

DEFINIZIONE	ACCORDO	RETRIBUZIONE	DISCONNESSIONE	SALUTE E SICUREZZA
Lo “smart working”, o lavoro agile, è una modalità di esecuzione del rapporto di impiego subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza vincoli di orario o luogo, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. La prestazione viene eseguita, in parte all’interno, in parte all’esterno di locali aziendali, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro, derivanti da legge e contrattazione collettiva	L’accordo con il quale si decide di passare in “smart working” va stipulato per iscritto (a pena di nullità) sia a contratto di lavoro in corso che in fase di sua costituzione: nell’intesa andranno disciplinati i tempi di riposo, e con riferimento alla prestazione resa all’esterno dei locali, per esempio, i poteri direttivi e di controllo del datore. Ci si può sempre ripensare: il passaggio “al lavoro agile” è infatti risolvibile da entrambe le parti, con preavviso. In tal caso, la prestazione torna alle modalità di tempo e di luogo ordinarie	Il lavoratore “agile”, è scritto espressamente nelle nuove disposizioni, «ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore» a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all’articolo 51 del Dlgs 81 del 2015, nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda. Eventuali riduzioni stipendiali sono ammesse, ma esclusivamente in caso di accordi che comportino riduzioni di orario (da full time a part-time)	L'accordo che disciplina la prestazione resa in modalità “agile” dovrà individuare, in particolare, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dell’interessato dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Al lavoratore “agile” può inoltre essere riconosciuto, sempre nell’accordo, il diritto all’apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze	Il datore deve garantire salute e sicurezza, consegnando al lavoratore “agile”, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di impiego. Nel Ddl viene, poi, richiamato l’integrale rispetto del diritto del lavoratore alla tutela contro infortuni e malattie professionali. Ma un richiamo “tout court” alle regole su salute e sicurezza rischia di tradursi in una responsabilità oggettiva in capo alle imprese