Lavoro agile. Il Ddl atteso in aula al Senato

«Smart working»: all'ultimo voto la legge su orari e garanzie

Dopo un iter parlamentare lungo più di un anno, 419 giorni per l'esattezza, arriva al rush finale lo Statuto del lavoro autonomo, che sarà a breve calendarizzato per il via libera definitivo dell'Aula del Senato.

Nel disegno di legge anche un capitolo dedicato allo smart working che prova a tracciare la cornice all'interno della quale inserire le intese siglate tra lavoratori e aziende, che finora hanno coinvolto quasi 300mila dipendenti.

Tra le novità in arrivo il diritto alla disconnessione dei lavoratori "agili" e quello a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei colleghi che svolgono le stesse mansioni esclusivamente in azienda. Non mancano però alcune criticità, come l'assenza di un periodo transitorio per le "vecchie" intese di smart working e l'incertezza in merito all'eccessiva estensione della responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza.

Francesca Barbieri ▸ pagina 8
con un'analisi di **Giampiero Falasca**

Smart working, test sulle vecchie intese

Prevista la parità di trattamento retributivo con chi lavora in ufficio

Lavoratori «agili»

Le sperimentazioni riguardano una platea di circa 300mila dipendenti

Rush finale

Il disegno di legge è atteso nei prossimi giorni in Aula al Senato per il via libera definitivo

Francesca Barbieri

L'ultima grande azienda in ordine di tempo a renderlo strutturale è stata Enel, che nei giorni scorsi ha anche allargato la platea degli interessati da 500 a 7mila, ai quali sarà offerta la possibilità di lavorare fuori ufficio per un giorno alla settimana. E ora che lo Statuto del lavoro autonomo arriva alle battute finali per l'approvazione in Parlamento, dopo oltre un anno dalla presentazione del disegno di legge (avvenuta l'8 febbraio 2016), lo smart working potrebbe prendere slancio con una nuova cornice di regole, ma anche con alcuni aspetti da chiarire.

Gli smart worker in Italia

La situazione attuale vede il 30% delle grandi società che nel 2016 ha realizzato progetti strutturati di lavoro agile (secondo l'osservatorio della School of management del Politecnico di Milano), mentre la situazione è ben diversa nelle Pmi, dove la percentuale è ferma al 5%, anche se è in aumento il numero di quelle interessate a introdurlo in futuro (quasi una su cinque).

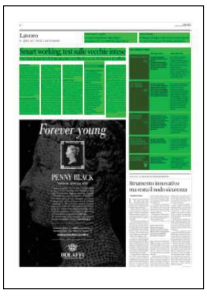
In tutto, si stimano quasi 300mila lavoratori attualmente coinvolti dallo smart working.

Ma cosa accade alle intese siglate prima dell'entrata in vigore dello Statuto, che potrebbe essere "licenziato" a breve dal Senato? «Restano valide - risponde Maurizio Del Conte, giuslavorista autore del provvedimento e ora presidente dell'Anpal (Agenzia per le politiche attive) - purché in linea con le direttrici fissate dal disegno di legge. Viene sancito, per esempio, il principio di parità di trattamento normativo e retributivo, perché non si tratta di un contratto diverso, ma di una differente modalità di svolgere la prestazione all'interno dello stesso contratto. In base ai principi generali, non è consentito ridurre lo stipendio, a meno che non si passi a un part-time». Lo Statuto esclude, infatti, che il lavoro agile rappresenti una nuova categoria contrattuale, e lo distingue nettamente dal telelavoro: il primo si svolge «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno», nel secondo invece l'attività lavorativa «viene regolarmente svolta fuori dai locali dell'azienda».

Possibili criticità

Non mancano però alcune criticità. Anche se le nuove regole danno ampio spazio alle intese tra le parti, è stata persa l'occasione di prevedere un periodo transitorio per evitare qualsiasi dubbio sul coordinamento tra lo Statuto e gli accordi sperimentali di smart working già siglati.

Visto che attualmente le esperienze di lavoro agile esistenti in azienda sono nella maggior parte dei casi affidate e definite dalla contrattazione collettiva, «sa-



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

rebbe stato opportuno introdurre una clausola transitoria che faccia salva, almeno per qualche mese, la disciplina contenuta negli accordi collettivi» sottolineano da Confindustria.

