 18, c. 1).

Evidenziando il dato letterale della norma, la previsione per cui il ricorso ai dispositivi tecnologici sia qualificato come «**possibile**» pare implicare che, **diversamente dal telelavoro**, l'adozione di artefatti informatici sia **solo eventuale** e non obbligatoria, **anche se**, nella prassi, sarebbe **difficile immaginarne l'assenza**.

Sul punto, occorre osservare come la dotazione tecnologica debba essere **fornita dal datore** al dipendente, per ragioni legate sia alla **riservatezza e della privacy** dei dati aziendali (che, con il lavoro agile, "escono" dal perimetro dell'impresa), sia alla **tutela della salute e sicurezza** della persona che lavora (su cui v. § 2.3.2.).

2.1.2. L'organizzazione aziendale

La **remotizzazione del lavoro**, resa possibile dalla **digitalizzazione**, si è intrecciata con l'altro fenomeno storico in atto, relativo alla **professionalizzazione** del lavoro, con lo sviluppo dei lavoratori della conoscenza. Di qui, l'emersione di un nuovo **modello di organizzazione di lavoro agile o ibrido** (o di *agil organization*), in cui la modalità a distanza può coesistere e

integrarsi con il lavoro in presenza, rappresenta un'opportunità strategica di cambiamento per un nuovo paradigma organizzativo.

Il tema dell'organizzazione del lavoro resta sullo sfondo nella L. n. 81/2017, salvo l'importante rinvio alla possibilità di realizzare il lavoro agile «**anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**» (art. 18, c. 1), ovviamente bilanciata dalle esigenze di coordinamento con l'attività complessiva dell'azienda.

Nel lavoro agile, come previsto dalla legge, si realizza una inedita **flessibilità** del **luogo** e del **tempo** di lavoro, ma non solo. Il cambiamento spazio-temporale genera, a cascata, una serie di **altre** modifiche delle **dimensioni strutturali dell'organizzazione** del lavoro, mutando: i) il “**cosa**”, cioè i **contenuti** del lavoro e delle organizzazioni; ii) il “**come**”, cioè i **percorsi** per gestire le trasformazioni organizzative; iii) il “**perché**”, cioè i **fattori** dei mutamenti; iv) il “**chi**”, cioè le **persone** e il loro rapporto con il lavoro.

Quindi, il vero lavoro agile implica la ridefinizione dell'intera architettura aziendale, con **deleghe crescenti e più diffuse**, maggiori spazi di discrezionalità operativa e forte **orientamento al risultato**, nonché l'esigenza di “architetti” per **progettare un nuovo lavoro di qualità**. In **azienda**, per attuare, in modo efficace ed efficiente, questo nuovo paradigma, deve essere intrapreso un percorso, sincrono e coerente, di cambiamento, con i contributi dei **sindacati**, del **personale**, dei **dirigenti** e con il supporto di una **task force operativa**. Tale viaggio, partendo dall'analisi e dal confronto, dovrebbe **coinvolgere, e far evolvere, tutta l'organizzazione**, con interventi sui sistemi gestionali, le tecnologie informatiche e digitali, nonché la logistica e gli spazi fisici.

2.1.3. Le competenze digitali

Nel **processo di digitalizzazione** delle imprese e nel passaggio a **nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa**, i datori dovranno investire sulla **formazione continua**, affinché i propri dipendenti possano acquisire, oltre alle abilità tecniche necessarie all'esecuzione della prestazione, anche altre **competenze** che consentano loro di **adattarsi con fiducia ai cambiamenti** in atto.

Sul punto, l'**indice europeo DESI** sul grado di digitalizzazione dell'economia e della società rivela il preoccupante **ritardo italiano**: l'elemento più evidente (ma anche più allarmante) attiene alla comparazione del grado di **digitalizzazione delle competenze** dei diversi Paesi europei, dalla quale si evince l'arretratezza della penisola, che si colloca nella terzultima posizione della graduatoria.

Volgendo l'attenzione alla nostra Regione, l'indice *DESI* mostra come il **Friuli Venezia Giulia** si collochi (solamente) attorno alla **metà della classifica nazionale** rispetto al grado di digitalizzazione dell'economia e della società. Sul punto, il citato **Rapporto annuale Banca d'Italia, Economie Regionali – L'economia del Friuli Venezia Giulia**, n. 6, 2021, evidenzia come la Regione sia penalizzata dal **basso grado di integrazione di tecnologie digitali nelle imprese** e dal **ritardo nella connettività**, specie nei territori marginali (**su cui v. § 4.1.**). La debole

connettività risente dello **scarso livello di copertura delle reti** e della **quota limitata di famiglie con abbonamenti internet**.

Nonostante il minor livello di copertura delle reti, nel confronto nazionale, la Regione si contraddistingue per la **diffusione dei servizi internet** fra i cittadini e per una quota di utilizzatori con **competenze digitali di base (o superiori) più alta rispetto alla media**. Questi elementi potrebbero e dovrebbero essere sfruttati nell'ambito della realizzazione del "diritto/dovere" del lavoratore agile «**all'apprendimento permanente**» (su cui v. § 3.4.) individuato dall'art. 20, c. 2, L. n. 81/2017.

2.2. Il luogo e il tempo della prestazione

La L. n. 81/2017 prevede che la modalità agile si realizza «**senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro**». Certo è, però, che l'**alternanza** tra la prestazione resa all'interno e all'esterno dell'impresa presuppone l'individuazione di uno o più **luoghi adatti** dai quali eseguire le attività da remoto, ferma comunque l'**assenza di una postazione fissa** (§ 2.2.1.). Allo stesso tempo, i limiti posti dalla normativa in materia di **orario di lavoro** – relativi alla sua durata massima e alla necessaria individuazione di tempi di riposo – richiedono implicitamente che nell'accordo individuale sia previamente individuato il **periodo di reperibilità** del lavoratore (§ 2.2.2.).

2.2.1. L'alternanza tra l'impresa e un altro luogo di lavoro

Diversamente dal lavoro a domicilio e del telelavoro, dove le attività sono sempre eseguite all'esterno dell'impresa (su cui v. § 1.3.1.), l'elemento peculiare dell'agilità risiede nella **alternanza** tra la prestazione resa in **ufficio** e quella eseguita in un **altro luogo di lavoro** (come, per esempio, il domicilio del lavoratore o spazi pubblici di *co-working*).

Nella L. n. 81/2017, infatti, si prevede che il lavoro sia svolto «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno» e, soprattutto, «**senza una postazione fissa**» da cui eseguire la attività lavorativa. La remotizzazione del lavoro è, dunque, solamente **parziale** rispetto alla totalità della prestazione dovuta.

La disciplina legale nulla dice, però, sul **numero di giorni in cui il dipendente lavora da remoto**, la cui quantificazione è rimessa all'accordo individuale. Del pari, la legge tace sulla **collocazione temporale dei rientri** in azienda, potendosi questa collocare su un piano settimanale, mensile o, addirittura, annuale.

2.2.2. L'individuazione del luogo e dell'orario di lavoro

Come anticipato, nonostante l'**assenza**, per un verso, di «**precisi vincoli di orario o di luogo**» e, per l'altro, di una «**postazione fissa**», all'interno dell'accordo individuale è opportuno specificare alcuni profili relativi allo **spazio** e al **tempo** di lavoro agile.

Quanto alla prima dimensione, è bene indicare, nel patto di agilità, i **luoghi esterni che risultino inadatti all'esecuzione della prestazione** da remoto, di modo da tutelare la riservatezza delle **informazioni sensibili dell'azienda** e, ancor più, per proteggere il lavoratore dai rischi per la sua **salute e sicurezza** (su cui v. § 2.3.2.).

Al riguardo, l'art. 4, c. 1 del Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato (su cui v. già § 1.6.) chiarisce che «il **lavoratore è libero di individuare il luogo** ove svolgere la prestazione in modalità agile **purché** lo stesso abbia **caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione**, in condizioni di **sicurezza e riservatezza**, anche con specifico riferimento al **trattamento dei dati e delle informazioni aziendali**, nonché alle **esigenze di connessione** con i sistemi aziendali». Il successivo c. 2 aggiunge che «la **contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei**».

Rispetto, invece, all'**orario di lavoro agile**, la L. n. 81/2017 sembra recare una disciplina alquanto scarna sul punto, esprimendo un semplice riferimento al rispetto dei limiti previsti dalla normativa in materia [D. Lgs. n. 66/2003] e lasciando, per converso, ampi **margini di manovra** ai **contratti collettivi** e all'**accordo individuale tra le parti** per quanto concerne la determinazione concreta del tempo della prestazione.

Se è vero che i vincoli della «**durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale** derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» costituiscono il limite della **attività complessivamente resa** fra i luoghi interni ed esterni all'azienda, questi non concorrono a determinare la ripartizione interna dei due segmenti di prestazione. Vi è, quindi, piena **facoltà di gestire in autonomia** (ossia nell'accordo individuale) la **collocazione temporale del lavoro agile**, per uniformarla alle **esigenze organizzative** dell'impresa (su cui v. § 2.3.1.). Sarà, allora, opportuno individuare l'**orario di lavoro** e, eventualmente, le **fasce di reperibilità** del lavoratore nel patto individuale, tenendo conto della **impossibilità di percepire lavoro straordinario** in modalità agile.

