



Venerdì 29/03/2019

Smart working

A cura di: *Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi*

Le nuove tecnologie, internet e le reti Wi-Fi, stanno cambiando il mondo del lavoro.

Grazie a loro si è diffuso lo smart working, che meglio si adatta alle esigenze dei lavoratori e che garantisce una maggiore qualità e produttività del lavoro stesso.

La legge 22 maggio 2017, n° 81 ha regolamentato lo smart working o lavoro agile, una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dai Ccnl.

Il contratto, che deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, disciplina l'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali, le modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione del lavoratore.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni. Il trattamento economico, previdenziale e normativo del lavoratore in modalità di smart working non deve essere inferiore a quello applicato ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono identiche mansioni. L'accordo relativo alle modalità di smart working disciplina il potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione del lavoratore all'esterno dei locali aziendali e individua le condotte che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Particolare attenzione merita il controllo a distanza connesso agli strumenti di lavoro.

Al fine di limitare possibili ipotesi di contenzioso, risulta utile prevedere in maniera dettagliata all'interno dell'accordo individuale di smart working, le modalità di esercizio del potere di controllo del datore perché ove al lavoratore non sia data adeguata informazione sulle modalità e sugli strumenti di controllo, le relative risultanze non potranno essere utilizzate ai fini disciplinari.

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. L'Inail ha precisato che nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo.

Per lo svolgimento dello smart working è necessario effettuare una comunicazione sul sito del Ministero del Lavoro, i datori di lavoro non hanno invece alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi Inail se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni che non determinano variazione del rischio.

Lo smart working si differenzia dal telelavoro per il fatto che quest'ultimo prevede la prestazione esterna all'azienda sempre nel medesimo luogo (abitazione del lavoratore o posto fisso in centri di telelavoro) mentre lo smart working fissa una parte della prestazione in azienda ed una seconda parte, maggioritaria o minoritaria, in luoghi diversi e variabili scelti dal lavoratore e salvo quelli espressamente esclusi nel



contratto.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi