

FORMA E DURATA



DISCIPLINA ATTUALE

Lo smart working non è disciplinato da una normativa speciale.

In applicazione dei principi generali, le parti - individuali e collettive - possono adottare specifiche regolamentazioni della materia

NUOVA DISCIPLINA

Secondo la nuova disciplina, l'accordo che prevede lo svolgimento del lavoro agile deve essere firmato per iscritto tra le parti, e può avere una durata determinata o indeterminata. Se l'accordo è a tempo indeterminato il recesso deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nell'accordo a tempo determinato, si può recedere prima del termine solo per giustificato motivo

SICUREZZA SUL LAVORO



Non esiste una normativa specifica e quindi si applicano le regole generali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Queste norme risultano, tuttavia, di fatto inapplicabili ai casi nei quali la sede fisica del lavoro cambia in continuazione

Viene confermato l'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità «agile», ma viene declinato in funzione della modalità di svolgimento della prestazione. Pertanto, si prevede l'obbligo di consegnare con cadenza almeno annuale al lavoratore e al Rappresentante per la sicurezza un'informativa scritta che individua i rischi generali e i rischi specifici connessi all'esecuzione del rapporto

INFORTUNI IN ITINERE



L'infortunio in itinere non è totalmente coperto, se avviene quando il lavoratore si sta recando presso un luogo diverso da quello concordato nel contratto per lo svolgimento della prestazione (sul tema ci sono rilevanti incertezze applicative)

Si riconosce in modo espreso al lavoratore agile il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche per gli infortuni in itinere avvenuti verso un luogo della prestazione funzionale a esigenze connesse alla prestazione stessa o alle necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E GESTIONE DEI DATI



Non esiste una disciplina specifica, valgono le norme generali sull'orario di lavoro

Ferma restando l'applicabilità dei limiti previsti dalla legge sull'orario di lavoro, le parti possono concordare delle fasce di tempo nelle quali il lavoratore agile ha diritto di essere disconnesso

TRATTAMENTO ECONOMICO



Non esiste una disciplina specifica, anche se le regole sul telelavoro vietano le discriminazioni retributive

Si prevede espressamente il divieto di applicare un trattamento economico differenziato al lavoratore agile (con conseguente nullità di intese, anche preesistenti, che violano il principio)