Tuttavia, è importante ricordare che il patto di agilità deve prevedere «i **tempi di riposo**, nonché le **misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare al lavoratore agile la disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche» (art. 19, c. 1, L. n. 81/2017). Accogliendo le istanze di matrice europea, il legislatore nazionale è intervenuto con la **L. n. 61/2021** (di conversione del D.L. n. 30/2021), riconoscendo, per la prima volta, il «**diritto alla disconnessione**». In particolare, l'art. 2, c. 1-ter, L. n. 61/2021 ha previsto che – sino alla cessazione dello stato di emergenza – «al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla **disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche**, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti **salvi eventuali periodi di reperibilità concordati**. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, **non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi**».

Il riferimento più recente è il **Protocollo** nazionale sul lavoro in modalità agile, ove si prevede la **possibilità di organizzare fasce orarie e individuarne una «di disconnessione»**, che va **garantita** adottando «**specifiche misure tecniche e/o organizzative**». Il diritto viene **esteso alle "assenze legittime"**, come malattie, permessi e ferie, ove «il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività» (art. 3 del Protocollo).

2.3. I poteri, i doveri e le sanzioni

L'attivazione della modalità di lavoro agile porta con sé **diritti e doveri**, in capo a entrambe le parti del rapporto.

2.3.1. I poteri di organizzazione, direzione e controllo

L'art. 21, L. n. 81/2017 sancisce che «l'**accordo relativo alla modalità di lavoro agile** [deve] disciplina[re] l'esercizio del **potere di controllo del datore di lavoro** sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali» (c.1) e «le **condotte**, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, **che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari**» (c. 2).

Quanto al **potere di controllo** del datore di lavoro, la normativa di riferimento effettua un semplice **richiamo** al «rispetto di quanto disposto dall'**articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni**»¹, portando a ritenere che l'ambito di interesse della disposizione sia limitato alla disciplina dei **controlli effettuati tramite strumentazioni**, ossia dei **controlli cd. "a distanza"**.

L'art. 21 della l. n. 81/2017 non aggiunge nulla in merito al **necessario rispetto della disciplina in materia di controlli a distanza**, che non lascia spazio a deroghe su base individuale. A ogni modo, la disposizione introduce un **onere**, riguardante la **sola prestazione resa al di fuori dei locali aziendali**, che incide sulla stipulazione dell'accordo e che deve essere interpretato come **ulteriore e non sostitutivo** rispetto agli altri obblighi di cui all'art. 4, L. n. 300/1970. Sarà, quindi, necessario indicare **le modalità di attuazione del potere di controllo a distanza** nel patto di agilità.

Per quanto riguarda, invece, il **potere disciplinare** del datore di lavoro, come anticipato, l'art. 21, c. 2, L. n. 81/2017 circoscrive l'ambito relativo all'applicazione **ai soli comportamenti relativi alle attività rese all'esterno** del tradizionale ambiente lavorativo. Si può, quindi, chiaramente escludere che l'accordo sul lavoro agile possa influire sull'esercizio del potere disciplinare rispetto a condotte che si verificano all'interno dei locali aziendali, il quale rimarrà regolato dalla ordinaria disciplina legale e contrattuale.

Tuttavia, la disposizione fa riferimento alle condotte disciplinarmente rilevanti, ma, a differenza dell'art. 7, L. n. 300/1970, **non menziona le relative sanzioni**. Al riguardo, si ritiene che il dato letterale della norma **escluda la possibilità di introdurre nell'accordo individuale sanzioni disciplinari diverse e ulteriori rispetto a quelle previste dalla contrattazione**

¹ L'art. 4, L. n. 300/1970 statuisce che «è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti [...]».

collettiva applicabile, la quale è, così, sollecitata a regolare anche le condotte tipiche e le relative sanzioni che possono ipotizzarsi per il lavoro agile.

Il patto di agilità dovrà, allora, limitarsi a rendere edotto il dipendente di quali **specifiche mancanze relative alla prestazione esterna** possano comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare. Un trattamento disciplinare differenziato, individuato su base individuale (e non collettiva), sarebbe, infatti, contrario ai principi generali dell'ordinamento e alla garanzia della **parità di trattamento** del dipendente agile con i colleghi che lavorano esclusivamente in azienda disposto dall'art. 20, L. n. 81/2017 (su cui v. § 2.3.3.). Inoltre, si dovrà assicurare l'**omogeneità di trattamento** tra tutti i lavoratori che usufruiscono della modalità agile.

Da ultimo, pare opportuno richiamare il **principio generale** individuato dall'art. 1, c. 3 del Protocollo sul lavoro agile nel settore privato, secondo cui «**l'eventuale rifiuto del lavoratore** di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile **non** integra gli estremi del **licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare**».

2.3.2. L'obbligazione di sicurezza

Rispetto alla materia della **salute e sicurezza sul lavoro** (la cui disciplina generale è, come noto, contenuta nel Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 81/2008), la L. n. 81/2017 prevede che «**il datore è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 19, c. 2, L. n. 81/2017). Successivamente, l'art. 22, c. 1, L. n. 81/2017 sancisce il principio secondo il quale il «**il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile**» e, dunque, anche con riferimento al segmento di attività svolto all'**esterno dei locali aziendali**.

A tale fine, il medesimo comma 2 dell'art. 22 stabilisce che il datore deve 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». Si tratta di una previsione che, nel contesto emergenziale, è stata **temporaneamente derogata**, consentendo ai datori di utilizzare un modello informativo fornito dall'INAIL.

A ogni modo, occorre sottolineare come la **consegna periodica del documento non esonera il datore dall'adozione di altre misure prevenzionistiche**, anche di natura formativa, imposte dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. In questo senso, è opportuno rifarsi all'**art. 3, c. 10, D. Lgs. n. 81/2008** che racchiude la disciplina prevenzionistica relativa ai «lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico».

Analogamente a quanto previsto dall'art. 20, D. Lgs. n. 81/2008, l'art. 22, c. 2, L. n. 81/2017 pone in capo al **lavoratore un obbligo di cooperazione rispetto** «**all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore** per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali». In questi termini,

l'**individuazione del luogo** da cui rendere la prestazione a distanza (su cui v. già § 2.2.2.) soggiacerà ad alcuni limiti derivanti, da un lato, dall'**obbligo di diligenza** incombente sul lavoratore e, dall'altro, dall'**obbligo di tutelare la propria salute e sicurezza**. Se ne ricava che il dipendente dovrà scegliere un **luogo esterno di lavoro che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza**, secondo quanto appreso durante **appositi corsi di formazione**, alla partecipazione ai quali sarà opportuno subordinare l'ammissione del singolo dipendente alla modalità agile.

Da ultimo, si segnala come l'art. 23, c. 2, L. n. 81/2017 preveda che «**il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali». Pertanto, la **copertura assicurativa è estesa anche alle prestazioni di lavoro agile rese all'esterno dell'impresa**, tanto rispetto alle ipotesi di **malattia professionale**, tanto a quelle di **infortunio** (ivi comprese quelle di cd. **in itinere**²), purché vi sia una diretta connessione dell'evento con l'attività lavorativa. Come chiarito dalla Circolare INAIL n. 48/2017, la **classificazione tariffaria** seguirà quella a cui viene ricondotta la medesima mansione svolta in azienda.

2.3.3. La tutela della parità di trattamento

Ai sensi dell'art. 20, L. n. 81/2017, il lavoratore che rende la propria prestazione in modalità agile «ha **diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato**, in attuazione dei contratti collettivi [nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale], **nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda**».

La garanzia della non discriminazione del lavoratore agile si estende anche alle **opportunità di accesso alla formazione** e allo **sviluppo della carriera**, nonché – stando alle previsioni del Protocollo sul lavoro agile nel settore privato – «anche con riferimento ai **premi di risultato** riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello» e alle «**forme di welfare aziendale e di benefit** (su cui v. § 2.4.2.) previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità» (art. 9, Protocollo).

2.3.4. Il dovere di “considerare” la richiesta di lavoro agile

Le modifiche apportate dal **D. Lgs. n. 105/2022** [art. 4, comma 1, lett. b)] al c. 3-*bis* dell'art. 18, L. n. 81/2017 hanno introdotto un innovativo **diritto alla richiesta «di fruizione» del lavoro agile** (su cui v. § 3.1.): da un lato, il legislatore nazionale prevede il **diritto (generale)**

² Il c. 3 dell'art. 23, L. n. 81/2017 sancisce che «il lavoratore ha diritto alla tutela contro 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, nei limiti e alle condizioni» stabilite dall'art. 2, c. 3, D.P.R. n. 1124/1965 (ammesso utilizzo del mezzo privato, purché necessitato, ma non ammesse deviazioni indipendenti dal lavoro).

di richiesta della modalità agile (su cui v. § 3.1.1.) e, dall'altro, riconosce il **diritto (selettivo) di priorità** ad alcune categorie di dipendenti (§ 3.1.2.).

Il **diritto di richiesta (motivata) del lavoro agile**, che potrebbe comportare anche una modifica dell'organizzazione del lavoro o aziendale, andrebbe accompagnato (cosa che il legislatore italiano non fa) con un correlato obbligo datoriale di fornire una **risposta**, positiva o negativa, e di farlo in un **tempo ragionevole**. Soprattutto, la risposta datoriale dovrebbe specificare, in modo adeguato, i **motivi dell'eventuale rigetto**, considerato che contano non solo le esigenze di conciliazione del lavoratore, ma anche gli obiettivi di competitività del datore.

