



Home Notizie Focus magazzini Material handling In primo piano Dal mercato Eventi Immobiliare Directory Contatti Annunci

home » Le notizie di oggi » LO SMART WORKING E' LEGGE

LO SMART WORKING E' LEGGE

Secondo numerosi studi lavorare da casa garantisce vantaggi sia per l'azienda che per il lavoratore: la prima vede aumentare la produttività del lavoratore e può diminuire alcuni costi fissi di gestione dei locali aziendali. Il dipendente, dal canto suo, può trovare un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro. Lavorando anche in maniera più serena. **Di questa opportunità si sono accorte da tempo alcune aziende che hanno implementato, soprattutto grazie ad accordi sindacali, il lavoro agile o smart working.**

Con la pubblicazione in GU lo smart working è legge di Stato

Con un po' di ritardo (come spesso accade!) anche il legislatore si è deciso ad intervenire sul tema. Il lungo iter parlamentare del ddl sul lavoro autonomo, in cui si trova anche la disciplina del lavoro agile o 'smart working', si è concluso lo scorso 10 maggio 2017 con l'approvazione del testo finale da parte del Senato della Repubblica. **Ottenuta la firma del presidente della Repubblica Mattarella e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale lo 'smart working' sarà, a tutti gli effetti una legge dello Stato.**

Quali sono le novità in materia di lavoro agile?

Innanzitutto è bene chiarire subito che **il lavoro agile non è una nuova tipologia contrattuale che si aggiunge a quelle esistenti.** Si tratta, piuttosto, di una particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in cui **viene mutata una delle caratteristiche della prestazione, ovvero, il luogo di esecuzione della stessa. Lo scopo che il legislatore dichiara di perseguire attraverso il lavoro agile è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.** Che cos'è, dunque, il lavoro agile? Lo chiarisce direttamente la legge definendolo una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (sia alle dipendenze di un imprenditore privato che di una pubblica amministrazione, in quanto compatibile) **stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.**

Datore di lavoro e lavoratore devono sottoscrivere un accordo

La prestazione lavorativa, in sostanza, viene eseguita, 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 giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. **Per decidere di lavorare in modalità 'smart', datore di lavoro e lavoratore devono stipulare un accordo relativo alla modalità di lavoro agile per iscritto** (ai fini della regolarità amministrativa e della prova) **con cui viene disciplinata l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore.**

visualizza la versione PDF

social share

0
G+1
0
Mi piace

più recenti

[Wtransnet propone "Italy Transport Networking"](#)

16/05/2017

Appuntamento a Bologna il 26 maggio con l'evento della borsa carichi che permette alle imprese di conoscersi di persona, intrecciare relazioni e ampliare il business.

[read more..](#)

[Yusen apre a Francoforte gateway per il farmaco](#)

16/05/2017

La nuova struttura segna l'inizio dei servizi di trasporto aereo forniti dal 3PL in Germania secondo gli standard GDP.

[read more..](#)

[A Genova gli Stati Generali della Logistica del Nord-Ovest](#)

16/05/2017

Presenti il 22 maggio a Palazzo Sangiorgio numerose autorità, tra cui i presidenti delle Regioni Liguria, Piemonte e Lombardia e il ministro Delio.

[read more..](#)

[LO SMART WORKING E' LEGGE](#)

16/05/2017

Il lungo iter parlamentare del ddl sul lavoro autonomo, in cui si trova anche la disciplina del "lavoro agile", si è concluso lo scorso 10 maggio con l'approvazione del testo finale da parte del Senato. Ecco le maggiori novità.

[read more..](#)

I nostri partner



Il lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato

L'accordo individua altre sì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. **L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.** Nel caso di lavoratori disabili (assunti col meccanismo delle cosiddette quote obbligatorie) il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina, altresì, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (in tema di controlli a distanza dei lavoratori). L'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. **In sostanza, sarà necessario un adeguamento del codice disciplinare alla luce delle particolari condotte sanzionabili che potrebbero essere commesse in modalità 'smart' e che, per forza di cose, differiscono dalle condotte tipicamente realizzabili all'interno dei locali aziendali.** La legge stabilisce il principio di parità di trattamento dello 'smart worker': il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Tutelata salute e sicurezza dei lavoratori che operano da casa

La legge infine si preoccupa di disciplinare la materia della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che operano da casa, stabilendo, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.** Proseguendo sul solco tracciato dal T.U. 81/2008, anche nello smart working si propone una visione collaborativa della sicurezza: 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.

Il caso delle Ferrovie dello Stato

Difficile dire quale sarà l'applicazione concreta delle nuove norme sullo smart working. Di certo, questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa pare rappresentare una forte esigenza aziendale in questa fase storica tanto che, nell'attesa dell'intervento normativo, in molte aziende tale possibilità era stata già introdotta attraverso specifici accordi sindacali. **Si pensi, da ultimo, all'accordo tra le Ferrovie dello Stato e le organizzazioni sindacali del 2 maggio scorso con cui le parti hanno deciso di avviare una sperimentazione di 'smart working' per circa 500 lavoratori FS** che potranno lavorare da casa o in qualsiasi luogo da loro scelto, da un minimo di 4 fino a un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili. Gli accordi siglati in sede aziendale dovranno essere ora rivisti alla luce della nuova legge e, se necessario, adeguati al nuovo quadro normativo.

Il lavoro agile presenta potenzialità anche per le imprese di logistica

Tolte le funzioni prettamente operative, infatti, nei settori in cui i lavoratori utilizzano largamente le tecnologie (si pensi ad esempio, ai settori amministrativo, finanziario, legale, ai rapporti istituzionali, i rapporti con i fornitori, etc..) sarà possibile prevedere che una parte della prestazione lavorativa in ambito logistico venga svolta in un luogo diverso dai locali aziendali.

Avv. Riccardo Maraga
Studio Legale Trevisan & Cuonzo
www.trevisancuonzo.com

16/05/2017, © Euromerci - riproduzione riservata

più letti

[Sistri, la piena operatività fatta slittare all'anno 2017](#)

08/01/2016

Il doppio binario con anche i vecchi adempimenti cartacei doveva finire dal 2016, ma il decreto Milleproroghe lo ha prolungato di un anno.

[read more..](#)

[A Bologna è di scena la logistica che fa innovazione](#)

21/01/2016

Grazie al convegno organizzato il 28 gennaio dall'Osservatorio Contract Logistics (School of Management-Politecnico di Milano) e Assologica.

[read more..](#)

[La Cina punta al trasporto ferroviario delle merci](#)

08/01/2016

Nel 2016 la Ferrovia Internazionale Yuxinou realizzerà quasi un treno al giorno dal Paese asiatico per l'Europa.

[read more..](#)

[TomTom Telematics acquisisce la polacca Finder SA](#)

08/01/2016

La società si rivolge così direttamente al grande mercato della telematica, stabilendo inoltre una posizione di

[read more..](#)