



UNITÀ SINDACALE
Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



Roma, 28 aprile 2017

Prot. n. 147/2017
trasmesso via e-mail

RISERVATA
A TUTTE LE STRUTTURE

LL.SS.

LAVORO AGILE: C'È LA LEGGE

Lo scorso 10 maggio 2017 il Senato ha approvato definitivamente il DDL 2233-B, cd. Jobs Act autonomi, che prevede *“misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e previsioni finalizzate a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*. La nuova legge entrerà in vigore dopo quindici giorni dalla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Si applicherà ai lavoratori autonomi, compresi i liberi professionisti iscritti agli Albi professionali, ai lavoratori parasubordinati e ai collaboratori occasionali, mentre non riguarda imprenditori e piccoli imprenditori.

Il provvedimento si articola in due sezioni, la prima dedicata alla **tutela del lavoro autonomo**, la seconda che mira a fornire una cornice normativa al c.d. smart-working o lavoro agile, inteso quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In estrema sintesi, le nuove misure per i lavoratori autonomi consistono in:

- garanzie contrattuali più ampie nei contratti stipulati con la committenza;
- incentivi fiscali per la formazione e l'aggiornamento professionale;
- nuove tutele previdenziali in caso di malattia, infortunio e a favore della genitorialità;
- sostegno all'ingresso e al reinserimento nel mercato del lavoro con la previsione di sportelli dedicati presso i Centri per l'impiego.

Viene, inoltre, stabilizzata la DIS-COLL - l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - che diverrà permanente dal 1° luglio 2017 e sarà estesa agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio.

La nuova normativa prevede anche una serie di Deleghe al Governo, che dovrà emanare appositi decreti per:

- individuare gli atti della PA che possono essere demandati a professionisti;
- autorizzare le Casse di previdenza a prevedere nuove prestazioni socio-sanitarie e previdenziali e prestazioni sociali a sostegno del reddito;
- semplificare gli adempimenti per la tutela e la sicurezza sul posto di lavoro negli studi professionali;
- per costituire reti, consorzi stabili e ATI tra professionisti per la partecipazione agli appalti pubblici.

Smart working – Lavoro agile.

Ci soffermiamo sullo smart working, o lavoro agile, in quanto di particolare attualità nel nostro settore: sono già numerosi, infatti, gli accordi siglati in materia e quelli in via di discussione nelle banche e nei gruppi bancari.

Il lavoro agile non configura una nuova tipologia contrattuale, bensì una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti. La prestazione lavorativa, infatti, viene eseguita, 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.

Nelle intenzioni del legislatore, il lavoro agile dovrebbe incrementare l'efficienza produttiva grazie ad ambienti e strumenti di lavoro che consentano il proficuo svolgimento dell'attività senza la necessaria presenza costante all'interno di un luogo predeterminato (l'ufficio).

L'accordo tra azienda e lavoratore sulla modalità agile di svolgimento del lavoro deve avere forma scritta e deve disciplinare l'esecuzione della prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro (quest'ultimo in conformità dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sul controllo a distanza), i tempi di riposo per il lavoratore e deve individuare le condotte sanzionabili.

La durata può essere a termine o a tempo indeterminato. In tale ultimo caso, il recesso deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a trenta giorni (novanta giorni per i lavoratori disabili). In caso di **giustificato motivo, ciascuna delle parti contraenti** può recedere prima della scadenza del termine nel caso di durata a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di durata a tempo indeterminato.

Al lavoro agile sono applicabili gli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti in caso di incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

Il datore di lavoro è responsabile:

- ✓ della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ✓ della salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. In particolare, al lavoratore va consegnata, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a collaborare per l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Al lavoratore agile è riconosciuta la tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterno ai locali aziendali, secondo le regole generali, ovvero quando 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.

Al lavoratore agile è riconosciuto, inoltre, il c.d. diritto alla disconnessione, cioè il diritto a non ricevere mail o telefonate al di fuori dell'orario di lavoro.

Il lavoratore agile ha diritto a ricevere un **trattamento economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali dell'azienda.

Al lavoratore agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.