In pratica, è molto importante la disciplina di gestione della relazione domanda-risposta in tema di lavoro agile, anche in relazione alle **conseguenze sanzionatorie**. Infatti, la legge prevede anche una eventuale **sanzione per il datore di lavoro** (ai sensi del c. 3-ter dell'art. 18, L. n. 81/2017) **che rifiuta, si oppone o ostacola la fruizione del lavoro agile**:

per due anni dal fatto, la **mancata certificazione di parità di genere** (su cui v. § 2.4.3.) **preclude all'accesso a discipline premiali di tipo economico o normativo**. Come anticipato, una interpretazione equilibrata e ragionevole della previsione, e della conseguente gestione della relazione domanda-risposta, potrebbe spingere verso l'emersione di un **dovere/interesse di motivazione del datore** giustificata da ragioni correlate agli obiettivi di competitività.

2.3.5. Gli obblighi informativi e comunicativi

Il datore deve **comunicare**, in via **telematica** (CO), al **Ministero del lavoro e delle politiche sociali** (cui segue la condivisione dei dati con l'INAIL, ex d. lgs. n. 81/2005) le vicende del rapporto di lavoro in modalità agile. Dal 1 settembre 2022, la procedura di comunicazione risulta **semplificata, in via "ordinaria"**, senza richiedere più l'allegazione di ogni singolo patto di agilità (com'era previsto nella disciplina originaria, poi derogata dalle norme emergenziali durante la pandemia), ma con qualche criticità e complicazione operativa sino alle fine dell'anno.

In dettaglio, la conversione in legge (n. 122/2022) del cd. Decreto "Semplificazioni" (n. 73/2022) ha previsto una importante **modifica all'art. 23, c. 1, L. n. 81/2017**. Per ogni «stipulazione o modifica» dei patti di lavoro agile devono essere **comunicati** al portale Servizi Lavoro (accessibile tramite autenticazione SPID e CIE) soltanto: **i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile**. Tale comunicazione dovrà essere effettuata secondo le specifiche **modalità operative (e relativo applicativo)** individuate con il **D.M. n. 149 del 22 agosto 2022, entro cinque giorni** dalla sottoscrizione del patto di agilità (ex art. 4-bis, c. 5, D. Lgs. n. 181/2000). In caso di mancata comunicazione, è prevista una **sanzione amministrativa** da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (ex art. 19, c. 3, D. Lgs. n. 276/2003).

Pertanto, la nuova disciplina ordinaria **non** richiede più l'invio, in allegato, del **patto di agilità**. Tuttavia, tale patto dovrà essere **conservato** dal datore per **5 anni** dalla sottoscrizione (D.M. n. 149 del 22 agosto 2022).

In sintesi, dopo il **31 agosto 2022 e fino al 31 dicembre 2022**, i datori del settore privato che si avvalgono di lavoratori agili possono essere ricadere in situazioni diverse di **semplificazione, secondo un doppio binario**: vecchia/emergenziale o nuova/ordinaria. Riepilogando: *i)* i datori che avevano già comunicato, in via semplificata emergenziale, una scadenza del lavoro agile oltre il 31 agosto 2022 non devono ripetere la comunicazione; *ii)* i datori che avevano già comunicato, in via semplificata emergenziale, la scadenza al 31 agosto 2022 e il lavoro agile continua possono utilizzare ancora la vecchia procedura semplificata soltanto se l'agilità opera fino al 31 dicembre 2022 e, soprattutto, se non è stato sottoscritto l'accordo individuale; *iii)* i datori con un lavoro agile che va oltre il 31 dicembre 2022, senza accordo individuale, possono utilizzare la procedura semplificata emergenziale indicando come scadenza massima la fine dell'anno, rimandando all'inizio del 2023 la stipulazione dell'accordo individuale. Nella sostanza, i datori che non hanno ancora stipulato il patto di agilità e che attivano un lavoro agile fino al 31 dicembre, possono **rinviare tale obbligo** e continuare a utilizzare la **vecchia semplificata emergenziale** sino alla **fine del 2022**. Viceversa, i datori che hanno già stipulato un accordo di agilità, ovvero che attivano una agilità che va oltre il 31 dicembre 2022 (quindi corredata del relativo patto) devono usare la nuova procedura (e l'applicativo) semplificata ordinaria. A conti fatti, nel settore privato, restano fino al 31 dicembre 2022 le regole del lavoro agile **emergenziale** per i datori che **non** hanno ancora stipulato con il lavoratore un accordo individuale.

Gli obblighi di informativa in tema di **salute e sicurezza** sul lavoro (su cui v. § 2.3.2), di cui all'art. 22, L. n. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito *internet* dell'INAIL.

Circa, infine, gli **obblighi informativi**, come da ultimo riscritti dal D. Lgs. n. 104/2022, essi vanno adempiuti mediante la **consegna al lavoratore**, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e **prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, di un **documento scritto** recante le indicazioni sul **lavoro agile "nativo"**, o **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, nel caso di **lavoro agile "trasformato"**.

2.4. Il lavoro agile come misura di *welfare* aziendale: risparmi e rimborsi connessi

Pur in **assenza di una definizione normativa**, a **eccezione** di quella contenuta nell'art. 3, c. 3, lett. m), **L.R. Friuli Venezia Giulia n. 3/2021**³, il *welfare* aziendale può essere inteso come **l'insieme di prestazioni** (in natura o in denaro) con funzioni **parzialmente sostitutive e integrative del sistema di sicurezza sociale** nazionale.

Sul punto, si segnala come anche la **normativa fiscale** (artt. 51 e 100, D. Lgs. n. 917/1986, cd. Testo Unico Imposte sui Redditi) **non** offra alcuna **definizione**, limitandosi a sviluppare un **corposo catalogo** di prestazioni che godono della **totale o parziale esclusione**

³ L'art. 3, c. 1, lett. m), L.R. Friuli-Venezia Giulia n. 3/2021 definisce il «*welfare* aziendale e territoriale» come «l'insieme di beni e servizi messi a disposizione dall'impresa come sostegno al reddito per accrescere i poteri di spesa, la salute e il benessere dell'intero nucleo familiare».

dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, oltre a essere **in genere deducibili dal reddito d'impresa**. Benché possano essere erogate anche in virtù di un **atto unilaterale** (liberale e volontario) del datore di lavoro, solo quando queste misure siano frutto **contratto collettivo nazionale di lavoro**, di **contratto o di regolamento aziendale o territoriale** (vincolante e obbligatorio), esse godranno dell'**incentivazione fiscale** relative alla esclusione dal reddito dipendente e alla deducibilità dal reddito di impresa.

Gli incentivi rendono il **welfare aziendale un istituto funzionale a sostenere lo sviluppo di nuove modalità di organizzazione del lavoro**. Basti qui fare riferimento ai **rimborsi spese per bollette luce e gas** (oggi, assai onerose) o **per i costi di connessione a internet** sostenuti dal lavoratore agile, i quali, rientrando nel novero di misure incentivate dalla normativa fiscale, garantirebbero al datore la deducibilità dal reddito di impresa e, al tempo stesso, al dipendente di lavorare da remoto "senza eccessivi costi"; oppure, si pensi alle misure di **assistenza a familiari**, che, laddove concesse, consentirebbero ai lavoratori agili di essere maggiormente produttivi (da remoto), sgravandoli dei compiti di cura di figli, anziani e disabili conviventi, eventualmente presenti nel luogo di lavoro agile.

Quanto al **collegamento** diretto tra il **welfare aziendale** e il lavoro agile, esso si può cogliere nel fatto che i due istituti sono posti al centro delle attuali trasformazioni organizzative del lavoro, soprattutto, da parte degli attori delle **relazioni industriali**. Infatti, spesso, nella contrattazione collettiva questi due strumenti sono ricondotti a un quadro più ampio di pratiche organizzative volte a sostenere il **benessere del lavoratore**.

2.4.1. Gli incentivi per incrementi di produttività ed efficienza

La L. n. 81/2017 prevede che «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**» (art. 18, c. 4).

La **competitività** a cui tende il lavoro agile altro non è che la **produttività e l'efficienza** a cui sono collegati gli **incentivi fiscali** previsti dall'ordinamento; mentre, alla **conciliazione** sono connessi specifici **benefici contributivi** (su cui v. § 2.4.2.).

Quanto agli incentivi collegati a **produttività ed efficienza** del lavoro subordinato, l'art.18, c.4, **L. n. 81/2017** opera un **implicito rinvio** alle disposizioni che prevedono, esclusivamente nel **settore privato** e **salvo rinuncia scritta del dipendente**, un'**imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali** nella misura del **10% per i premi di risultato di ammontare variabile** legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché **per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa**, entro il **limite di 3.000 euro lordi** per i **lavoratori** che hanno, nell'anno precedente a quello di percezione dei richiamati premi, un **reddito da lavoro dipendente fino a 80 mila euro**.

L'attuale normativa riconosce, quindi, il regime agevolativo ai **solli premi di risultato**, escludendo così altre voci retributive. In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla **variabilità delle somme**, che non deve essere intesa necessariamente come gradualità

dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale.

