

Smart Working

Legge n.81 del 22 maggio 2017 (art. 18-24)

Di cosa si tratta?



Detto anche “lavoro agile”, è una modalità di esecuzione del **rapporto di lavoro subordinato** che può svolgersi in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali, senza vincoli di luogo e orario, senza postazione fissa, e stabilita da un



accordo individuale tra le parti

Con che obiettivi?



Incrementare la competitività e **agevolare** la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Cosa non è?



Non è una nuova tipologia contrattuale

Caratteristiche



Il lavoratore

Deve cooperare all'attuazione delle misure sulla **tutela della sicurezza sul lavoro**



Ha diritto a un **trattamento economico e normativo non inferiore** a quello applicato ai colleghi che non lavorano in smart working e che svolgono le medesime mansioni



Nel caso utilizzi strumenti tecnologici per lavorare fuori dai locali aziendali, ha **diritto alla disconnessione**



Il datore di lavoro



Deve **definire una policy** su strumenti di lavoro e controlli **(nell'Accordo)**



Deve **garantire salute e sicurezza del lavoratore** e a tal fine consegna, con cadenza annuale, a lui e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa sui rischi specifici e generali



Può riconoscere al lavoratore un **diritto di apprendimento** e la periodica certificazione delle relative competenze



L'INAIL stabilisce che



La tariffa INAIL e il relativo premio assicurativo sono gli stessi in caso di lavoro dentro o fuori dai locali aziendali.

Gli infortuni occorsi sul luogo di lavoro sono coperti in maniera equivalente rispetto a quelli che occorrono fuori dal luogo di lavoro



Sono coperti gli infortuni in itinere se la scelta del luogo di lavoro è dettata da esigenze connesse alla prestazione di lavoro o necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita/lavoro e risponda a criteri di ragionevolezza

Accordo tra le parti



È **individuale** e dev'essere stipulato per iscritto tra datore di lavoro e lavoratore subordinato e comunicato all'INAIL. Deve fare riferimento a:



Durata

- > A tempo indeterminato o a termine



Possibilità di recesso

- > Sempre in caso di giustificato motivo
- > Se a tempo indeterminato, anche senza giustificato motivo, con preavviso di 30 giorni (90 giorni se lavoratore con disabilità)



Caratteristiche

- > Esecuzione della prestazione lavorativa svolta fuori dai locali aziendali
- > Misure tecniche e organizzative per la disconnessione dagli strumenti di lavoro
- > Tempi di riposo
- > Comportamenti che possono dar luogo a sanzioni disciplinari
- > Uso degli strumenti ed esercizio del potere direttivo e - nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori - di controllo da parte del datore di lavoro
- > Può contenere specifiche “su misura” condivise tra le parti