

Newsletter

Giugno 2017

DA OGGI LO SMARTWORKING E' LEGGE

Entrano in vigore oggi, con la pubblicazione di ieri in Gazzetta Ufficiale, le norme della legge n. 81 del 22 maggio 2017 (la "Legge") che introducono la nuova disciplina dello "smart working".

Alla fine di un percorso parlamentare piuttosto lungo, la Legge ha colmato una lacuna da tempo avvertita dal mondo delle imprese, che chiedevano una maggiore certezza per attuare modalità di lavoro "agili" e poter così soddisfare le esigenze di conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti.

COS'È IL "LAVORO AGILE"?

Il "lavoro agile" (termine con cui il legislatore ha voluto tradurre il concetto di "smart working") è una modalità flessibile di esecuzione del rapporto che si svolge, grazie all'utilizzo della tecnologia, solo in parte all'interno dei locali aziendali e senza una postazione fissa per il periodo di lavoro al di fuori dei locali aziendali. Il lavoratore beneficia anche di una certa flessibilità di orario, perché è sottoposto soltanto ai vincoli di orario massimi derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18 della Legge).

L'ACCORDO CON IL LAVORATORE: FORMA, CONTENUTO E RECESSO

Il lavoro agile è volontario ed è disciplinato da un accordo scritto tra le parti (ai fini della regolarità amministrativa e della prova della sua esistenza, utile soprattutto nei confronti degli istituti previdenziali ed assicurativi).

Nell'accordo vengono innanzitutto definite le modalità di esecuzione della prestazione fuori dai locali aziendali (es. numero massimo di giorni di "lavoro agile", loro collocazione o autorizzazione, esclusione di certi luoghi da quelli in cui è consentito svolgere la prestazione, regole da seguire per preservare la riservatezza, etc...). Con l'accordo le parti individuano anche le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, le condotte del lavoratore che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, gli strumenti utilizzati dal lavoratore, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative volte a garantire la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. In tale ultimo caso, entrambe le parti possono recedere dall'accordo con un preavviso non inferiore a 30 giorni (aumentato a 90 giorni in caso di lavoratori disabili ovvero escluso in presenza di un giustificato motivo) (art. 19 della Legge).

I DIRITTI DEL LAVORATORE

Il lavoratore "agile" deve ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a chi svolge l'attività solo all'interno dei locali dell'azienda a parità di mansioni: saranno, quindi, applicabili gli accordi e i piani aziendali sulla retribuzione variabile, in materia di accesso ai servizi aziendali, etc. (art. 20 della Legge).

Legance
AVVOCATI ASSOCIATI

Newsletter

Anche all'attività lavorativa svolta in modalità di lavoro agile si applicano gli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato stabiliti dalla Legge di Stabilità 2016 (art. 1, comma 182 e seguenti, L. n. 208/2015).

IL POTERE DI CONTROLLO E IL POTERE DISCIPLINARE

L'accordo individuale è chiamato anche a disciplinare l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nel rispetto delle norme di legge in materia di controlli a distanza e, quindi, del nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, così come modificato dall'articolo 23, comma 1, del D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, n.151: sarà pertanto necessario che, per poter effettuare controlli sugli strumenti tecnologici, il datore di lavoro predisponga una specifica "informativa" e, in alcuni casi, raggiunga anche un accordo con i sindacati ovvero ottenga l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

L'accordo individuale può anche individuare i comportamenti disciplinarmente rilevanti connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dei locali ulteriori a quelli contenuti nel codice disciplinare aziendale (avendo cura di specificare le sanzioni applicabili nel rispetto della proporzionalità) (art. 21 della Legge).

