



LE CLAUSOLE ACCESSORIE AL CONTRATTO DI LAVORO

Oltre agli elementi essenziali che caratterizzano il contratto di lavoro, le parti possono prevedere specifiche pattuizioni finalizzate a disciplinare aspetti ulteriori del rapporto.

Le clausole accessorie rappresentano infatti uno strumento particolarmente utile per adattare il contenuto contrattuale alle esigenze organizzative dell'impresa e alle necessità del lavoratore, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva applicabile. Attraverso tali accordi è possibile regolare profili economici, organizzativi e comportamentali che assumono rilievo nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro.

Pur non essendo obbligatorie, queste clausole contribuiscono a definire con maggiore precisione diritti e obblighi delle parti, prevenendo possibili incertezze interpretative.

La loro validità è tuttavia subordinata al rispetto dei limiti imposti dalla legge e dei diritti inderogabili riconosciuti al lavoratore.

Tra le clausole accessorie rientrano, ad esempio: il patto di conglobamento, il patto di demansionamento, il patto di riservatezza e l'accordo individuale di smart working.

Ciascuna di esse persegue finalità differenti e presenta specifiche condizioni di legittimità.

LE CLAUSOLE ACCESSORIE AL CONTRATTO DI LAVORO



LE CLAUSOLE
ACCESSORIE

IL PATTO DI
CONGLOBAMENTO

IL PATTO DI
DEMANSIONAMENTO

IL PATTO DI
RISERVATEZZA

L'ACCORDO DI
SMART-WORKING

LE CLAUSOLE ACCESSORIE

Accanto agli elementi essenziali che caratterizzano il contratto di lavoro, le parti hanno la possibilità di inserire ulteriori pattuizioni volte a disciplinare specifici aspetti del rapporto. Si tratta delle cosiddette **clausole accessorie**, strumenti che consentono di integrare il contenuto contrattuale e di adattarlo alle concrete esigenze organizzative e operative del contesto lavorativo.

Sebbene la loro previsione non sia obbligatoria, tali clausole possono assumere un ruolo rilevante nella regolamentazione del rapporto di lavoro, definendo diritti, obblighi e modalità di svolgimento della prestazione non espressamente disciplinati dagli elementi essenziali del contratto.

Tra le principali clausole accessorie vi sono:

- Patto di conglobamento;
- Patto di demansionamento;
- Patto di riservatezza (NDA);
- Accordo individuale di lavoro agile (Smart Working).

IL PATTO DI CONGLOBAMENTO

Attraverso il patto di conglobamento, le parti del contratto di lavoro (datore di lavoro e lavoratore) si accordano per il **versamento mensile di elementi diversi dalla retribuzione** che sarebbero stati corrisposti in periodi differenti dell'anno.

In forza del principio della libertà delle parti nel definire le condizioni economiche, fatto salvo il rispetto delle previsioni contrattuali e di legge, l'accordo può essere adottato, ad esempio, per ragioni economiche quali:

- per il datore di lavoro: favorire una gestione più equilibrata dei flussi finanziari aziendali;
- per il lavoratore: ottenere un incremento dell'importo netto percepito in busta paga.

Il patto di conglobamento, secondo l'orientamento della giurisprudenza, dev'essere stipulato in **forma scritta** e deve **indicare le voci retributive conglobate**, in modo da consentire al giudice di operare un controllo sull'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti a lui inderogabilmente spettanti per legge o da contrattazione collettiva.

La forma verbale, infatti, non consentirebbe di individuare con certezza gli specifici titoli cui si riferisce il compenso erogato (Trib. Torino 24.1.2020).

Sul punto, interessante è la Cass. 23.1.2018, n. 1644 con la quale la Corte di Cassazione ha precisato che, ai fini della validità del patto, non è necessario indicare in maniera dettagliata l'importo riferibile a ciascuna delle voci retributive oggetto di conglobamento; essendo sufficiente che tali voci siano chiaramente individuate e richiamate nel relativo accordo.