Invece, nel caso in cui l'azienda o i contratti collettivi prevedano l'erogazione di somme, valori o prestazioni di **welfare aziendale** ai sensi dell'art. 51, c. 2 e 3 ultimo periodo del TUIR (prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale, **su cui v. § 2.4.**), il lavoratore può scegliere di **convertire i premi in benefits detassati**, rispettosi delle previsioni in materia.

In quest'ultimo caso, tali somme o prestazioni di *welfare* aziendale **non concorrono**, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le medesime prestazioni, **a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%**.

In tutte le ipotesi, i premi e le somme per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva devono essere **erogati ai lavoratori in esecuzione di contratti aziendali o territoriali** di cui all'art. 51, D. Lgs. n. 81/2015. Ciò significa che sono **esclusi** dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali corrisposti in attuazione di **accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro** o di **accordi individuali** tra datore e dipendente.

Un'ulteriore condizione prevista per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva è che i contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere **depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro** competente **entro 30 giorni** dalla loro sottoscrizione.

2.4.2. Gli incentivi (contributivi) per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Parallelamente all'incremento della competitività delle imprese, il secondo obiettivo individuato dalla L. n. 81/2017, attraverso la promozione della modalità agile, è quello della **conciliazione dei tempi di vita personale e professionale** dei lavoratori (art. 18, c.1).

A tale scopo, sono stati previsti **ulteriori incentivi di carattere contributivo**, che si aggiungono a quelli relativi all'incremento della produttività e dell'efficienza (**su cui v. § 2.4.1.**), per i datori di lavoro che utilizzino il lavoro agile quale misura di conciliazione.

Gli incentivi in questione sono stati introdotti dal **D.I. del 12 settembre 2017**, che, in attuazione dell'art. 25 D. Lgs. n. 80/2015, ha previsto, in via sperimentale per il biennio 2017-2018, uno **sgravio contributivo per i datori di lavoro del settore privato** che stipolino **contratti collettivi aziendali** (depositati ai sensi dell'art. 14 d.lgs. n. 151/2015) contenenti **misure volte a favorire la conciliazione** tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori, **tra le quali** viene espressamente annoverato, nell'area di intervento "Flessibilità organizzativa", il **lavoro agile**.

Per poter godere dell'incentivo in questione il contratto aziendale deve riguardare un **numero di dipendenti pari almeno al 70%** della media dei lavoratori occupati dal datore di lavoro, in termini di forza aziendale, nell'anno civile precedente.

Le peculiarità dello sgravio contributivo sono essenzialmente tre: i) l'ambito di negoziazione è ulteriormente ridotto rispetto al citato D.I. 25 marzo 2016, in quanto si conferisce rilevanza **solo ai contratti collettivi aziendali**, e non anche a quelli territoriali (salvo

che tali misure non siano state espressamente recepite in accordi aziendali); ii) i contratti collettivi aziendali devono prevedere **misure di conciliazione** tra vita professionale e vita privata **innovative e migliorative** rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento ovvero dalle disposizioni normative vigenti; iii) per accedere al beneficio è necessario prevedere **almeno due misure di conciliazione** tra quelle indicate all'art. 3 del D.l. del 12 settembre 2017, di cui **almeno una** rientrante nell'area di intervento "**Genitorialità**" (A) o in quella "**Flessibilità organizzativa**" (B): ne deriva che **l'utilizzo del lavoro agile** da parte del datore **non è da solo sufficiente** a consentirgli l'accesso allo **sgravio contributivo**, essendo necessaria la previsione di un'altra misura tra quelle espressamente indicate.

2.4.3. Le connessioni con la certificazione della parità di genere

Nell'ambito delle politiche di sostegno alla **parità di genere** e funzionalizzate al superamento del **gender gap**, che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) individua quale **questione prioritaria e trasversale**, il legislatore ha conferito validità a una nuova ipotesi di **certificazione**, introdotta dall'art. 4, **L. n. 162/ 2021** e in vigore dal 1 gennaio 2022 (art. 46-bis, D. Lgs. n. 198/2006). La misura è aperta a **tutte le organizzazioni**, con particolare attenzione per le **imprese di minori dimensioni**, sostenute dal Tavolo tecnico di lavoro del Dipartimento Pari Opportunità (D.M. 5 aprile 2022), ove si è insediata anche la «Task Force delle Donne per un nuovo Rinascimento».

Secondo la previsione legale, questa certificazione ha la funzione di «**attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere** in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità» (art. 4, c. 1, L. n. 162/ 2021).

Il D.M. 29 aprile 2022 (approdato in Gazzetta Ufficiale soltanto il 1 luglio 2022) rinvia per la definizione dei «**parametri per il conseguimento della certificazione**» a un altro atto. Si tratta della **Prassi di riferimento UNI/PdR125:2022** del 16 marzo 2022, contenente le «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici **KPI (Key Performance Indicator – indicatori chiave di prestazione)** inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni».

La Prassi di Riferimento prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di **indicatori prestazionali (KPI)** inerenti alle **politiche di parità di genere** nelle organizzazioni. Si tratta di una formula inedita, che attinge, però, a una consolidata metodologia ingegneristico-organizzativa, ove si pone un elenco (formato attraverso un processo partecipativo facilitato e monitorato da UNI) di **valori misurabili**, che dimostrino l'efficacia dell'azione verso l'attuazione degli obiettivi aziendali principali.

Il **D. Lgs. n. 105/2022**, di attuazione della **Direttiva 2019/1158/UE** del 20 giugno 2019, relativa all'«**equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**» (su cui v. § 3.1.1.), **si collega** strettamente alla richiesta della **certificazione della parità di genere**, di cui all'art. 46-bis, D. Lgs. n. 198/2006, ma anche alle

«**analoghe certificazioni**» previste dalle **Regioni** e dalle **Province autonome** nei rispettivi ordinamenti.

Il recentissimo provvedimento, infatti, dispone che la **certificazione non può essere concessa**, tra gli altri casi, nell'ipotesi di «**rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del lavoro agile**» per: i) lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. n. 104/1992; ii) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, c. 1, L. n. 104/1992) o che siano *caregiver* (ex art. 1, c. 255, L. n. 205/2017)⁴.

La tecnica è assai interessante, in quanto, in tutte le ipotesi considerate, non si interviene sul novero dei diritti, ma sulla loro **effettività: il datore che non sia in grado di effettuare le modifiche organizzative necessarie**, affinché si realizzino le opportunità previste dalle leggi già vigenti, **perde l'opportunità (e i vantaggi) derivanti dalle certificazioni della parità di genere**.

⁴ Ai sensi dell'art. 1, c. 255, L. n. 205/2017 «si definisce *caregiver* familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18».

CAPITOLO TERZO

Il lavoro agile per i lavoratori

SOMMARIO: 3.1. *L'accesso al lavoro agile.* – 3.1.1. *Il diritto (generale) di richiesta.* – 3.1.2. *Il diritto (selettivo) di priorità.* – 3.2. *Le altre forme di lavoro flessibile connesse.* – 3.3. *Il diritto al lavoro agile per lavoratori fragili o genitori, fragili.* – 3.3.1. *I lavoratori fragili.* – 3.3.2. *I lavoratori genitori con figli minori di 14 anni.* – 3.3.3. *I lavoratori esposti al rischio di contagio.* – 3.4. *Il lavoro agile come misura di invecchiamento attivo.*

3.1. L'accesso al lavoro agile

Come noto, l'**accesso al lavoro agile** – nella L. n. 81/2017, concesso a **qualsiasi lavoratore subordinato** (§ 1.2.), **previo accordo individuale** con il datore (§ 1.5.) – è stato oggetto di **importanti disposizioni** (anche derogatorie della disciplina di riferimento) durante l'emergenza.

Anzitutto, il D.P.C.M. 3 marzo 2020 ha raccomandato il **massimo utilizzo** dello strumento per le **attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza**, sacrificando la funzione regolativa attribuita all'autonomia individuale delle parti (art. 19, L. n. 81/2017) e sostituendola con un **ordine unilaterale del datore di lavoro**. In questo scenario, l'**art. 39, D.L. n. 18/2020** ha riconosciuto un vero e proprio **diritto al lavoro agile** (purché **compatibile** con le caratteristiche della prestazione), o una mera **priorità nell'accoglimento delle istanze di lavoro agile**, ai lavoratori (cd. **fragili**) maggiormente esposti al rischio di contrarre il *virus*.

Con la fine (quantomeno formale) della pandemia, l'unica disposizione che è sopravvissuta riguarda la priorità nell'accesso al lavoro agile. Nel presente Capitolo, si approfondiranno le più recenti disposizioni in materia, esaminando, in particolare, il **diritto (generale) di richiesta** della modalità agile (§ 3.1.1.) e il **diritto (selettivo) di priorità** riconosciuto ad alcune categorie di dipendenti (§ 3.1.2.), anche con riguardo ad **altre forme di flessibilità spazio-temporale** (§ 3.2.).

Dopo aver ricostruito le tutele riservate ai **lavoratori fragili e genitori di figli under 14** oltre il contesto pandemico (§ 3.3.), ci si concentrerà, da ultimo, sull'interpretazione del lavoro agile quale **misura di invecchiamento attivo** per le forze lavoro (sempre più) anziane e sulle **strategie di politica attiva del lavoro** a essa connesse (§ 3.4.).

