

Il lavoro agile o smart working, la nuova modalità di svolgimento del lavoro subordinato



Anche il legislatore italiano disciplina il lavoro agile o smart working. Il sogno di non essere costretti in angusti spazi per lavori che vengono considerati tradizionalmente sedentari finalmente si realizza.

Con l'entrata in vigore della nuovo disegno di legge approvato dal Senato lo scorso 10 maggio 2017, viene approvato la disciplina del **lavoro agile**, detto anche *smart working*^[1].

Viene chiarito dallo stesso testo normativo che si tratta di una nuova "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", che diventa "smart", grazie all'utilizzo degli strumenti tecnologici attuali che consentono di eseguire il lavoro anche all'esterno dell'azienda.

Il dipendente può cioè lavorare da casa: con il termine "smart working" s'intende anzi la possibilità del dipendente di lavorare da qualunque luogo sfruttando tutti **gli strumenti e le innovazioni digitali** attualmente disponibili, come PC, smartphone, tablet e programmi come Google Hangouts, Skype, TeamViewer per dialogare da remoto e condividere ambienti di lavoro.

Ne deriva una **maggior flessibilità** negli orari di lavoro e la possibilità di gestire operazioni al di fuori del classico

orario di ufficio, e ciò senza alcuna differenziazione di trattamento economico del lavoratore agile rispetto a quello collocato in azienda.

Il diritto al giorno di riposo si traduce, per il lavoro da remoto, in **diritto alla disconnessione**. Non è solo un vantaggio per il lavoratore, ma anche per le aziende, in termini di risparmio di costi.

Per ora si tratta di una gestione affiancata al normale orario di ufficio, che avviene a casa o comunque al di fuori dell'azienda e senza obbligo di una postazione fissa, potendo cioè avvenire anche in modalità mobile. I limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale resta sempre fissati dal contratto collettivo di riferimento.

Per il resto il rapporto viene regolato, nei dettagli, dal contratto di assunzione, dove vengono considerati e valorizzati gli strumenti che il lavoratore mette a disposizione dell'azienda, come Pc, smartphone, il tipo di connessione a Internet, le App congruenti con il tipo di attività previsto, e stabilite le fasce orarie di riposo.

Questa nuova modalità di lavoro viene ora incentivata, con la nuova legge, da **agevolazioni di carattere fiscale** per gli incrementi di produttività e di efficienza, come la **detassazione** e la **decontribuzione** per i casi già previsti per il normale lavoro subordinato.

Sono previste infine regole particolari per gli **infortuni sul lavoro** in considerazione del fatto che il dipendente presta parte dell'attività lavorativa fuori dall'azienda. Possono quindi verificarsi infortuni al di fuori dei locali aziendali ma provocati da eventi connessi alla prestazione lavorativa. E' ovvio che per tali rischi vengono calcolate coperture assicurative in base a criteri di prevedibilità e ragionevolezza.

Pensiamo adesso a quali meravigliose opportunità ci presenta

questa apertura legislativa alla libertà di ambiente lavorativo, in parallelo all'evoluzione della **tecnologia cloud** sempre più orientata verso i sistemi mobili e che già consente a molti professionisti di essere autonomi nel lavorare come e dove vogliono!

Lo *smart working* potrà anche aumentare la produttività delle aziende? Staremo a vedere, ma è innegabile che il fatto di non essere costretti ad un lavoro sedentario non può che giovare all'umore e, di riflesso, anche all'efficienza.

Avv. Giovanni Bonomo – ALP

[1] Disegno di Legge n. 2233-B *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*. Si veda il testo in <http://www.altalex.com/documents/news/2017/03/14/in-arrivo-il-jobs-act-per-il-lavoro-autonomo>.

La legge 22. 5.2017 n. 81 *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* entra quindi in vigore il 14 maggio 2017.

**Il lavoro agile o smart working: articolo
di Giovanni Bonomo**