Sommario:

- Le clausole accessorie
- Il patto di conglobamento
- Il patto di demansionamento
- Il patto di riservatezza
- L'accordo di smart-working

Collegamenti:

- Trib. Torino 24.1.2020
- Cass. 23.1.2018, n. 1644
- Cass. 23.7.2014, n. 16710
- Cass. 7.3.2019 n. 6681
- Art. 2120 codice civile
- Art. 2103 codice civile
- D.Lgs. 81/2015
- Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
- Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621
- Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
- Art. 2113 codice civile
- App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974
- Cass. 8 luglio 2021, n. 19522
- Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001
- Art. 4 co. 4 L. 68/99
- Art. 42 del D.Lgs. 81/2008
- Art. 4 co. 11 L. 223/91
- Art. 2105 codice civile
- Cass. n. 8131/2017
- Cass. 12 luglio 2019, n. 18772
- Cass. 24 ottobre 2017, n. 25147
- Cass. n. 7272/2024
- Legge n. 81 del 2017
- Art. 18, L. n. 81/2017

Secondo la Cassazione, il patto di conglobamento può essere ammesso solo se dallo stesso risultano gli **specifici titoli** cui è riferibile il compenso in questione, poiché solo in tal caso si rende superabile la presunzione che il compenso convenuto sia dovuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria o di diversa indennità specificamente indicata e si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto (Cass. 23.7.2014, n. 16710).

Diversamente da quanto avviene nel lavoro subordinato, tale principio non trova applicazione nel lavoro autonomo, in quanto il compenso concordato tra le parti si presume normalmente destinato a remunerare integralmente l'attività o l'opera svolta dal prestatore (Cass. 7.3.2019 n. 6681).

Si consideri il caso di un datore di lavoro che abbia necessità di erogare mensilmente i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità:

VOCI VARIABILI DEL MESE	IMPORTO BASE	RIFERIMENTO	TRATTENUTE	COMPETENZE
Z00001 Retribuzione	47,81931	16,00000 GG		765,11
Z00250 Ferie godute	47,81931	10,00000 GG		478,19
Z50000 13ma Mensilità	11,84097	8,75000 ORE		103,61
Z50022 14ma Mensilità	11,84097	8,75000 ORE		103,61

Nel corpo del cedolino, come esposto nell'immagine sovrastante, dovranno essere riportati i ratei di tredicesima e quattordicesima, i quali concorrono integralmente alla formazione della base imponibile previdenziale e fiscale, oltre che del TFR.

Il patto di conglobamento può essere utilizzato per erogare mensilmente la tredicesima e la quattordicesima mensilità, nonché i compensi relativi alle ferie e alle festività. Maggiori criticità emergono, invece, con riferimento all'inclusione nel patto del **trattamento di fine rapporto (TFR)**, il quale presenta caratteristiche peculiari che lo distinguono dagli altri elementi retributivi, essendo per sua natura una forma di **retribuzione differita**.

Infatti, la funzione originaria del TFR è tradizionalmente individuata nel garantire al lavoratore una **tutela economica** al momento della cessazione del rapporto di lavoro, fornendo un sostegno nel periodo che intercorre tra la perdita dell'occupazione e il reperimento di una nuova attività lavorativa. Nel tempo, tuttavia, al TFR è stata riconosciuta anche una rilevante **funzione previdenziale**, quale strumento di finanziamento della previdenza complementare.

Proprio in ragione della sua natura di retribuzione differita, il TFR difficilmente può essere assimilato alla normale retribuzione corrente. La sua corresponsione mensile, infatti, finisce per equipararlo a una componente ordinaria della retribuzione, alterandone le caratteristiche peculiari: il trattamento di fine rapporto non è infatti soggetto a contribuzione INPS ed è assoggettato a tassazione separata.

L'eventuale anticipazione o corresponsione del TFR in forme diverse da quelle ordinarie richiede pertanto una specifica giustificazione. Resta in ogni caso ferma la possibilità, prevista dall'art. 2120, ultimo comma, c.c., che i contratti collettivi o gli accordi individuali stabiliscano condizioni più favorevoli per il lavoratore.

IL PATTO DI DEMANSIONAMENTO

Il patto di demansionamento è un accordo con il quale **il lavoratore acconsente all'attribuzione di mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto**, generalmente al fine di salvaguardare la propria occupazione.

L'art. 2103 c.c., nel testo vigente prima delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 81/2015, prevedeva che il lavoratore dovesse essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto, a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

La norma stabiliva la nullità di ogni patto contrario.

Sommario:

- Le clausole accessorie
- Il patto di conglobamento
- Il patto di demansionamento
- Il patto di riservatezza
- L'accordo di smart-working

Collegamenti:

- Trib. Torino 24.1.2020
- Cass. 23.1.2018, n. 1644
- Cass. 23.7.2014, n. 16710
- Cass. 7.3.2019 n. 6681
- Art. 2120 codice civile
- Art. 2103 codice civile
- D.Lgs. 81/2015
- Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
- Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621
- Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
- Art. 2113 codice civile
- App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974
- Cass. 8 luglio 2021, n. 19522
- Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001
- Art. 4 co. 4 L. 68/99
- Art. 42 del D.Lgs. 81/2008
- Art. 4 co. 11 L. 223/91
- Art. 2105 codice civile
- Cass. n. 8131/2017
- Cass. 12 luglio 2019, n. 18772
- Cass. 24 ottobre 2017, n. 25147
- Cass. n. 7272/2024
- Legge n. 81 del 2017
- Art. 18, L. n. 81/2017

Ne derivava un generale **divieto** per il datore di lavoro **di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori**. Tuttavia, la giurisprudenza aveva progressivamente individuato alcune ipotesi derogatorie, ritenendo **legittimo** il patto di demansionamento **quando questo rappresentasse l'unica alternativa alla perdita del posto di lavoro**. In tale prospettiva, il patto poteva essere validamente stipulato per evitare il licenziamento del lavoratore o situazioni ad esso prodromiche, come, ad esempio, il trasferimento presso una sede lavorativa distante oltre 150 km dalla residenza.

Affinché il patto fosse considerato valido, era necessario che ricorressero specifici **presupposti**:

- **l'effettiva sussistenza della situazione pregiudizievole** che l'accordo mirava a evitare, non potendo il patto costituire uno strumento volto ad aggirare norme imperative. In caso di impugnazione, spettava al datore di lavoro dimostrare l'esistenza delle condizioni di fatto che avrebbero giustificato il licenziamento (Cass. 22 agosto 2006, n. 18269);
- **il consenso del lavoratore**, validamente espresso anche in forma tacita, purché inequivocabile (Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621).

Sul punto, la Cassazione ha chiarito che la mera esecuzione delle mansioni inferiori assegnate dal datore di lavoro **non è sufficiente** a dimostrare l'accettazione di una modifica del rapporto di lavoro.
In particolare, tale comportamento non può essere interpretato come **consenso** a un demansionamento in assenza di elementi idonei a comprovare in modo univoco la volontà del lavoratore di accettare il nuovo assetto del rapporto e l'effettiva mancanza di posizioni equivalenti disponibili (Cass. 22 agosto 2006, n. 18269).

Con il D.Lgs. 81/2015, il legislatore ha recepito l'orientamento giurisprudenziale formatosi nel tempo, introducendo una **specifica disciplina** degli accordi individuali di modifica delle mansioni. L'art. 2103, comma 6, c.c. consente infatti alle parti di stipulare accordi aventi ad oggetto la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, **purché finalizzati alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore**.

Tali accordi devono essere conclusi, a pena di nullità, presso le commissioni di certificazione dei contratti di lavoro oppure nelle sedi protette individuate dall'art. 2113, comma 4, c.c., quali la sede giudiziale, le commissioni di conciliazione istituite presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e i collegi di conciliazione e arbitrato, sia sindacale sia irrituale.

