

Il progetto di legge sullo smart working (il cosiddetto “lavoro agile”) debutta in Senato (con atto n.2233) ed inizia il suo cammino parlamentare. Il testo elaborato dal Governo persegue l’obiettivo di dare alle Imprese ed ai Lavoratori degli strumenti per adattare le caratteristiche del lavoro subordinato alle nuove modalità con cui si può svolgere il lavoro. I cambiamenti tecnologici stanno avendo (in molti settori economici) un impatto diretto sul modo di lavorare. Per modulare le regole del lavoro a questi cambiamenti, il Disegno di Legge consente alle Parti di concordare delle forme di lavoro svincolate dal tempo e dal luogo della prestazione, secondo un modello decisamente diverso dal tradizionale telelavoro (ancorato ad un luogo di lavoro, seppur diverso dalla sede aziendale); la diversità con questa forma è tale che si prevede espressamente l’inapplicabilità del corpus sistema di regole previsto per tale forma.

Il progetto di Legge racchiude nella definizione di lavoro agile la prestazione lavorativa svolta (anche con l’utilizzo di strumenti tecnologici) solo in parte all’interno dei locali aziendali e senza una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti fuori dall’Azienda. Il progetto di Legge specifica la natura volontaria del “lavoro agile”: serve un accordo scritto tra le parti nel quale sono definite le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali e dove siano indicate le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del Lavoratore.

La durata dell’accordo potrà essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Ciascuno dei contraenti potrà recedere dall’accordo prima della scadenza del termine se l’accordo è a tempo determinato, o senza preavviso se l’accordo è a tempo indeterminato ed in presenza di un giustificato motivo. Il recesso dall’accordo a tempo indeterminato è comunque consentito, a fronte di un preavviso non inferiore a 30 giorni. Durante il periodo di svolgimento del lavoro in modalità smart working, il dipendente ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la loro prestazione lavorativa solo all’interno dell’Azienda, a parità di mansioni svolte. Il datore di lavoro mantiene inalterato il proprio “potere” direttivo, di controllo e disciplinare con il diritto di controllare la prestazione effettuata dal lavoratore in modalità di smart working. La disciplina del lavoro agile si distingue anche per una gestione semplificata della sicurezza sul lavoro.

Accanto all’obbligo generale per il datore di lavoro di garantire la tutela della salute e della sicurezza del Lavoratore, si prevede un obbligo di informativa periodica (cadenza minima annuale), nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici correlati alle modalità di svolgimento della prestazione.