



IL LAVORO AGILE - SMART WORKING - UNA SPINTA PER LA CONTRATTAZIONE INNOVATIVA E PER MIGLIORI CONDIZIONI DI LAVORO

DOPO DIVERSI ACCORDI AZIENDALI STIPULATI DAL SINDACATO
ANCHE LA LEGGE RECEPISCE E REGOLA LE NOVITÀ DEL LAVORO AGILE

Il 10 maggio 2017 il Parlamento ha approvato in via definitiva il disegno di legge sul lavoro autonomo che introduce disposizioni e tutele anche per il lavoro agile o smart working, una modalità che permette di svolgere al di fuori della sede aziendale, avvalendosi delle tecnologie informatiche, la stessa attività lavorativa svolta nei locali dell'azienda e con articolazione diversa dell'orario, in grado di migliorare la qualità del lavoro e di favorire adeguate risposte alle esigenze aziendali, sociali e personali. Una formula di flessibilità che viene incontro ai lavoratori, che ha preso piede nel mondo dei servizi e che adesso tocca anche altre realtà tra cui il comparto metalmeccanico e gli altri settori industriali.

ACCORDO TRA LE PARTI

E' richiesto l'**accordo scritto tra le parti** per disciplinare:

- le **forme di organizzazione** per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro,
- l'utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa,
- le forme di esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro, nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori,
- le misure per assicurare i **tempi di riposo** e il **diritto alla disconnessione** del lavoratore,
- il diritto alla **formazione** e alla **certificazione delle competenze**.

PER LA FIM-CISL È FONDAMENTALE IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il lavoro agile deve tradursi in un miglioramento effettivo delle condizioni di vita e di lavoro per i lavoratori. A partire dagli accordi realizzati nelle aziende e con la nuova legge e' ora possibile un allargamento ulteriore di questa innovativa modalità di lavoro.

OCCORRE RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER CONDIZIONI E TUTELE SEMPRE PIÙ AVANZATE

TERMINE E RECESSO

- L'accordo può prevedere un termine del lavoro agile, oppure se questo è a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso di 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili il preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni.

PRESTAZIONE LAVORATIVA

- La prestazione avviene in parte all'**interno** di locali aziendali e in parte all'**esterno** senza una postazione fissa,
- entro i soli limiti di durata massima dell'**orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E FORMATIVO

- Il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto al **normale trattamento economico e normativo** previsto dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali per tutti i lavoratori,
- agli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti per i **premi di produttività ed efficienza**,
- all'**apprendimento permanente** e alla **certificazione delle relative competenze**.

SICUREZZA E TUTELA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI

- Il **datore di lavoro è responsabile della sicurezza** e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.
- Il datore di lavoro consegna annualmente al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'**informativa scritta sui rischi** generali e specifici connessi alla particolare modalità di prestazione lavorativa.
- Il **lavoratore è tenuto a cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte.
- Il datore di lavoro deve dare **comunicazione alla sezione circoscrizionale per l'impiego** dei termini dell'accordo sul lavoro agile e dei lavoratori interessati;
- Il **lavoratore in lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** relativamente alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione alla postazione esterna.