Nel corso della procedura il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o alla quale abbia conferito mandato, nonché da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Poiché tali accordi vengono stipulati in contesti idonei a garantire la libera e consapevole manifestazione della volontà del lavoratore, sottraendola a possibili pressioni del datore di lavoro, le parti possono concordare l'assegnazione a mansioni appartenenti a un livello di inquadramento inferiore e, conseguentemente, anche una riduzione del trattamento retributivo.
In tal senso si è espressa anche la giurisprudenza, riconoscendo la legittimità della correlata diminuzione della retribuzione quale effetto dell'accordo validamente concluso (App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974; Cass. 8 luglio 2021, n. 19522).

 DEROGHE LEGALI AL DEMANSIONAMENTO

Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001	Adibizione a mansioni inferiori per il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del bambino delle lavoratrici normalmente assegnate al trasporto e sollevamento di pesi o a lavori pericolosi, faticosi e insalubri .
Art. 4 co. 4 L. 68/99	Lavoratori che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, non possono essere licenziati per GMO se possono essere adibiti a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, con diritto alla conservazione del più favorevole trattamento economico .
Art. 42 del D.Lgs. 81/2008	In caso di inidoneità alla mansione specifica il datore può adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza .
Art. 4 co. 11 L. 223/91	Nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo , gli accordi sindacali che prevedono il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti possono prevedere l'assegnazione dei lavoratori a mansioni inferiori .

Sommario:

- ☐ Le clausole accessorie
- ☐ Il patto di conglobamento
- ☐ Il patto di demansionamento
- ☐ Il patto di riservatezza
- ☐ L'accordo di smart-working

Collegamenti:

Trib. Torino 24.1.2020
Cass. 23.1.2018, n. 1644
Cass. 23.7.2014, n. 16710
Cass. 7.3.2019 n. 6681
Art. 2120 codice civile
Art. 2103 codice civile
D.Lgs. 81/2015
Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621
Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
Art. 2113 codice civile
App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974
Cass. 8 luglio 2021, n. 19522
Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001
Art. 4 co. 4 L. 68/99
Art. 42 del D.Lgs. 81/2008
Art. 4 co. 11 L. 223/91
Art. 2105 codice civile
Cass. n. 8131/2017
Cass. 12 luglio 2019, n. 18772
Cass. 24 ottobre 2017, n. 25147
Cass. n. 7272/2024
Legge n. 81 del 2017
Art. 18, L. n. 81/2017

IL PATTO DI RISERVATEZZA

Il patto di riservatezza, o patto di non divulgazione, comunemente indicato con l'acronimo N.D.A. (Non Disclosure Agreement), è un accordo volto a garantire che determinate informazioni, considerate riservate, **rimangano confidenziali e non vengano comunicate, diffuse o rese accessibili a soggetti terzi.**

È evidente che l'oggetto dell'accordo debba riguardare informazioni non già accessibili al pubblico. Diversamente, verrebbe meno la stessa ragione d'essere del patto di riservatezza, non sussistendo alcuna concreta esigenza di tutelare informazioni che siano già di dominio pubblico.

Attraverso la sottoscrizione di un N.D.A., le parti assumono **l'obbligo di non divulgare le informazioni individuate come confidenziali e di non utilizzarle per finalità diverse o secondo modalità non espressamente consentite dall'accordo.**

La violazione di tali obblighi può comportare, a carico della parte inadempiente, l'insorgenza di una **responsabilità risarcitoria** nei confronti della parte che abbia subito un pregiudizio.

Nel contesto dei rapporti di lavoro, siano essi di natura autonoma o subordinata, può infatti verificarsi che il lavoratore o il collaboratore venga a conoscenza di informazioni, dati e conoscenze che il datore di lavoro o il committente abbia interesse a mantenere all'interno della propria sfera di esclusività.

