

INDICE

Capitolo 1: La nozione di lavoro agile e le sue fonti di disciplina

- 1.1 Il lavoro agile in Italia, in Europa ed in altri ordinamenti prima della L.81/2017; p.7
 - 1.1.1 Il lavoro agile in Italia prima della L.81/2017: contrattazione collettiva e proposte di legge; p.7
 - 1.1.2 Le forme di lavoro a distanza nei vari ordinamenti giuridici; p.22
 - 1.1.3 La regolazione delle forme di lavoro a distanza secondo il diritto dell'Unione Europea; p.33
- 1.2 Il lavoro agile nella L.81/2017; p.40
 - 1.2.1 Le finalità; p.40
 - 1.2.1.1 Conciliazione della vita privata e lavorativa; p.43
 - 1.2.1.2 Il lavoro agile quale mezzo di incremento della competitività; p.53
 - 1.2.2 La definizione del lavoro agile ai sensi della L.81/2017; p.59
 - 1.2.3 La centralità dell'autonomia individuale e il ruolo della contrattazione collettiva alla luce dell'attuale disciplina normativa; p.68
 - 1.2.4 La validità dei contratti collettivi stipulati antecedentemente alla L.81/2017; p.77

Capitolo 2: l'inquadramento contrattuale del lavoro agile

- 2.1 Lavoro agile e subordinazione; p.83
- 2.2 Lavoro agile, lavoro coordinato e lavoro etero-organizzato: differenze e possibili sovrapposizioni; p.95
- 2.3 Forme di lavoro a distanza affini al lavoro agile; p.111
 - 2.3.1 Il lavoro a domicilio; p.111
 - 2.3.2 Il telelavoro; p.117

Capitolo 3: l'accordo di lavoro agile

- 3.1 Profili sistematici e considerazioni generali relativi all'accordo di lavoro agile; p.126
- 3.2 La forma dell'accordo di lavoro agile e adempimenti amministrativi; p.138
- 3.3 Il contenuto dell'accordo; p.141
 - 3.3.1 Il tempo ed il luogo della prestazione; p.141
 - 3.3.1.1 La collocazione spaziale della prestazione; p.144
 - 3.3.1.2 La collocazione temporale della prestazione; p.147
 - 3.3.2 L'organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi; p.152
 - 3.3.3 L'utilizzo degli strumenti tecnologici e i profili civilistici della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore; p.154
 - 3.3.4 La regolazione dei poteri datoriali; p.161
 - 3.3.4.1 Il potere direttivo; p.165
 - 3.3.4.2 Il potere di controllo e la tutela della riservatezza; p.167
 - 3.3.4.3 Il potere disciplinare; p.175

- 3.4 Il Recesso; p.181
- 3.5 Il diritto alla disconnessione ed il riposo del lavoratore; p.189
- 3.5.1 Il diritto alla disconnessione in altri ordinamenti; p.194
- 3.6 La certificazione dell'accordo di lavoro agile; p.197

Capitolo 4: i diritti del lavoratore agile

- 4.1 Il principio di parità di trattamento economico e normativo per i lavoratori agili; p.200
- 4.1.1 Il trattamento retributivo del lavoratore agile; p.208
- 4.2 Il diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze; p.213

- 4.3 La sicurezza del lavoratore agile; p.217

- 4.3.1 La tutela del lavoratore agile contro gli infortuni; p.227

Capitolo 5: Il lavoro agile presso le Pubbliche Amministrazioni

- 5.1 Forme di lavoro flessibile nelle Pubbliche Amministrazioni; p.233
- 5.2 Le fonti e le peculiarità del lavoro agile "pubblico"; p.239
- 5.3 Aspetti organizzativi e gestione del rapporto di lavoro agile; p.245
- 5.4 La disciplina interna ed il ruolo della contrattazione collettiva; p.252

Conclusioni, p.257

Bibliografia, p.260

Introduzione

Il presente elaborato analizza nel dettaglio la disciplina del lavoro agile, istituito, introdotto con la Legge n.81/2017, che permette alle parti del rapporto di lavoro subordinato di poter articolare la prestazione lavorativa secondo un modello organizzativo estremamente flessibile, nel quale la prestazione lavorativa viene svolta in parte a distanza ed in parte all'interno delle sedi aziendali, spesso attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche, senza il rispetto di precisi vincoli spazio-temporali ed in funzione di uno o più specifici obiettivi.

Il lavoro agile, che non costituisce una nuova e autonoma tipologia contrattuale ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione del rapporto di lavoro subordinato, viene instaurato attraverso un patto aggiunto al contratto di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro, nel quale le parti possono prevedere di organizzare la prestazione senza il rispetto di precisi vincoli di tempo e di luogo e strutturando il