



# SMART WORKING

*Avv. Sergio Barozzi  
Avv. Hulla Bissoni*

ASLA LABOUR  
*«Il Welfare Aziendale.  
Novità e Trend Recenti»*

Milano, 29 giugno 2016  
Ore 14.30–18.30  
c/o Studio Legale LABLAW  
Corso Europa n. 22



**LEXELLENT**  
Your partner in law.

---

# CONCILIAZIONE VITA LAVORO E WELFARE AZIENDALE

---

## VERSO LA FLESSIBILITA'

---

## «WELFARE SOCIETY»



Le aziende devono farsi carico di:

- diffondere cultura equilibrio vita personale / vita lavorativa
- garantire modelli flessibili di gestione del lavoro

### PERCHE'

- ✓ produzione di benessere
- ✓ miglioramento qualità del lavoro
  - ✓ produttività

### COME

- ✓ specifica tipologia contrattuale
- ✓ modalità di svolgimento della prestazione

# IL LAVORO AGILE

---

## CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

- NON ABBIAMO ANCORA UNA LEGGE

# I DISEGNI DI LEGGE IN CORSO DI ESAME IN COMMISSIONE SENATO

- S.2229 «*Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*» (SACCONI)
  - Iniziativa parlamentare
  - Presentata 3 febbraio 2016
- S.2233 «*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*» (POLETTI)
  - Iniziativa governativa
  - Presentata 8 febbraio 2016

## AMBITO DI APPLICAZIONE

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori subordinati</li> <li>• Lavoratori autonomi</li> </ul> <p>❖ Esclusioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contratto inferiore 1 anno</li> <li>- corrispettivo lordo annuo inferiore € 30.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoratori subordinati</li> </ul>

## FINALITA'

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> fornire una tutela legale e contrattuale alle attività della «quarta rivoluzione industriale»</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> incrementare la produttività</li><li><input type="checkbox"/> agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</li></ul>

## DEFINIZIONE



S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<p>Forme di lavoro rese:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• in funzione di progetti e obiettivi o a risultato;</li><li>• senza vincoli di orario e di luogo;</li><li>• per il tramite di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici anche portatili o sistemi di interconnessione;</li><li>• con almeno un requisito: lavoratori a) inseriti in modo continuativo in modelli definiti e disciplinati dai contratti collettivi; b) contratto certificato su base volontaria; c) inseriti in modo continuativo in distretti industriali e della conoscenza, cluster, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, start up innovative, reti di imprese o imprese qualificate; d) impegnati in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo.</li></ul>	<p>Esecuzione della prestazione di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno;</li><li>• con assenza di postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali;</li><li>• entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;</li><li>• con possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.</li></ul>



## FORMA ACCORDO

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<p>Accordo individuale, a termine o tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- certificato su base volontaria; o</li><li>- contenente quanto previsto dai contratti aziendali e territoriali.</li></ul>	<p>Accordo individuale, a termine o a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta a pena di nullità.</p> <p>I contratti collettivi (art. 51, D.lgs. 81/2008) possono prevedere ulteriori previsioni per agevolare i lavoratori e le imprese.</p>

## CONTENUTO ACCORDO

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<p>Deve indicare, a pena di nullità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventuale periodo di prova o sperimentazione;</li> <li>• obiettivi essenziali, individuali o di gruppo (possono essere rivisti durante o al termine della valutazione);</li> <li>• criteri oggettivi di valutazione della prestazione e dei risultati;</li> <li>• fasce di reperibilità o presenza nei locali aziendali;</li> <li>• misure di protezione della riservatezza;</li> <li>• misure di protezione della sicurezza e della salute.</li> </ul> <p>Deve prevedere anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trattamenti retributivi e normativi;</li> <li>• periodi di sospensione;</li> <li>• forme di apprendimento;</li> <li>• cambiamenti cognitivi e fisici.</li> </ul>	<p>Con riferimento alla esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disciplina esercizio del potere direttivo del datore;</li> <li>• disciplina esercizio del potere di controllo nel rispetto dell'art. 4 St. Lav.;</li> <li>• individua condotte che danno luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari;</li> <li>• individua strumenti utilizzati dal lavoratore;</li> <li>• individua tempi di riposo.</li> </ul>

