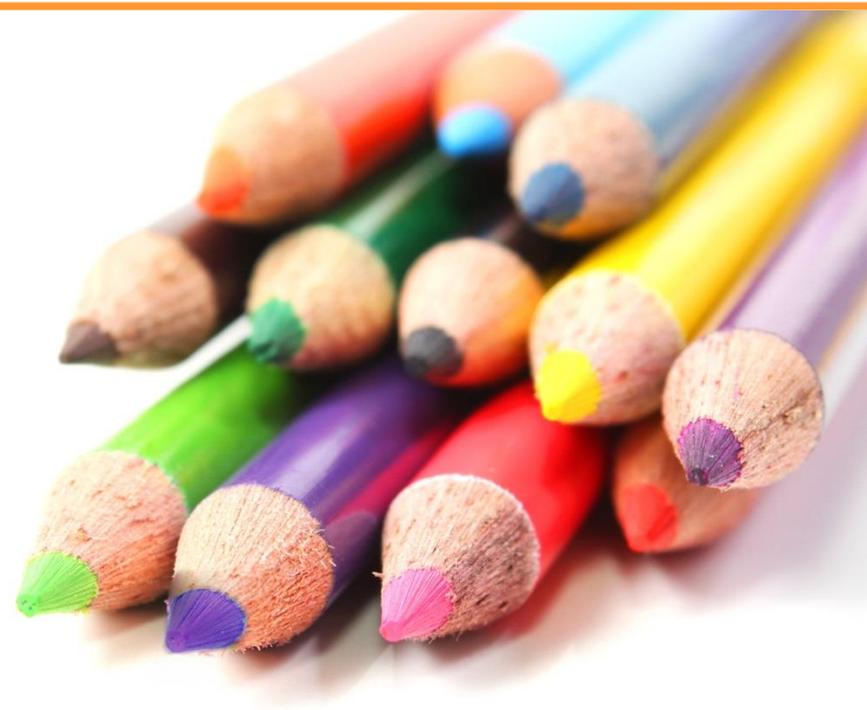


LAVORO AGILE: NORMATIVA E PRASSI

8° TUTTOLAVORO, 10 APRILE 2017



IL 41% DELLE GRANDI AZIENDE
HA GIÀ INTRODOTTTO INIZIATIVE DI SMART WORKING



SERVE UNA LEGGE SUL LAVORO AGILE?

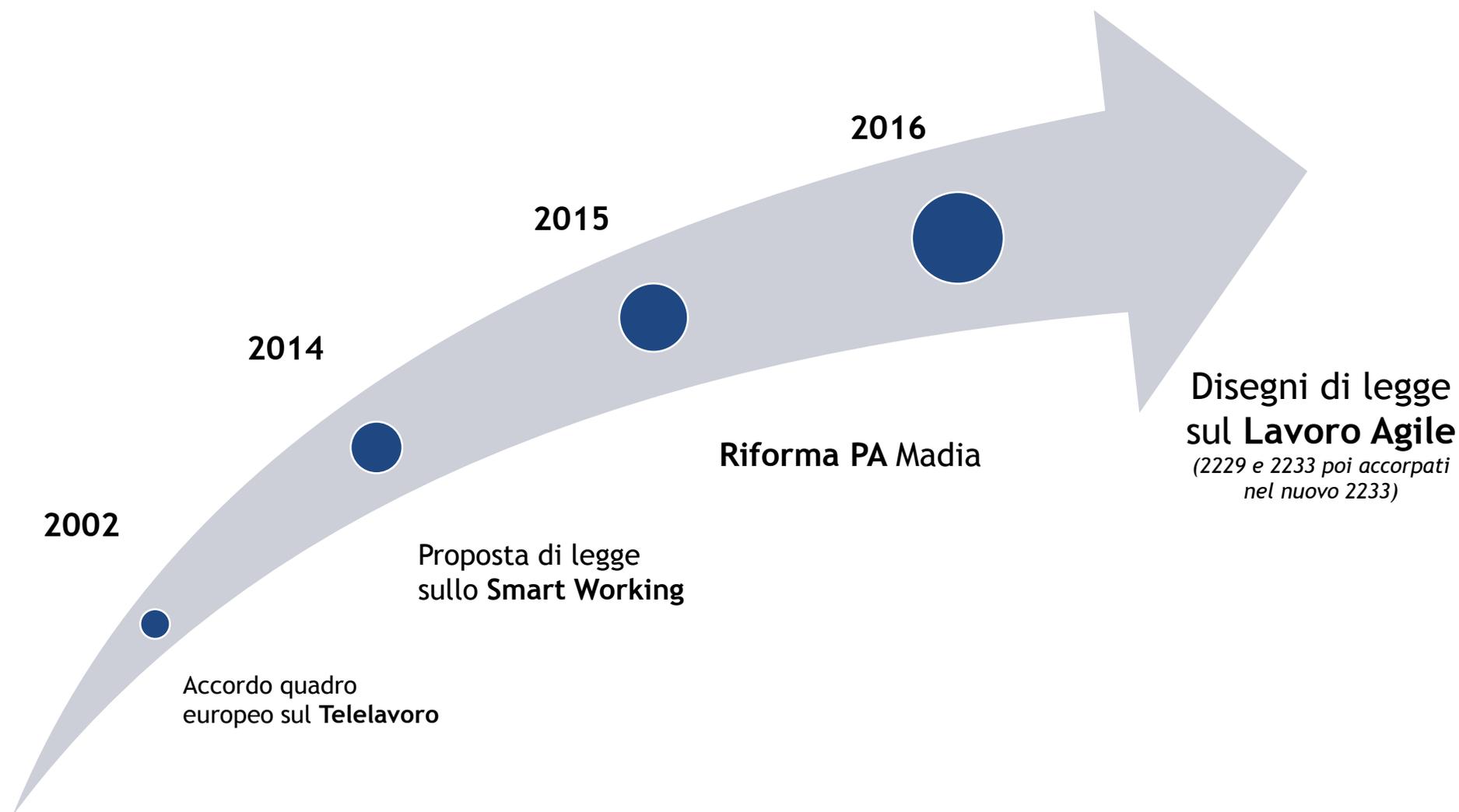
Sì...