Si tratta, in particolare, di informazioni che possono assumere rilevanza strategica per l'attività aziendale e che, proprio per tale ragione, necessitano di una specifica tutela.

Il patto di riservatezza può pertanto rappresentare uno strumento di protezione particolarmente rilevante nei confronti dei lavoratori dipendenti che ricoprono posizioni apicali all'interno dell'organizzazione aziendale e che, proprio in ragione delle funzioni svolte, possono avere accesso a informazioni strategiche e a dati di particolare valore per l'impresa.

La clausola di riservatezza può essere inserita direttamente nel contratto di lavoro oppure essere sottoscritta in un momento successivo, qualora intervengano nuove circostanze che rendano necessaria una maggiore tutela degli interessi del datore di lavoro.

Attraverso tale accordo è possibile imporre al dipendente o al collaboratore **l'obbligo di non comunicare o divulgare a terzi determinate informazioni riservate**, nonché di **non utilizzarle per finalità diverse da quelle consentite.**

Di norma, il patto di riservatezza non presenta carattere reciproco, vale a dire **non è necessariamente idoneo a vincolare entrambe le parti che lo sottoscrivono.**

Esso può infatti configurarsi come un accordo che impone specifici obblighi **esclusivamente alla parte che riceve le informazioni riservate**, definita "parte ricevente", a tutela della "parte rivelante", ossia del soggetto che tali informazioni comunica.

Un obbligo di riservatezza è, peraltro, già ricompreso nei doveri gravanti sul lavoratore in forza dell'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 c.c.

Tale disposizione stabilisce, infatti, che il lavoratore non debba divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, né utilizzare tali informazioni in modo da poter arrecare pregiudizio all'impresa stessa.

La giurisprudenza ha interpretato tale obbligo secondo un'accezione ampia e rigorosa.

Non assume quindi rilevanza esclusivamente la concreta divulgazione di informazioni riservate, ma anche quei comportamenti che, per le loro caratteristiche, siano potenzialmente idonei a compromettere gli interessi dell'impresa.

Considerato che l'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 c.c. opera durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, il patto di riservatezza può assumere una funzione ulteriore, consentendo di disciplinare la tutela delle informazioni strategiche anche successivamente alla cessazione del rapporto, indipendentemente dalla ragione che abbia determinato tale cessazione.

La giurisprudenza ha infatti riconosciuto la possibilità che **l'obbligo di riservatezza si protragga oltre la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.**

In particolare, con la sentenza n. 8131 del 2017, la Corte di Cassazione ha chiarito che la tutela della riservatezza può permanere fintanto che l'informazione:

- conservi il carattere della segretezza;
- continui a rappresentare un interesse economico per il datore di lavoro che abbia interesse a proteggerla.

Sommario:

- Le clausole accessorie
- Il patto di conglobamento
- Il patto di demansionamento
- Il patto di riservatezza
- L'accordo di smart-working

Collegamenti:

Trib. Torino 24.1.2020
Cass. 23.1.2018, n. 1644
Cass. 23.7.2014, n. 16710
Cass. 7.3.2019 n. 6681
Art. 2120 codice civile
Art. 2103 codice civile
D.Lgs. 81/2015
Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621
Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
Art. 2113 codice civile
App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974
Cass. 8 luglio 2021, n. 19522
Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001
Art. 4 co. 4 L. 68/99
Art. 42 del D.Lgs. 81/2008
Art. 4 co. 11 L. 223/91
Art. 2105 codice civile
Cass. n. 8131/2017
Cass. 12 luglio 2019, n. 18772
Cass. 24 ottobre 2017, n. 25147
Cass. n. 7272/2024
Legge n. 81 del 2017
Art. 18, L. n. 81/2017

Il patto di riservatezza può quindi svolgere una funzione di tutela anche successivamente alla cessazione del rapporto, vincolando il lavoratore o il collaboratore al rispetto dell’obbligo di non divulgazione delle informazioni protette.