3.1.1. Il diritto (generale) di richiesta

Con una **norma semi-nascosta** e in modo implicito, il legislatore riconosce (alla lettera) «alla lavoratrice e al lavoratore» – quindi, a una indistinta platea di destinatari, purché subordinati – l’innovativo **diritto alla richiesta «di fruizione» del lavoro agile** (III capoverso del c. 3-bis dell’art. 18, L. n. 81/2017, come riformulato dal recente **D. Lgs. n. 105/2022** di attuazione della **Direttiva 2019/1158/UE**).

L’art. 9 della Direttiva 2019/1158/UE introduce, per un verso, un **nuovo diritto del lavoratore di richiedere al datore «modalità di lavoro flessibili»**, incluso quella «a distanza», e, per l’altro, uno specifico riferimento all’**esigenza di motivare l’eventuale rifiuto o richiesta di rinvio a seguito di una valutazione da svolgersi in tempi ragionevoli** tenendo conto anche delle esigenze del lavoratore. Con riguardo a tale previsione, l’attuazione **nella disciplina italiana appare nascosta o velata**, dal momento in cui il **D. Lgs. n. 105/2022** – anziché riconoscere, a monte, il diritto del lavoratore di richiedere una modifica dell’organizzazione del lavoro (cioè la modalità agile) e la necessità del datore di giustificare per tempo la risposta negativa – **regola la fase cronologicamente successiva**, a valle, per il caso di richiesta “senza buon fine”, vuoi **proteggendo il lavoratore (come meglio si dirà infra)**, vuoi **sanzionando il datore (su cui v. § 2.3.4.)**.

Tuttavia, la traduzione della disposizione nelle pieghe del D. Lgs. n. 105/2022 crea una sorta di apertura: **amplia la platea degli aventi diritto di richiedere di “fruire” del lavoro agile** oltre i destinatari del diritto di priorità nelle richieste di “esecuzione” del lavoro agile (**su cui v. § 3.1.2.**). **Oltre, ma** – tenuto conto degli scopi del legislatore (art. 18, c. 1, L. n. 81/2017) – **entro i confini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, declinata “senza aggettivi” (cioè senza una stretta funzionalizzazione alle esigenze di cura), che, in un’epoca di Grandi Dimissioni (**su cui v. già § 1.1.**), pare rinviare alla ricerca di un **nuovo rapporto con il lavoro**, che tenga conto anche dei tempi e delle esperienze della vita privata.

Mentre la **Direttiva 2019/1158/UE** intende **favorire**, in modo generico, il **lavoro «a distanza»** [art. 3, par. 1, lett. f)], l’attuazione italiana ex D. Lgs. n. 105/2022 (con una *ratio* non facilmente comprensibile), menziona **soltanto l’istituto del lavoro agile e non l’altra opzione del telelavoro**. Altresì, il legislatore **non condiziona il diritto di richiesta alla presenza di un minimo di anzianità di servizio**, anche se ulteriori possibilità e soluzioni di elevazione dei livelli di protezione dei lavoratori, possono essere aggiunte con altre **altre “fonti”**, da quella contrattuale (individuale e collettiva, ai vari livelli) a quelle regolamentari (codici etici, aziendali, prassi).

A ogni modo, sulla scia dell’art. 14 della Direttiva 2019/1158/UE, la legge prevede speciali **«protezioni da trattamento o da conseguenze sfavorevoli» per il lavoratore**. La novella prevede che **il lavoratore può richiedere** – ovviamente con una motivazione di taglio conciliativo – **«di fruire» del lavoro agile senza rischi** di sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o «altra misura organizzativa» con **effetti negativi**, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Inoltre, qualunque di queste misure è considerata ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, **«nulla»**, ossia come non comminata.

3.1.2. Il diritto (selettivo) di priorità

La **novella del 2022**, coltivando un'equa ripartizione delle responsabilità di cura genitoriale e di assistenza, individua nel **lavoro agile** una delle forme di **flessibilità da privilegiare** nella prospettiva del **work life balance per entrambi i genitori-lavoratori**, madre e padre, **e per i cd. caregiver**, lavoratrice e lavoratore.

Quanto al **lavoro agile**, il nuovo c. 3-bis dell'art. 18, L. n. 81/2017⁵ corregge – per la seconda volta⁶ – l'iniziale atteggiamento neutrale del legislatore del 2017 rispetto al dichiarato obiettivo di «agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», con il fine di **favorire l'accesso prioritario limitato alla modalità agile** per i lavoratori che si trovano in determinate **condizioni soggettive** indicate dal legislatore.

Con la Riforma, il datore è ora tenuto a riconoscere, «in ogni caso» di libera scelta di stipulazione «di accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile», una «**priorità**» di accesso alle richieste formulate dalle seguenti **figure di lavoratori subordinati**: i) **genitori** (anche adottivi) con figli fino a **12 anni** di età; ii) **genitori con figli**, di qualunque età, in condizioni **disabilità** di cui all'art. 3, c. 3, L. n. 104/1992; iii) **persone con disabilità**, in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. n. 104/1992; iv) **caregiver** [adottando la definizione di cui all'art. 1, c. 255, L. n. 205/2017, **su cui v. § 2.4.3.**, che non coincide perfettamente con quelle di prestatore di assistenza e di familiare di cui all'art. 3, par. 1, lett. d), Direttiva 2019/1158/UE].

A tale platea di lavoratori destinatari di protezione è riconosciuto uno specifico **diritto alla priorità per l'esecuzione del lavoro in modalità agile**. La novella lascia, pertanto, che il presupposto applicativo del diritto del lavoratore (cioè la stipulazione di accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile) resti nelle mani del datore. In altri termini, il **diritto di priorità scatta se ed in quanto il datore decida di attivare almeno un accordo di lavoro agile**. Sul punto resta, quindi, vigente la **prerogativa unilaterale del datore** di attivare o meno il lavoro agile nelle diverse aree aziendali, anche se sarebbe auspicabile un intervento delle Parti Sociali in merito, invero già promosso dal Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato.

A monte, per la richiesta del lavoratore di fruizione del lavoro agile valgono le **protezioni per il lavoratore** (**già descritte nel § 3.1.1.**) e, a valle, per il mancato accoglimento della richiesta, la **sanzione per il datore** (**su cui v. ancora § 2.3.4.**).

Infine, sembra **sopravvivere** una parte importante delle «**disposizioni in materia di lavoro agile**» emanate durante la fase di **emergenza sanitaria**, ossia i c. 2 e 2-bis, dell'art. 39,

⁵ Riscritto, integralmente e in via stabile dall'art. 4, c. 1, lett. b), n. 1, D. Lgs. n. 105/2022.

⁶ La prima modifica è intervenuta *ex c.* 486 dell'art. 1, L. n. 145/2018 (c.d. legge di bilancio per il 2019). Nella versione originaria, in vigore fino al 12 agosto 2022, il c. 3-bis dell'art. 18 prevedeva la priorità – oltre ai genitori-lavoratori con figli disabili – (soltanto) per le madri “lavoratrici” nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (di cui all'art. 16, D. Lgs. n. 151/2001), con una disposizione spesso ricalcata dai contratti collettivi del settore privato.

D.L. n. 18/2020. La norma prevede una protezione, alla lettera senza scadenza, per una platea di particolare rilevanza: i **lavoratori del (solo) settore privato con un grado di fragilità minore**, non riconducibile ai severi parametri della L. n. 104/1992, purché «affetti da **gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa**» (c. 2) ovvero «**immunodepressi**» (c. 2-bis), inclusi anche i «**familiari** conviventi di persone immunodepresse» (su cui v. § 3.3.). Anche in tal caso, la **garanzia** è quella della «**priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni in modalità agile**» (art. 39, c. 2, D.L. n. 18/2020).

3.2. Le altre forme di lavoro flessibile connesse

Il c. 6-bis dell'art. 33, L. n. 104/1992 prevede in modo specifico lo stesso **diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile** (di cui al c. 3-bis dell'art. 18, L. n. 81/2017) per tipologie di **lavoratori con oneri di assistenza di figli o di familiari in condizioni di disabilità grave**, di cui ai nuovi c. 2 e 3 dell'art. 33, L. n. 104/1992, che, in parte, si sovrappongono alla platea (di genitori e di *caregiver*) prevista con la Riforma della L. n. 81/2017 (su cui v. § 3.1.2.).

La novella della L. n. 104/1992 riconosce il **diritto ai lavoratori che «usufruiscono dei permessi»** (cd. 2 ore al giorno o 3 giorni al mese), vuoi ai **genitori** (anche adottivi, ma in alternativa) di **minore con disabilità** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. n. 104/1992, vuoi ai **prestatori di assistenza ai «familiari»** (indicati dal c. 3 dell'art. 33, L. n. 104/1992) **con disabilità** in situazione di gravità.

Per gli stessi soggetti, il c. 6-bis dell'art. 33, L. n. 104/1992 **estende il diritto di priorità nell'accesso anche «ad altre forme di lavoro flessibile»**, come, per esempio, il **telelavoro** (certamente riconducibile alla nozione di lavoro a distanza), il lavoro **a tempo parziale**, e le **altre forme di flessibilità temporale della prestazione**. Proprio in questo si sostanzia la portata innovativa della novella della L. n. 104/1992, rispetto alla modifica della L. n. 81/2017 (su cui v. § 3.1.1. e § 3.1.2.).