...per renderlo **riconoscibile** in quanto modalità di **lavoro subordinato**

(non per istituire una nuova fattispecie lavorativa)

...per facilitare il riconoscimento di **tutele** per l'impresa e il lavoratore

(non per imporre dei limiti alle aziende)



N.2233 - 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

1. Presentato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (Poletti)
2. Approvato dal Senato della Repubblica il 3 novembre 2016
3. Modificato dalla Camera dei deputati il 9 marzo 2017
4. Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza del Senato il 14 marzo 2017
5. Attualmente in stato di relazione al Senato

Capo II, art.18, c.1

«Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti»

CHI?

Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (art.18, c.3)

DOVE?

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa (art.18, c.1)

QUANDO E QUANTO?

La prestazione lavorativa viene eseguita [...] entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art.18, c.1)

COME?

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art.18, c.2)

L'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali è disciplinata tramite

ACCORDO SCRITTO INDIVIDUALE

- Definisce gli **strumenti** utilizzati dal lavoratore
- Individua i **tempi di riposo** del lavoratore nonché le **modalità di disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro
- Determina le forme di **esercizio del potere direttivo e del potere di controllo** del datore di lavoro
- Riporta le condotte del lavoratore che prevedono **sanzioni disciplinari**
- Può essere **a termine o a tempo indeterminato** (nel secondo caso, il recesso deve avvenire con preavviso di almeno 30 giorni, 90 nel caso di lavoratori disabili)

PARITÀ DI TRATTAMENTO (art.20, c.1)

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 [...] nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

PERCEPIMENTO DEGLI INCENTIVI (art.18, c.4)

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (art.20, c.2)

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto [...] il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

SICUREZZA SUL LAVORO (art.22)

- Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore agile:
 - consegna al lavoratore e al RLS un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione.

TUTELA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA (art.23)

L'accordo per l'attivazione del lavoro agile è **oggetto di comunicazione obbligatoria** agli enti previdenziali e assicurativi.

- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli **infortuni in itinere da e verso il luogo di lavoro agile [...]** quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

TIPOLOGIA DI LAVORATORI: CHI?

- ✓ Compatibilità delle mansioni e della strumentazione
- ✓ Ruolo e livello organizzativo
- ✓ Neo-genitori
- ✓ Tipologia contrattuale
- ✓ Autocandidatura della struttura/del dipendente
- ✓ Tutta la popolazione aziendale

TEMPI: QUANTO E QUANDO?

- ✓ Giorni/ore al mese o alla settimana
- ✓ Giorni fissi prestabiliti
- ✓ Orario d'ufficio
- ✓ Diversa articolazione temporale concordata
- ✓ Assenza di orario di lavoro e piena autonomia

TEMPI: QUANTO E QUANDO?

- ✓ Giorni/ore al mese o alla settimana
- ✓ Giorni fissi prestabiliti
- ✓ Orario d'ufficio
- ✓ Diversa articolazione temporale concordata
- ✓ Assenza di orario di lavoro e piena autonomia

STRUMENTI: COME?

- ✓ Strumentazione aziendale (no BYOD)
- ✓ Rete internet a carico del dipendente

LUOGHI: DOVE?

- ✓ Residenza/domicilio, cliente, hub aziendale
- ✓ Luogo concordato
- ✓ Qualunque localizzazione indicata dal dipendente nella quale dichiara di svolgere la prestazione
- ✓ Luogo idoneo rispetto alla policy aziendale e alla normativa di salute e sicurezza scelta dal lavoratore
- ✓ Qualunque luogo

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



Via Copernico, 38
20125 - Milano

www.rwaconsulting.net

Emanuele Lazzarini

emanuele.lazzarini@rwaconsulting.net

347.11.72.891