Nella medesima prospettiva, anche la sentenza della Corte di Cassazione n. 18772 del 12 luglio 2019 ha chiarito che la tutela della riservatezza delle informazioni aziendali può estendersi anche oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Ne consegue che la conclusione del rapporto non determina automaticamente il venir meno dell’obbligo di riservatezza, permanendo, in presenza dei relativi presupposti, il divieto per l’ex dipendente di utilizzare o divulgare informazioni aziendali riservate.

Il patto di riservatezza consente, pertanto, di disciplinare in maniera puntuale, mediante un apposito accordo, le caratteristiche delle informazioni protette, la durata dell’obbligo, le modalità attraverso le quali deve essere rispettato, le condotte vietate e le eventuali conseguenze derivanti dalla sua violazione.

L’accordo può inoltre stabilire una **specificata durata dell’obbligo di riservatezza**, individuando il momento a partire dal quale il datore di lavoro, o più in generale la parte titolare delle informazioni, non abbia più interesse a impedirne la diffusione.

La durata dell’obbligo deve, in ogni caso, risultare **proporzionata alla natura delle informazioni tutelate e all’effettivo interesse dell’impresa a mantenerle riservate**. In quest’ottica, può ritenersi ragionevole prevedere una durata più contenuta per informazioni relative a semplici procedure operative o a conoscenze organizzative di carattere generale, mentre può essere giustificata una tutela significativamente più lunga quando l’oggetto della riservatezza sia costituito da particolari segreti industriali in senso stretto.

Una clausola relativa alla durata dell’obbligo che non rispetti il principio di proporzionalità può essere considerata nulla e, conseguentemente, incidere sulla validità dell’intero accordo.

La violazione degli obblighi di riservatezza da parte del dipendente può determinare diverse conseguenze, sia sotto il profilo giuridico sia sotto quello economico.

Sul piano disciplinare, la violazione dell’obbligo di riservatezza può assumere una **gravità tale** da giustificare il licenziamento per giusta causa, con conseguente esclusione del periodo di preavviso.

In tal senso, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25147 del 24 ottobre 2017, ha ritenuto potenzialmente pregiudizievole anche la mera operazione di trasferimento di dati aziendali su un dispositivo di archiviazione esterno, successivamente rinvenuto nei locali dell’azienda. Sebbene i dati non fossero stati concretamente divulgati a soggetti terzi, la condotta è stata ritenuta lesiva dell’obbligo previsto dall’art. 2105 c.c., con conseguente riconoscimento della legittimità del licenziamento per giusta causa.

Analoga rilevanza può assumere la condotta consistente nell’**accesso non autorizzato ai sistemi informatici o alle banche dati aziendali**. Con la sentenza n. 7272 del 2024, la Corte di Cassazione ha infatti ritenuto legittimo il licenziamento conseguente ad accessi non autorizzati alle banche dati dell’impresa, anche in assenza della dimostrazione di un effettivo danno economico subito dall’azienda.

L’ACCORDO DI SMART-WORKING

Un ulteriore accordo accessorio al contratto di lavoro è rappresentato dall’accordo di lavoro agile, comunemente definito anche smart working. La disciplina di riferimento è contenuta nella Legge n. 81 del 2017, che dedica specifiche disposizioni a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

L’art. 18 della L. n. 81/2017 definisce il lavoro agile come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che viene stabilita mediante accordo tra le parti, anche attraverso **forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene, pertanto, **svolta in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno degli stessi**, senza che sia necessariamente individuata una postazione di lavoro fissa. Tale modalità organizzativa deve, in ogni caso, **rispettare i limiti** relativi alla durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L’accordo individuale di smart working consente quindi al datore di lavoro e al lavoratore di ricorrere a questa particolare modalità di esecuzione della prestazione. Attraverso tale accordo vengono disciplinati diversi aspetti del rapporto, tra cui la **durata**, le modalità di **alternanza tra lavoro svolto all’interno e all’esterno dei locali aziendali**, gli eventuali **luoghi** nei quali la prestazione può essere eseguita e quelli che, al contrario, devono essere esclusi, nonché le **modalità di recesso**.