3.3. Il diritto al lavoro agile per lavoratori fragili o genitori

Nel contesto pandemico, il legislatore ha riservato particolare attenzione, fino a riconoscere una sorta di **diritto al lavoro agile** (con caratteristiche differenti), a una variegata cerchia di **lavoratori**, che, per **ragioni di salute o familiari**, erano (e sono) **maggiormente esposti al rischio sanitario-occupazionale** e ai collaterali effetti di tipo economico e non (incluso il pericolo di discriminazioni).

L'agevolazione del lavoro agile per tali lavoratori (spesso genericamente definiti come) «**fragili**» è tutt'ora disciplinata da norme **a termine**, con reiterate deroghe, anche modificative e, spesso, tardive, che superano la fine del periodo di emergenza epidemiologica. Da ultimo, dopo un periodo senza tutele (dal 30 giugno 2022 al 22 settembre 2022), il legislatore, con l'art. 23-bis, D.L. n. 115/2022, conv. in L. n. 142/2022

(cd. **Decreto Aiuti-bis**), ha reintrodotta il diritto al lavoro agile “**emergenziale**” (cioè senza necessità di accordo e con comunicazione super-semplificata) fino, per ora, al **31 dicembre 2022** per alcune categorie di lavoratori del settore privato (e pubblico).

3.3.1. I lavoratori fragili

In virtù del c. 2 dell'art. 26, D.L. n. 18/2020 (richiamato dal c. 2-*bis* prorogato dal **comma 1** dell'art. 23-*bis* del Decreto Aiuti-*bis*), la categoria dei **lavoratori fragili** include i seguenti dipendenti: *i*) i lavoratori in possesso del riconoscimento di **disabilità**, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 c. 3, L. n. 104/1992; *ii*) i dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da **immunodepressione**; *iii*) ovvero da esiti da **patologie oncologiche**; *iv*) o dallo svolgimento di relative **terapie salvavita**.

Va poi tenuto conto del **D.I. del 4 febbraio 2022**, che individua le **condizioni di fragilità** (in parte correlate allo stato vaccinale pandemico) in presenza delle quali la prestazione lavorativa è **normalmente svolta in modalità agile** (con parziali differenze rispetto ai soggetti indicati nel c. 2, art. 26, D.L. n. 18/2020) e affida la previa idonea **certificazione al medico di famiglia** (e non più ai “competenti organi medico-legali”).

La disciplina resuscitata dal **c. 1 dell'art. 23-*bis* del Decreto Aiuti-*bis*** prevede che i cd. lavoratori fragili **svolgono di norma** la prestazione lavorativa **in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a **diversa mansione** ricompresa nella medesima **categoria o area di inquadramento**, come definite dai contratti collettivi vigenti, o con lo svolgimento di **specifiche attività di formazione professionale**, anche da remoto (come previsto dall'art. 26, c. 2-*bis*, D.L. n. 18/2020, conv., in L. n. 27/2020, cd. Decreto Cura Italia).

3.3.2. I lavoratori genitori con figli minori di 14 anni

Il **c. 2 dell'art. 23-*bis* del Decreto Aiuti-*bis*** (D.L. n. 115/2022, conv. in L. n. 142/2022) reintroduce – ma sempre in via temporanea (sino al **31 dicembre 2022**) – il **diritto al lavoro agile**, spirato il 31 luglio 2022, per i **lavoratori genitori** di almeno un **figlio minore di 14 anni** di cui all'art. 90, c. 1 e 2, D.L. n. 34/2020, conv. in L. n. 77/2020.

Tali lavoratori hanno **diritto** di svolgere la prestazione di lavoro in modalità **agile** anche in assenza di accordi individuali, con modalità super-semplificate di comunicazione e anche con propri strumenti informatici. Il diritto, però, matura **a condizione che** nel nucleo familiare **non** vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che **non** vi sia genitore non lavoratore. Inoltre, il diritto può essere esercitato a condizione che la modalità agile sia **compatibile** con le caratteristiche della prestazione.

3.3.3. I lavoratori esposti al rischio di contagio

Lo stesso **c. 2 dell'art. 23-bis del Decreto Aiuti-bis** (D.L. n. 115/2022, conv. in L. n. 142/2022) reintroduce – in via temporanea (sino al **31 dicembre 2022**) – il **diritto al lavoro agile** anche per i dipendenti maggiormente **esposti al rischio di contagio**.

La norma del Decreto Aiuti-bis proroga in via indiretta la **sorveglianza sanitaria cd. eccezionale** (di cui all'art. 83, D.L. n. 18/2020, che si aggiunge alle norme ordinarie ex art. 41, D. Lgs. n. 81/2008), scaduta il 31 luglio 2022. Tale sorveglianza, in pratica, individua il **lavoro da remoto** (con una prestazione lavorativa **anche totalmente da casa**) come una delle possibili soluzioni cautelative per la salute dei lavoratori maggiormente **esposti a rischio di contagio** (con una valutazione che tiene conto anche dell'età) decisa dal **medico competente** o dai servizi territoriali di INAIL a seguito di visita medica (in tal caso, il diritto al lavoro agile presenta le stesse caratteristiche e deve rispettare le **condizioni esaminate nel § 3.3.2**).

3.4. Il lavoro agile come misura di invecchiamento attivo

Come anticipato (**nel § 2.1.3**), la **transizione digitale** nelle imprese si scontra con la presenza, sul territorio nazionale, di **forze lavoro sempre più anziane** e, spesso, **prive di adeguate competenze**, che consentano loro di abbracciare le nuove modalità di lavoro.

In particolare, le ultime rilevazioni censuarie mostrano che, in Italia (più che in Europa), il rapporto tra le nascite e i decessi è pesantemente sbilanciato verso questi ultimi. L'**età media** della popolazione residente **supera i 45 anni**, con una speranza di vita che oscilla tra i 79,9 (per la componente maschile) e gli 84,4 anni (per quella femminile)⁷.

Con riferimento al **Friuli Venezia Giulia**, la popolazione residente (molto bassa, pari a 155 abitanti per chilometro quadrato) ha **seguito i trend nazionali**: la fascia che comprende le persone in **età lavorativa** (15 – 64 anni) è **diminuita sensibilmente** negli ultimi venti anni e si è, invece, ampliata la fascia più alta (oltre 65 anni); il quoziente di **natalità** (6,2) è **tra i più bassi** a livello italiano (ove la media si attesta al 7,0), mentre il tasso di **mortalità** (11,8) è **superiore alla media** nazionale (10,6) Tali dati indicano che la popolazione regionale non solo è in **lento calo**, ma negli ultimi anni si è **modificata** in termini di **struttura per fasce d'età**.

L'impatto delle nuove tecnologie (a livello nazionale e regionale) rischia di generare **nuove forme di disparità** negli impieghi, proprio a scapito dei lavoratori che, per ragioni culturali, scolastiche e anagrafiche, sono meno inclini ad accogliere i cambiamenti in corso. Tuttavia, occorre osservare come la **digitalizzazione** stia portando cambiamenti epocali, auspicabilmente **in grado di sopperire** alla **diminuzione della performance lavorativa** dovuta a ragioni anagrafiche.

⁷ Invero, il Covid-19 ha determinato un notevole incremento del rischio di mortalità, specie in alcune aree del Paese e per certe fasce d'età. Ciononostante, un'analisi sistemica e organica dei dati evidenzia come la speranza di vita della popolazione sia in costante aumento nell'ultima decade.

Purché **condivisa con l'anziano**, la scelta di optare per un **lavoro ibrido**, reso cioè in alternanza tra locali aziendali e altri luoghi esterni, costituisce una risposta, anche in termini prevenzionistici, alla ricerca del **benessere organizzativo** e alla **lotta alle discriminazioni basate sull'età**. Ma se è vero che il lavoro agile potrebbe costituire il vaccino contro la rottamazione dei lavoratori anziani, occorre nuovamente riflettere sul ruolo cruciale delle **competenze digitali**, quali *drivers* abilitanti il lavoro da remoto.

Oggi più che mai, la **leva della formazione** diviene un vero e proprio **strumento di sopravvivenza**, per fare in modo che la condizione senile non sia più associata a una fascia improduttiva della popolazione, bensì alla stregua di una fase della vita lavorativa e sociale da intendersi in piena continuità con quelle precedenti. Se l'art. 20, c. 2, L. n. 81/2017 prevede che «al lavoratore impiegato in forme di lavoro agili p[ossa] essere riconosciuto [...] il **diritto all'apprendimento permanente**», alla luce di quanto affermato, occorre che i datori si capacitino del **valore della formazione** e della **manutenzione costante delle competenze**, per un **invecchiamento attivo** della forza lavoro.

CAPITOLO QUARTO

Il lavoro agile per l'ambiente e i territori

SOMMARIO: 4.1. Verso una nuova sostenibilità ambientale. – 4.2. Le Aree interne e fragili tra criticità e prospettive. – 4.2.1. Un focus sui piccoli comuni. – 4.3. Gli impatriati e i nomadi digitali. – 4.3.1. I lavoratori transfrontalieri. – 4.4. Il lavoro agile per il contrasto alle migrazioni climatiche.

