

## *Circolare Informativa*

24 Agosto 2017

### **SMART WORKING – LAVORO AGILE**

Con la pubblicazione della Legge n. 81 del 22/05/2017 per la prima volta viene disciplinato lo “**smart working – lavoro agile**”, già presente in alcuni CCNL, e adesso regolamentato a livello normativo a partire **dal 14.6.2017**.

Trattasi di un **rapporto di lavoro subordinato** avente come obiettivo quello di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in modo tale da soddisfare contemporaneamente le esigenze individuali del lavoratore e quelle dell'impresa.

Come definito dall'art. 18 della L. 81/2017, lo “smart working” è una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**, caratterizzata dal fatto che l'esecuzione della **prestazione lavorativa avviene in parte fuori dai locali aziendali e senza precisi vincoli di orario** (anche se l'orario deve rientrare nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva) **o di luogo di lavoro** (assenza di postazione fissa).

Caratteristica fondamentale del lavoro agile è il possibile **utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale forma contrattuale può essere stipulata da tutti i **datori di lavoro privati** e, compatibilmente con le disposizioni specifiche dei rapporti del pubblico impiego, anche dalle **amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs. n.165/2001, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'art. 14 della L. n. 124/2015.

Il rapporto di “lavoro agile” può essere **stipulato a termine** ovvero **a tempo indeterminato** ed è **oggetto di comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego** territorialmente competente.

L'**accordo individuale**, da stipularsi necessariamente in **forma scritta** ai fini della regolarità amministrativa e della prova, dovrà indicare e/o disciplinare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta fuori dai locali aziendali;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore;

- gli obiettivi in termini di *performance*;
- i **tempi di riposo**;
- le modalità per poter esercitare il c.d. “**diritto di disconnessione**” del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- l’eventuale **termine finale** apposto all’accordo, se stipulato a termine;
- le **modalità di recesso**, che deve avvenire sempre in presenza di un **giustificato motivo**, e con un preavviso di almeno 30 giorni o di 90 giorni, nel caso di lavoratore disabile;
- le **modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro** sulla prestazione resa all’esterno dei locali aziendali, **nel rispetto dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori**;
- l’**individuazione delle condotte** che danno luogo a **sanzioni disciplinari** in relazione alla prestazione resa all’esterno dei locali aziendali, che ledono il rapporto fiduciario (ad esempio i c.d. “obblighi di risposta”). Al riguardo, sarà opportuno redigere un apposito **codice disciplinare (policy)** inerente la **modalità di prestazione “smart”**;
- l’eventuale diritto all’apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze.

La norma prevede la **parità di trattamento economico e normativo**, rispetto ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni all’interno dell’azienda.

Il lavoratore che opera nell’ambito del “lavoro agile” ha diritto altresì alle **tutele previste in caso di infortuni e malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali, nonché a quelli connessi al **percorso andata e ritorno dal luogo di abitazione** a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione risponda a criteri di ragionevolezza.

Sono inoltre applicabili allo “smart working” gli **incentivi di carattere fiscale e contributivo** eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro.

In capo al datore di lavoro permangono gli **obblighi in tema di salute e sicurezza sul lavoro** e dovrà pertanto consegnare al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale siano indicati i rischi generali e quelli specifici. Il lavoratore invece sarà tenuto a cooperare

all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali.

Ai fini del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008) lo smart working può infatti essere considerato come **prestazione continuativa di lavoro "a distanza"**, mediante collegamento informatico e telematico, indicato nell'art. 3, comma 10, per il quale si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII relative **all'utilizzo dei videotermini**, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Tali disposizioni prevedono:

- l'obbligo di valutazione dei rischi specifici;
- obblighi di informazione e formazione;
- obblighi di sorveglianza sanitaria.

Anche se la legge non lo contempla, si ritiene opportuno, al fine di stabilire le regole generali che disciplinano lo "smart working" a livello aziendale:

- stipulare un accordo sindacale con le RSA/RSU, ove presenti;

oppure

- redigere un regolamento aziendale all'interno del quale saranno poi concordati i singoli accordi individuali.

CDA Studio Legale Tributario

Sezione Lavoro