LA SICUREZZA SUL LAVORO E LA COPERTURA ASSICURATIVA INAIL

La Legge interviene anche a dare maggiori certezze sulle regole applicabili in materia di sicurezza sul lavoro e di coperture assicurative, colmando un "vuoto" che aveva scoraggiato molte imprese ad introdurre lo "smart working" nelle loro organizzazioni. Anzitutto, si esclude che il datore di lavoro sia tenuto ad applicare per la prestazione svolta con modalità "agili" le stesse formalità e controlli vigenti per il lavoro in azienda: pur dovendo ovviamente garantire la salute e la sicurezza del lavoratore, il datore potrà limitarsi a consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione. Da parte sua, il lavoratore dovrà cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione.

Il datore di lavoro sarà poi responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento della prestazione (artt. 18 e 22 della Legge).

Infine, la Legge garantisce la copertura assicurativa anche per le attività svolte al di fuori dei locali aziendali: sarà però opportuno che, per evitare contestazioni in caso di evento infortunistico, sia predisposto un sistema di registrazione delle presenze che consenta di individuare in anticipo in quali giornate il dipendente sta lavorando con queste modalità. Anche l'infortunio *in itinere* è coperto al pari che per gli altri lavoratori, a condizione però che "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" (art. 23 della Legge).

Newsletter

Il Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche

Per ulteriori informazioni potete contattare:

SILVIA TOZZOLI

Tel. +39 02.89.63.071

stozzoli@legance.it

ELENA RYOLO

Tel. +39 02.89.63.071

eryolo@legance.it

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta circa 200 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma e Londra. Le aree di competenza sono: Fusioni, Acquisizioni e Diritto Societario; Banking; Project Financing; Debt Capital Markets; Equity Capital Markets; Financial Intermediaries Regulation; Fondi di Investimento; Contenzioso, Arbitrati ed ADR; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Ue, Antitrust e Regolamentazione; Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali; Diritto Tributario; Diritto Amministrativo; Diritto Immobiliare; Diritto dell'Energia, Gas e Risorse Naturali; Compliance; Diritto della Navigazione e dei Trasporti; Proprietà Intellettuale; TMT (Technology, Media, Telecommunications); Diritto Ambientale; Insurance; Nuove Tecnologie; Legislazione Alimentare. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: www.legance.it.

DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003

La presente Newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno liberamente fornito i propri dati personali nel corso di rapporti professionali o di incontri, convegni, workshop o simili. I dati personali in questione sono trattati in formato cartaceo o con strumenti automatizzati per finalità strettamente collegate ai rapporti professionali intercorrenti con gli interessati nonché per finalità informative o divulgative ma non sono comunicati a soggetti terzi, salvo che la comunicazione sia imposta da obblighi di legge o sia strettamente necessaria per lo svolgimento dei rapporti professionali nel corso dei quali i dati sono stati forniti. Il "titolare" del trattamento dei dati è **Legance – Avvocati Associati**, con sedi in Roma, Via di San Nicola da Tolentino n. 67, 00187, Milano, Via Dante n. 7, 20123 e Londra Aldermay House, 10-15 Queen Street, EC4N 1TX. Il trattamento dei dati ha luogo presso le sedi di Legance ed è curato solo da dipendenti, collaboratori, associati o soci di Legance incaricati del trattamento, o da eventuali incaricati di occasionali operazioni di manutenzione. Qualora Lei avesse ricevuto la presente Newsletter per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro potrà comunicarcelo inviando un email a relazioni_esterne@legance.it. In ogni caso, Lei ha il diritto in qualunque momento di ottenere la conferma dell'esistenza dei suoi dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, nonché di verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, ovvero la rettificazione. Lei ha inoltre il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento. Le richieste di cui sopra vanno rivolte via fax a **Legance – Avvocati Associati**, al numero +39 06 93 18 27 403.

MILANO - 20123
Via Dante, 7
T +39 02 89 63 071

ROMA - 00187
Via di San Nicola da Tolentino, 67
T +39 06 93 18 271

LONDRA - EC4N 1TX
10 - 15 Queen Street
Aldermay House
T +44 (0)20 7074 2211

info@legance.it
www.legance.it

Legance
AVVOCATI ASSOCIATI