La seconda tocca il tema della tutela e sicurezza sul lavoro e quello dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. «Tutta la materia dello smart working è innovativa - commenta Guglielmo Loy, segretario confederale Uil - per questo il tema sicurezza al momento non ha un quadro normativo del tutto chiaro, ma servirà del tempo per definirlo meglio».

La novità principale del lavoro agile riguarda il venir meno - almeno in parte - del riferimento a un luogo di lavoro sul quale il "titolare" esercita gli obblighi e i controlli. Per questo motivo risulta molto difficile, in pratica, applicare la responsabilità datoriale in materia di sicurezza e prevenzione. Una questione che resta aperta: ora la palla passa al Governo che ha accolto un ordine del giorno che lo impegna a emanare una circolare sull'adattamento al lavoro agile delle disposizioni in materia di salute e sicurezza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

OGGI A MILANO

Ottava edizione di Tuttolavoro

- L'ottava edizione di Tuttolavoro si svolgerà oggi presso la sede del Gruppo 24 Ore in Via Monte Rosa 91 a Milano. La registrazione dei partecipanti sarà possibile dalle 8.30
- Gli esperti del Sole 24 Ore affronteranno gli aspetti più rilevanti dell'evoluzione delle regole del mercato del lavoro. Durante la sessione del mattino si tratterà anche di piani di welfare, smart working, privacy e controlli a distanza, contrattazione di secondo livello, le nuove relazioni industriali dopo il contratto dei metalmeccanici. Nel pomeriggio «Speciale pensioni», dedicato alla riforma del sistema pensionistico.
- Per informazioni *www.eventi.ilsole24ore.com/8-tuttolavoro*

Come cambiano le regole

	DISCIPLINA ATTUALE	NUOVA DISCIPLINA
FORMA E DURATA	**Lo smartk working non è disciplinato da una normativa speciale. In applicazione dei principi generali, le parti - individuali e collettive - possono adottare specifiche regolamentazioni della materia**	Secondo la nuova disciplina, l'accordo che prevede lo svolgimento del lavoro agile deve essere firmato per iscritto tra le parti, e può avere una durata determinata o indeterminata. Se l'accordo è a tempo indeterminato il recesso deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nell'accordo a tempo determinato, si può recedere prima del termine solo per giustificato motivo
SICUREZZA SUL LAVORO	**Non esiste una normativa specifica e quindi si applicano le regole generali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Queste norme risultano, tuttavia, di fatto inapplicabili ai casi nei quali la sede fisica del lavoro cambia in continuazione**	Viene confermato l'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità «agile», ma viene declinato in funzione della modalità di svolgimento della prestazione. Pertanto, si prevede l'obbligo di consegnare con cadenza almeno annuale al lavoratore e al Rappresentante per la sicurezza un'informativa scritta che individua i rischi generali e i rischi specifici connessi all'esecuzione del rapporto
INFORTUNI IN ITINERE	**L'infortunio in itinere non è totalmente coperto, se avviene quando il lavoratore si sta recando presso un luogo diverso da quello concordato nel contratto per lo svolgimento della prestazione (sul tema ci sono rilevanti incertezze applicative)**	Si riconosce in modo espresso al lavoratore agile il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche per gli infortuni in itinere avvenuti verso un luogo della prestazione funzionale a esigenze connesse alla prestazione stessa o alle necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative
DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E GESTIONE DEI DATI	**Non esiste una disciplina specifica, valgono le norme generali sull'orario di lavoro**	Ferma restando l'applicabilità dei limiti previsti dalla legge sull'orario di lavoro, le parti possono concordare delle fasce di tempo nelle quali il lavoratore agile ha diritto di essere disconnesso
TRATTAMENTO ECONOMICO	**Non esiste una disciplina specifica, anche se le regole sul telelavoro vietano le discriminazioni retributive**	Si prevede espressamente il divieto di applicare un trattamento economico differenziato al lavoratore agile (con conseguente nullità di intese, anche preesistenti, che violano il principio)