

Udine, 19 luglio 2017

Il lavoro agile (cd. smart working)

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge n. 81/2017 recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” (c.d. Jobs Act del lavoro autonomo), in vigore dal 14 giugno 2017.

Il Lavoro Agile è una nuova **modalità di svolgimento** dell'attività lavorativa (non è una nuova tipologia contrattuale): si tratta di una modalità volta a superare le rigidità del telelavoro e che si riferisce all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta solo in parte all'interno dell'azienda e con i soli vincoli di orario massimo di lavoro derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'obiettivo è quello di favorire la conciliazione vita - lavoro nonché l'aumento della produttività: se infatti l'attività lavorativa è prestata in modalità di lavoro agile è riconosciuta la detassazione prevista per la disciplina dei premi di produttività.

La disciplina del lavoro agile è rimessa ad un **accordo scritto** tra le parti, con il quale vengono definite le modalità di esecuzione della **prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali**:

- tempi di riposo
- diritto alla disconnessione del lavoratore
- potere direttivo e di controllo
- sanzioni disciplinari.

L'accordo sul lavoro agile può essere **a termine o a tempo indeterminato**: in quest'ultimo caso, il **recesso** può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (elevati a 90 in caso di lavoratori disabili). Nell'ipotesi di giustificato motivo, ciascuna parte può recedere prima della scadenza del termine, in caso di accordo a termine, o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

A carico dell'impresa è, inoltre, previsto l'obbligo di **comunicazione obbligatoria** relativa all'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di “lavoro agile” e alle sue modificazioni.

Il prestatore di lavoro agile ha diritto ad un **trattamento economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione della contrattazione collettiva, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro **deve garantire la salute e la sicurezza** del prestatore di lavoro agile e consegnare al dipendente, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta**, nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è 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 aziendali.

In merito alle **coperture assicurative**, il lavoratore è assicurato per la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nonché alla tutela per l'infortunio in itinere durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

(Fonti: Legge n. 81 del 22.05.2017 pubblicata sulla G.U. n. 13 giugno 2017 n. 135)