

SMART WORKING. LE NUOVE REGOLE

Per chi lavora da remoto niente tagli di stipendio

di **Giampiero Falasca**

Il progetto di legge sul lavoro agile mira ad adeguare le tradizionali regole del lavoro dipendente alle profonde trasformazioni del modo di lavorare imposte dalla rivoluzione digitale. L'utilizzo massiccio delle nuove tecnologie rende sempre meno necessaria - per alcuni settori d'attività - la presenza fisica sul luogo di lavoro; inoltre, acquista sempre maggiore importanza il risultato della prestazione, rispetto alle tradizionali forme di misurazione legate al tempo e al luogo di lavoro. Queste trasformazioni stanno causando il rapido invecchiamento delle regole del lavoro; la disciplina del lavoro agile tenta di recuperare questo ritardo, dando una veste giuridica certa a prassi e forme di lavoro già ampiamente diffuse.

L'articolo 1 del disegno di legge definisce cosa si intende per "lavoro agile": una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, avviata da un accordo tra le parti, priva di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e caratterizzata dall'utilizzo di strumenti tecnologici.

Tale prestazione lavorativa viene eseguita, in parte nei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, nel rispetto dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

I contenuti dell'accordo, che deve essere stipulato tra il datore di lavoro e il dipendente per attivare il lavoro agile, sono definiti nell'articolo 16. L'intesa - che può avere una durata determinata o indeterminata - va stipulata per iscritto e disciplina le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, stabilendo anche le modalità d'esercizio del potere direttivo individuando gli strumenti che utilizzerà il lavoratore. L'accordo deve anche stabilire quali sono le misure tecniche e organizzative che saranno utilizzate per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumenta-

zioni tecnologiche (il cosiddetto diritto alla disconnessione).

L'articolo 17 stabilisce il principio di parità del trattamento economico e normativo applicato al lavoratore agile, che non può essere inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (tenuto conto di quanto prevedono i contratti collettivi di primo e secondo livello).

Alcune misure specifiche per la tutela della salute e la sicurezza del lavoratore agile sono stabilite nell'articolo 19. Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'in-

ACCORDO FORMALE

L'intesa tra datore e lavoratore deve essere stipulata per iscritto e disciplina le modalità della prestazione

formativa sui rischi generali e specifici connessi alla modalità di lavoro, e il dipendente deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore.

La tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - chiarisce l'articolo 20 - si applica anche in favore del lavoratore agile per i rischi connessi alla prestazione resa nei locali aziendali. Inoltre, viene estesa la nozione di "infortunio in itinere" agli eventi occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. La copertura si applica a condizione che la scelta luogo della prestazione sia ragionevole e, comunque, sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita e quelle lavorative.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