Sommario:

- Le clausole accessorie
- Il patto di conglobamento
- Il patto di demansionamento
- Il patto di riservatezza
- L’accordo di smart-working

Collegamenti:

- Trib. Torino 24.1.2020
- Cass. 23.1.2018, n. 1644
- Cass. 23.7.2014, n. 16710
- Cass. 7.3.2019 n. 6681
- Art. 2120 codice civile
- Art. 2103 codice civile
- D.Lgs. 81/2015
- Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
- Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621
- Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
- Art. 2113 codice civile
- App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974
- Cass. 8 luglio 2021, n. 19522
- Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001
- Art. 4 co. 4 L. 68/99
- Art. 42 del D.Lgs. 81/2008
- Art. 4 co. 11 L. 223/91
- Art. 2105 codice civile
- Cass. n. 8131/2017
- Cass. 12 luglio 2019, n. 18772
- Cass. 24 ottobre 2017, n. 25147
- Cass. n. 7272/2024
- Legge n. 81 del 2017
- Art. 18, L. n. 81/2017

L'accordo deve inoltre individuare i **tempi di riposo del lavoratore** e prevedere le misure organizzative e tecniche necessarie a garantire il **diritto alla disconnessione** dagli strumenti tecnologici utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'accordo di lavoro agile può essere stipulato sia a **tempo determinato** sia a **tempo indeterminato**. Nel secondo caso, ciascuna delle parti può recedere dall'accordo mediante un preavviso non inferiore a trenta giorni. Qualora sussista un giustificato motivo, invece, entrambe le parti possono recedere dall'accordo senza dover rispettare il periodo di preavviso. Anche nel caso di accordo a tempo determinato è riconosciuta a ciascuna delle parti la possibilità di recedere anticipatamente qualora ricorra un giustificato motivo.

Il datore di lavoro può inoltre proporre la **proroga** della durata dell'accordo di lavoro agile, nel rispetto del termine di preavviso eventualmente previsto dall'accordo stesso. Il lavoratore può decidere se accettare o meno la proroga proposta. In caso di prosecuzione del rapporto in modalità agile, le parti possono procedere alla sottoscrizione di un **nuovo accordo**, anche con contenuti differenti rispetto a quello originario. Un passaggio particolarmente rilevante nella disciplina del lavoro agile è rappresentato dal "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato", sottoscritto il 7 dicembre 2021 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle Parti sociali.

L'art. 2 del Protocollo individua gli elementi che devono essere disciplinati all'interno dell'accordo individuale di lavoro agile. In particolare, l'accordo deve prevedere:

- la durata dell'accordo, che può essere determinata o indeterminata;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro svolti all'interno dei locali aziendali e quelli svolti all'esterno degli stessi;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Sommario:

- Le clausole accessorie
- Il patto di conglobamento
- Il patto di demansionamento
- Il patto di riservatezza
- L'accordo di smart-working

Collegamenti:

Trib. Torino 24.1.2020
Cass. 23.1.2018, n. 1644
Cass. 23.7.2014, n. 16710
Cass. 7.3.2019 n. 6681
Art. 2120 codice civile
Art. 2103 codice civile
D.Lgs. 81/2015
Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
Cass. 26 febbraio 2019, n. 5621
Cass. 22 agosto 2006, n. 18269
Art. 2113 codice civile
App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974
Cass. 8 luglio 2021, n. 19522
Art. 7 co. 4 D.Lgs. 151/2001
Art. 4 co. 4 L. 68/99
Art. 42 del D.Lgs. 81/2008
Art. 4 co. 11 L. 223/91
Art. 2105 codice civile
Cass. n. 8131/2017
Cass. 12 luglio 2019, n. 18772
Cass. 24 ottobre 2017, n. 25147
Cass. n. 7272/2024
Legge n. 81 del 2017
Art. 18, L. n. 81/2017