## RECESSO



S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<p>In caso di contratto a tempo indeterminato, preavviso non inferiore a 30 giorni.</p> <p>Salvo diverso accordo, dal recesso dell'accordo di lavoro agile deriva lo scioglimento del vincolo contrattuale tra le parti.</p>	<p>In caso di contratto a tempo indeterminato, preavviso non inferiore a 30 giorni.</p> <p>In presenza di «giustificato motivo» ciascuno dei contraenti può recedere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) prima della scadenza del termine, nel caso di contratto a termine;</li><li>b) senza preavviso, nel caso di contratto a tempo indeterminato.</li></ul>

## TRATTAMENTO LAVORATORE

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
Trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione aziendale e territoriale.	Trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

## OBBLIGHI DATORE



S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> garantire la salute e la sicurezza (onere costo visite periodiche ogni 4 mesi)</li><li><input type="checkbox"/> assicurare il lavoratore contro gli infortuni e le malattie professionali</li><li><input type="checkbox"/> mantenere il segreto sulle notizie riservate</li><li><input type="checkbox"/> finanziare la certificazione delle competenze ogni 12 mesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> garantire sicurezza e buon funzionamento degli strumenti tecnologici</li><li><input type="checkbox"/> adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore</li><li><input type="checkbox"/> garantire la salute e la sicurezza (consegna con cadenza annuale una informativa scritta sui rischi generali e specifici)</li><li><input type="checkbox"/> assicurare il lavoratore contro gli infortuni e le malattie professionali</li></ul>

## POTERI DATORE

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> divieto di utilizzo strumenti controllo a distanza</li><li><input type="checkbox"/> divieto di indagini</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> potere di controllo nel rispetto dell'art. 4 St. Lav.</li><li><input type="checkbox"/> potere disciplinare nel rispetto delle condotte individuate nell'accordo</li></ul>

## DIRITTI LAVORATORE

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> tutela contro gli infortuni e le malattie professionali</li> <li><input type="checkbox"/> tutela contro gli infortuni occorsi durante il percorso dal luogo di abitazione a quello della prestazione (condizioni: a. esigenze connesse alla prestazione; b. necessità conciliazione vita lavoro; c. criteri ragionevolezza)</li> <li><input type="checkbox"/> tutela riservatezza</li> <li><input type="checkbox"/> diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche</li> <li><input type="checkbox"/> diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze ogni 12 mesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> tutela contro gli infortuni e le malattie professionali</li> <li><input type="checkbox"/> tutela contro gli infortuni occorsi durante il percorso dal luogo di abitazione a quello della prestazione (condizioni: a. esigenze connesse alla prestazione; b. necessità conciliazione vita lavoro; c. criteri ragionevolezza)</li> <li><input type="checkbox"/> tutela riservatezza</li> </ul>

## OBBLIGHI LAVORATORE

S.2229 (SACCONI)	S.2233 (POLETTI)
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte</li><li><input type="checkbox"/> effettuare ogni 4 mesi visite periodiche di prevenzione e controllo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> custodire con diligenza gli strumenti tecnologici</li><li><input type="checkbox"/> mantenere la riservatezza dei dati cui può accedere tramite gli strumenti tecnologici</li><li><input type="checkbox"/> cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore</li></ul>



---

# GLI EMENDAMENTI AL DDL S.2233

---

Il DDL S.2229 può considerarsi «confluito» nel DDL S.2233

### **Alcune Proposte di Modifica al DDL n. 2233:**

- oggetto, natura, tipologia prestazione
- carattere volontario
- postazione fissa
- preavviso
- orario di lavoro / disponibilità
- forma accordo / tempo accordo
- accordo individuale / contrattazione collettiva
- recesso accordo / recesso contratto
- disconnessione
- rifiuto lavoratore / rifiuta datore
- sicurezza
- potere disciplinare / potere di controllo

# IL LAVORO AGILE

---

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

- POSSIAMO SOLO ASPETTARE



**LEXELLENT,**  
Your partner in law.

[www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)

