

Lo *Smart-Working* è quasi legge, ma è già prassi

Il 3 novembre 2016, con 173 voti favorevoli e 53 astensioni il Senato ha approvato, dopo quasi un anno di discussione, il disegno di legge n. 2233 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*».

I ventidue articoli del provvedimento che coinvolgerà oltre due milioni di partite iva e collaboratori introducono una serie di misure inedite a sostegno del lavoro autonomo, ma, soprattutto, definiscono il quadro normativo cui fare riferimento per la gestione delle forme di lavoro da remoto.

In un contesto produttivo sempre più in trasformazione, il disegno di legge definisce, per la prima volta, il "lavoro agile" ovvero - per i più anglofili - il cosiddetto "*Smart-Working*": una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro resa possibile grazie alle tecnologie digitali. Non una nuova tipologia contrattuale, bensì una differente modalità di esecuzione della normale prestazione dovuta, che diviene svincolata da specifici luoghi e tempi di lavoro, nel rispetto dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il provvedimento, stabilendo che la prestazione lavorativa può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, permetterà a quei lavoratori le cui prestazioni non necessitano della presenza fisica in azienda o di particolari attrezzature, un migliore *work-life balance*, e, al contempo, consentirà alle aziende di incrementare la competitività tramite una serie di benefici: riduzione di strutture e costi fissi, riduzione delle indennità di trasferta e missioni; aumento di produttività dei lavoratori; riduzione del tasso di assenteismo aziendale.

Per l'individuazione delle concrete modalità di attuazione del lavoro agile, il testo varato al Senato rinvia all'accordo diretto tra datore e lavoratore, nel quale dovranno essere indicati i tempi di riposo, le misure tecniche e organizzative finalizzate ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e le modalità di esercizio del potere di controllo, in conformità a quanto disposto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. L'accordo potrà essere sia a tempo indeterminato che determinato; mentre nel primo caso è prevista la libera recedibilità con preavviso di almeno trenta giorni, nel secondo caso il recesso dalla flessibilità potrà avvenire solo in presenza di un giustificato motivo.

Il trattamento economico del lavoratore che svolgerà la prestazione in modalità di lavoro agile dovrà essere equivalente a quello applicato nei confronti dei lavoratori svolgenti le medesime mansioni, ma esclusivamente all'interno dell'azienda.

Il disegno di legge dirada le incertezze in materia infortunistica e riconosce la relativa tutela per gli infortuni *in itinere*, anche qualora la scelta del luogo per effettuare la prestazione lavorativa sia dettata non solo da esigenze connesse alla prestazione stessa, ma anche del bisogno del lavoratore di coniugare, nel limite della ragionevolezza, tali esigenze con quelle extra-lavorative.

In tema di sicurezza sul lavoro, il datore sarà tenuto a consegnare al lavoratore (e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta che individui i rischi generali e i rischi specifici connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il "*Jobs Act* degli autonomi" passa ora alla Camera dei Deputati; l'obiettivo del Governo è giungere all'approvazione definitiva entro l'anno così che le nuove regole entrino in vigore da gennaio 2017.

Nel frattempo, a conferma dell'operatività dell'istituto, la contrattazione collettiva, seppur ancora in limitate ipotesi, già prevede forme di *Smart-Working*, sia mediante espresso riferimento al modello del lavoro agile (vedi: CCNL Industrie Alimentari del 5 febbraio 2016; CCNL Servizi di pulizia - sistema cooperativo del 15

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Milano

Paola Tradati

Tel. +39 02 763741
ptradati@gop.it

Alessandra Ferroni

Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Nicola Bonante

Tel. +39 02 763741
nbonante@gop.it

Roma

Matteo Fusillo

Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Saverio Schiavone

Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto

Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio

Tel. +39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

www.gop.it

marzo 2016), sia, andando oltre le etichette formali, affrontando i temi della flessibilità del lavoro e della prestazione.

Al di là di tali primi tentativi di regolazione sistematica, resta ad ogni modo possibile già "oggi" implementare le misure 'smart': se ne registrano infatti già diversi casi di attuazione tramite accordi collettivi, a seguito di specifiche intese sindacali.

Lo *Smart-Working*, dunque, se non è ancora legge, è già prassi: per una stima del fenomeno, secondo uno studio dell'Osservatorio del Politecnico di Milano dello scorso ottobre, sarebbero già circa 250 mila, e cioè il 7% del totale di impiegati, quadri e dirigenti i lavoratori in modalità flessibili di luogo, orario e strumenti di lavoro, e attualmente, la diffusione dei progetti di *Smart-Working* in Italia riguarderebbe, pur in assenza del quadro normativo, il 30% delle grandi imprese.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.