4.1. Verso una nuova sostenibilità ambientale

L'emergenza sanitaria che, per un biennio, ha stremato il Paese si è abbattuta con violenza sull'economia e sulla società, riverberando i propri effetti, in modo assai più incisivo, nelle **zone remote e marginali**.

La questione riveste una importanza cruciale, non solo con riguardo alle **politiche per il territorio**, ma anche rispetto agli obiettivi di **coesione territoriale** di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per trovare una **nuova sostenibilità**, in una prospettiva costituzionalmente orientata alla salvaguardia del «paesaggio e del patrimonio storico e artistico», ora esteso alla **tutela di ambiente** (nuovo art. 41 Cost.), biodiversità ed ecosistemi «anche nell'**interesse delle future generazioni**» (nuovo art. 9 Cost.)⁸.

In particolare, il **Friuli Venezia Giulia** ospita due **Aree interne periferiche** (Alta Carnia e Dolomiti friulane), da intendersi quali zone distanti da servizi essenziali connessi a istruzione mobilità e salute (su cui v. § 4.2), nonché una serie di **piccoli comuni**, con densità al di sotto di 5.000 unità di popolazione (su cui v. § 4.3).

In questo quarto e ultimo capitolo, l'idea è quella di verificare se, tra le politiche in grado di esaltare le potenzialità di questi territori marginali, si collochino quelle del lavoro e, in particolare, se il **lavoro agile** possa supportare una **inversione di tendenza**, rispetto al **declino demografico** e al (conseguente) **invecchiamento** della popolazione ivi residente. La tensione vuole essere al **contrasto dell'emigrazione di persone in età lavorativa verso le città** – la cui forza magnetica risulta amplificata dalla vivacità del mercato e dalla vicinanza (e qualità) dei centri di offerta di servizi – e alla comprensione di come il lavoro a distanza possa consentire di **attrarre nuovi residenti**.

4.2. Le Aree interne e fragili tra criticità e prospettive

Allorché la pandemia ha portato a prestare l'attenzione alla *geografia*, nel contesto dell'emergenza, è emersa l'estrema **frammentazione del territorio nazionale**: da un lato, si osservano aggregazioni di **centri urbani** pressoché limitrofe, in cui si concentrano le reti

⁸ Il riferimento è alla recente novella degli artt. 9 e 41 della Costituzione, operata dalla L. cost. n. 1/2022.

di servizi essenziali; dall'altro, si riconoscono le cd. **Aree Interne**, ossia contesti connotati per una significativa **distanza dai nodi di offerta di istruzione, salute e mobilità**, ma, al medesimo tempo, dotati di un ingente patrimonio storico, artistico e ambientale.

Nel secondo caso, il riferimento è a quelle **zone periferiche**⁹ – omogeneamente distribuite, ma prevalentemente montane – che comprendono una porzione superiore al 60% della superficie nazionale e in cui risiede circa un quarto della popolazione italiana. Invero, si tratta di **territori fragili**, compromessi a causa dello **spopolamento** e del graduale **deterioramento delle risorse** paesaggistiche e delle reti infrastrutturali.

Se è vero che l'abbattimento – o quantomeno la diminuzione – dei divari territoriali rappresenta la preconditione rispetto a qualsiasi prospettiva di rilancio del Paese, il percorso avviato, circa un decennio fa, con la definizione della **Strategia Nazionale per le Aree Interne (SNAI)** rappresenta il punto di partenza per una rinnovata unità nazionale.

A livello operativo, si è provveduto a effettuare una scansione della penisola, suddividendola a **livello comunale** secondo la **capacità di offerta di specifici servizi essenziali**, i quali sono identificati in relazione alla presenza (simultanea) di: *i*) istituti scolastici per l'istruzione obbligatoria; *ii*) almeno una struttura ospedaliera sede di un Dipartimento di Emergenza e Accettazione di primo livello; *iii*) almeno una stazione ferroviaria Silver. La **selezione delle Aree candidabili** è avvenuta in funzione della **lontananza dal centro di offerta di servizi** più prossimo, mediante una procedura di istruttoria pubblica, svolta dalle Amministrazioni centrali – riunite nel Comitato tecnico Aree Interne – e dalle Regioni (o Province autonome) interessate. Sono state, così, individuate 72 Aree progetto, a cui affidare la sperimentazione delle singole Strategie, il cui andamento dovrà essere oggetto di monitoraggio periodico.

Sicché, la SNAI appare coerente con la formulazione del recente **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR), che ne reclama espressamente una «accelerazione» (art. 58, D.L. n. 77/2021). È, però, la **Missione 1** del PNRR (M1, *Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*) che, grazie a investimenti mirati nelle Aree Interne, potrebbe supportare il **lavoro agile** come volano per il **ripopolamento (permanente)** delle zone remote. Si tratta di comprendere come la grande trasformazione del lavoro possa attuarsi *ai margini*, approfittando delle forme di flessibilità di cui si è fatta ampia e recente esperienza, per sopperire alle criticità di un Paese abbandonato e invecchiato, che tenta progettualità innovative, anche per il contrasto alla cd. "**fuga dei cervelli**".

Il primo tassello è rappresentato dalle **infrastrutture digitali** per la vivibilità del territorio, individuate nelle singole Strategie d'Area, sì da **valorizzare quel capitale umano e intellettuale che desidera trasferirsi, rientrare o rimanere nelle Aree Interne**, sia per mettere le proprie competenze a servizio del territorio, sia – più semplicemente – per viverci (e,

⁹ Il criterio per definire l'appartenenza di un Comune a un'Area interna non viene ricavato da parametri altimetrici o da valutazioni sul PIL *pro capite*, ma in funzione di un indicatore che misura il tempo di percorrenza per raggiungere il «polo» che assicura i servizi essenziali e attorno al quale gravitano aree caratterizzate da diversi livelli di perifericità spaziale. Nello specifico, i Comuni con tempi di accessibilità superiori ai venti minuti sono classificati come «Aree Interne», mentre vengono definiti «rurali» i Comuni con una densità di popolazione inferiore ai 150 abitanti per chilometro quadrato.

quindi, ripopolarlo). Inoltre, anche per sopperire alle problematiche legate alla carenza degli spazi domestici, alla connessione *internet* e al possesso di dispositivi digitali non idonei, sarebbe auspicabile un **recupero dei fabbricati e degli edifici dismessi**, in favore della costituzione di **spazi di co-working** (anche interdisciplinari e intersettoriali pubblicoprivato) ovvero di **spoke aziendali** direttamente collegati con la sede principale.

Sicché, sulla scia del *South* sembrano maturi i tempi per un più ampio movimento verso l'**Internal Areas working**, ma, affinché i dipendenti possano stabilirsi definitivamente nel luogo elettivo, si ritiene necessario mantenere l'agilità della formula legale (che non fissa tempi e luoghi di lavoro), superando la richiesta alternanza tra la prestazione resa all'interno e all'esterno dei locali aziendali¹⁰. Così riletto, il lavoro agile potrebbe compiere la **definitiva mutazione**: già evoluto da strumento per la conciliazione a mezzo di organizzazione aziendale, nella versione immaginata esso assumerebbe un più pregnante ruolo, sia per **rivitalizzare le Aree Interne**, attraendo (e trattenendo) i giovani talenti, sia per **favorire un'economia più distribuita e non concentrata nei contesti urbani**.

4.2.1. Un focus sui piccoli comuni

Rispetto a quanto sin qui illustrato, giova segnalare il **Disegno di Legge delega n. 2316/2021** per la «**promozione del lavoro agile nei piccoli comuni**».

Le ambizioni della SNAI e del PNRR appaiono proficuamente riassunte dal D.D.L. delega, che, sulla scia delle **strategie di riqualificazione** dei piccoli comuni (già promosse dalla **L. n. 158/2017**), intende arrestare i fenomeni di declino demografico caratterizzanti queste zone marginali. La tensione è verso la valorizzazione delle iniziative di quei lavoratori agili, che – durante la pandemia – hanno scelto e apprezzato il lavoro svolto dalle proprie terre d'origine, contribuendo, così, al loro ripopolamento.

Per quanto concerne l'ambito di applicazione della Delega all'esecutivo (art. 1), occorre evidenziare come questa si rivolga «ai **comuni con popolazione residente fino a 5.000 abitanti**», nonché a quelli istituiti a seguito di fusione tra comunità aventi ciascuna popolazione fino a 5.000 abitanti (*ex art. 1, c. 2, L. n. 158/2017*). Tali comuni, disseminati prevalentemente lungo la dorsale appenninica e l'arco prealpino, rappresentano oltre il **70% dei quasi 9.000 comuni italiani**, per una popolazione complessiva di 11 milioni di abitanti.

La proposta – disegnata sul lungo periodo – avviene per il tramite della **leva fiscale e contributiva** (art. 2). Anzitutto, il D.D.L. delega contempla **agevolazioni** per i «**datori di lavoro che promuovono** nei piccoli comuni lo svolgimento dell'attività lavorativa in **modalità agile per un periodo non inferiore a cinque anni**», nonché a quelli che avviano, in questi luoghi, «progetti di riorganizzazione e di riqualificazione degli spazi dell'impresa per favorire il lavoro condiviso» [art. 2, lett. a)]. Parimenti, sono ammesse **detrazioni «delle spese documentate**

¹⁰ In questa prospettiva, occorre evidenziare come i rischi psicosociali connessi all'isolamento (emersi prepotentemente nei mesi più duri della pandemia) non riguardino coloro che, consapevolmente, optano per il lavoro da remoto.

per favorire l'acquisto e il recupero di immobili abbandonati» [art. 2, lett. b)], che potrebbero confluire nella costituzione di spazi pubblici di *co-working*.

