



IL LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Lo scorso 14 giugno 2017 è entrata in vigore la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 in tema di “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che disciplina la disposizione del lavoro agile.

La norma trova applicazione anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Non si tratta di una nuova tipologia di lavoro, ma la norma regola una modalità del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo secondo il legislatore, di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in funzione quindi delle esigenze che di volta in volta si vogliono soddisfare.

La legge, nella previsione di stipula di accordo di lavoro agile, assegna un ruolo marginale agli accordi collettivi, privilegiando quello individuale; ciò non significa che la contrattazione collettiva non possa giocare un ruolo importante per favorire modelli di accordo tra le parti.

Nella scheda allegata viene rappresentata la fotografia di tale modalità.

<p> IL RICORSO AL LAVORO AGILE - ART. 18 -</p>	<p>La norma dà potere alle parti, datore di lavoro e lavoratore, <u>in cui sia in atto un rapporto di lavoro subordinato</u>, di accordarsi attraverso accordi individuali circa lo svolgimento dell’attività lavorativa.</p> <p>Tale attività potrà essere svolta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno; ➤ senza una postazione fissa; ➤ entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; ➤ con forme di organizzazione per fasi, cicli o obiettivi e senza vincoli di orario o di luogo di lavoro (postazione variabile) con possibile utilizzo di strumenti tecnologici. <p>Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa.</p>
<p> FORMA E RECESSO - ART. 19 -</p>	<p>L’accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, deve essere stipulato per iscritto e disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la modalità e l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali; ➤ le forme di esercizio di potere direttivo del datore di lavoro anche riferite agli strumenti utilizzati dal lavoratore; ➤ i tempi di riposo del lavoratore e le modalità di disconnessione dagli strumenti di lavoro, quando cioè non deve essere contattato. <p>Il recesso dell’accordo a tempo indeterminato può avvenire, da ciascuna delle parti contraenti, con un preavviso non inferiore a 30 (trenta) giorni mentre nei casi di giustificato motivo senza alcun preavviso.</p> <p>Per i lavoratori disabili ai sensi dell’art. 1 della L.68/1999, il termine di preavviso per il datore di lavoro non può essere inferiore a 90 (novanta) giorni.</p>

<p>LA RETRIBUZIONE - ART. 20 -</p>	<p>Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello riconosciuto a chi presta la stessa attività esclusivamente all'interno dell'azienda, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprese le agevolazioni fiscali e contributive legate a incrementi di produttività ed efficienza.</p>
<p>POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE - ART. 21. -</p>	<p>Nell'accordo di lavoro agile vengono individuate le modalità con cui il datore di lavoro verifica l'attività svolta all'esterno dei locali e i comportamenti sanzionabili nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.</p>
<p>SICUREZZA SUL LAVORO - ART. 22 -</p>	<p>Si stabilisce che il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, <u>a tal fine</u> (*), consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta dove sono individuati i rischi generali e specifici.</p> <p>Anche il lavoratore è tenuto a cooperare con l'azienda per attuare le misure di prevenzione dei rischi.</p> <p>(*). L'uso di tale termine potrebbe indurre a pensare che la mera consegna dell'informativa scritta dei rischi, da parte del datore di lavoro, possa soddisfare qualsiasi obbligo in merito al tema salute e sicurezza.</p>
<p>COMUNICAZIONI E ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI - ART. 23 -</p>	<p>Il datore di lavoro è tenuto alla comunicazione dell'accordo individuale sul lavoro agile al Centro per l'Impiego, come si trattasse di una nuova assunzione.</p> <p>Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ dipendenti dai rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali, anche in merito al riconoscimento delle malattie professionali; ➤ 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 (*) <p>(*). la normativa non prevede la casistica di eventuale infortunio occorso da un luogo di lavoro prescelto verso un altro luogo di lavoro prescelto.</p>