Altresì, la Delega al Governo riconosce **incentivi «per favorire l'insediamento di nuovi residenti nei piccoli comuni»**, specie per nuclei familiari con ISEE inferiore ai 40.000 euro [art. 2, lett. c)], prevedendo anche la concessione «di mutui agevolati per gli investimenti necessari a favorir(n)e lo sviluppo tecnologico» [art. 2, lett. d)].

Certamente, una simile prospettazione richiede la preliminare realizzazione (o adeguamento) delle infrastrutture necessarie a una maggior vivibilità di questi luoghi, la quale risulta altrettanto promossa dal Disegno di Legge Delega. Sono, infatti, ammesse **ulteriori detrazioni fiscali delle spese sostenute per «la diffusione della rete a banda ultra larga»** [art. 2, lett. e)] di modo da promuovere il ricorso al lavoro in modalità agile.

In questi termini, la Legge fungerà da stimolo per contrastare i fenomeni relativi alla rarefazione delle **opportunità di lavoro** e al diradamento dell'**offerta dei servizi**, anche nei piccoli comuni, non qualificati espressamente quali Aree interne. Non resta che attendere i Decreti attuativi – che dovranno essere adottati «entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della Legge» (art. 3) – per verificare la *versatilità del digitale* e, in particolare, le potenzialità del lavoro agile, rispetto all'esigenza di popolare territori in via di abbandono.

4.3. **Gli impatriati e i nomadi digitali**

L'Agenzia Entrate, in diversi interpelli¹¹, si è pronunciata in merito alla possibilità di applicare, anche ai **lavoratori agili**, il cd. **regime speciale per lavoratori impatriati**, disciplinato dall'art. 16, D. Lgs. n. 147/2015, come successivamente modificato dall'art. 5, D.L. n. 34/2019. Sul punto, occorre sottolineare come il legislatore abbia inteso **incentivare**, attraverso la **leva fiscale, il rientro della forza lavoro emigrata all'estero**.

In particolare, l'art. 16, D. Lgs. n. 147/2015 prevede un **regime di tassazione agevolata temporaneo**, riconosciuto ai **lavoratori che trasferiscono la residenza in Italia**, a condizione che: *i)* il lavoratore non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta precedenti il trasferimento; *ii)* si impegni a risiedervi per almeno due anni; *iii)* l'attività lavorativa sia svolta prevalentemente nel territorio italiano. Inoltre, tale disposizione, come modificata dall'art. 5, c. 1, D. L. n. 34/2019, non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato e, pertanto, **possono accedere all'agevolazione anche i lavoratori che svolgono in Italia attività alle dipendenze di un datore con sede all'estero**, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

Per i contribuenti che si trovano in tali condizioni, **nel periodo d'imposta** in cui la residenza viene trasferita, nonché **nei successivi quattro**, il **reddito di lavoro dipendente** (o a esso assimilato) **e di lavoro autonomo**, prodotto in Italia, **concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% dell'ammontare** (o al 10% se la residenza è presa in una delle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia). I benefici si applicano per **ulteriori cinque periodi d'imposta** ai lavoratori con almeno un **figlio**

¹¹ Cfr. Interpelli Agenzia Entrate, nn. 596/2021; 621/2021; 3/2022; 32/2022; 55/2022; 157/2022.

minorenne o a carico e a quelli che diventano **proprietari di almeno un'unità immobiliare residenziale in Italia** dopo il trasferimento o nei 12 mesi precedenti. Per il periodo di prolungamento, i redditi agevolati concorrono alla formazione dell'imponibile per il **50% del loro ammontare** (o per il 10%, in caso di lavoratori con almeno tre figli minorenni o a carico).

In questo scenario, delineato dalla prassi amministrativa, la recente approvazione del D.L. n. 4/2022 (Decreto "Sostegni-ter"), convertito in **L. n. 25/2022**, ha introdotto la figura dei **nomadi digitali**, al fine di attrarre (o richiamare) talenti dall'estero. In particolare, si tratta di «cittadini di un Paese terzo, che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di **lavorare da remoto in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano**», a cui è riconosciuto questo particolare regime di vantaggio.

Nel caso in cui questi lavoratori «svolgono l'attività in Italia, **non è richiesto il nulla osta al lavoro** e il **permesso di soggiorno**, previa acquisizione del visto d'ingresso, **è rilasciato per un periodo non superiore a un anno**, a condizione che il titolare abbia la disponibilità di un'**assicurazione sanitaria**, a copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale, e che siano rispettate le **disposizioni di carattere fiscale e contributivo** vigenti nell'ordinamento nazionale». A tali condizioni, il permesso di soggiorno annuale è, altresì, prorogabile per un ulteriore anno ed estendibile al nucleo familiare del lavoratore da remoto.

Si tratta, in tutti i casi, di una **duplice eccezione rispetto alle quote di ingresso "per lavoro" previste dal cd. Decreto Flussi** (art. 27, D. Lgs. n. 286/1998): in primo luogo, si osserva una deroga dal punto di vista **quantitativo**, poiché si consentono ingressi *extra* rispetto alla numerosità individuata dal Governo. Inoltre, le singolarità risiedono anche nel dato **qualitativo**, non essendo necessario l'accordo con il Paese terzo di provenienza per accogliere il prestatore, che potrà essere autonomo o subordinato a distanza.

La previsione asseconda la tendenza dei nomadi digitali ad *accamparsi* ove i proventi relativi all'attività siano tassati nella misura più vantaggiosa, potrebbe rivelarsi idonea a sostenere un percorso di **ripopolamento delle Aree Interne** (su cui v. già § 4.2.). Il lavoro da remoto, nelle forme più estreme e accattivanti, pare ben prestarsi a supportare una **inversione di tendenza occupazionale, sociale e demografica** rispetto alla situazione in essere, assai critica rispetto a questi parametri.

4.3.1. I lavoratori transfrontalieri

L'agilità **non è incompatibile**, anzi, con il **lavoro transfrontaliero**, rispetto al quale la residenza o domicilio all'estero non pare d'ostacolo alla prestazione in modalità agile.

Quanto alla posizione del **lavoratore residente in Italia**, impiegato stabilmente in una **impresa collocata all'estero**, lo svolgimento dell'attività dall'Italia **non pone particolari problemi**. **Diversamente**, l'**autorizzazione alla prestazione agile svolta all'estero** (per chi sia residente o domiciliato in un altro Paese) impone la **verifica della idoneità** – ai fini della **sicurezza** – dell'ambiente di lavoro (su cui v. già § 2.2.2.).

In mancanza di verifica, che potrà svolgersi anch'essa da remoto, attraverso l'acquisizione di documentazione (anche video e immagini) e dichiarazioni del lavoratore, sussiste infatti una **incauta posizione datoriale** rispetto alla **garanzia per la salute e sicurezza del lavoro**, che rientra nei principi dell'ordine pubblico.

4.4. Il lavoro agile per il contrasto alle migrazioni climatiche

Accanto al fenomeno delle **Grandi dimissioni** (su cui v. § 1.1.), pare affiancarsi, oggi, un **nuovo flusso migratorio** dei lavoratori, determinato dai **cambiamenti climatici**.

L'alterazione delle precipitazioni, l'aumento delle temperature e altri eventi ambientali estremi rendono le **condizioni di vita delle popolazioni sempre più precarie**, costringendole a spostarsi dal proprio Paese di origine, alla ricerca di **luoghi maggiormente salubri**. Un recente studio della Banca Mondiale (The World Bank, *Groundswell Part II. Acting for Internal Climate Migration*, Washington, 2021) stima che il numero di **migranti ambientali** potrebbe raggiungere i **216 milioni entro il 2050**: riuscire a cogliere le **opportunità del fenomeno** (come abbiamo fatto con l'emergenza pandemica) potrebbe rappresentare l'**occasione** per porre rimedio alle altre criticità in essere.

L'Europa, l'Italia e, in particolare, la **nostra Regione** non pare aver subito ancora l'effetto di tali mutamenti climatici allo stesso modo di quanto è, invece, già tragicamente accaduto in Messico e in altri Paesi dell'America centrale o dell'Africa Sub-Sahariana. In questa direzione, il **lavoro agile** potrebbe rappresentare una **risposta adattiva e resiliente** per i **rifugiati climatici**. Garantire **ospitalità** a coloro che fuggono da ambienti "invivibili", consentendo loro di lavorare da remoto per datori siti all'estero, permetterebbe di tradurre tali migrazioni in una nuova leva per il ripopolamento dei nostri territori marginali (su cui v. già § 4.1. e § 4.2.).

Allo stesso tempo, la più generale implementazione del lavoro agile consentirebbe di **ridurre gli spostamenti** e gli **sprechi energetici** in azienda, nonché, di conseguenza, l'**inquinamento**, preservando così, per quanto possibile, l'ambiente che ci ospita.

