

Smart working: una nuova modalità di lavoro subordinato

Smart working o lavoro agile. Nel Jobs Act autonomi, un nuovo modo di concepire e gestire il rapporto di lavoro subordinato, particolarmente indicata per le mansioni elevate e creative. Quali strumenti di regolamentazione sono previsti dalla riforma del Jobs Act del lavoro autonomo? Quali obblighi e tutele per lavoratori e aziende? Quali le differenze con il telelavoro?

La riforma operata dal **Jobs Act autonomi** introduce anche nel nostro Paese un nuovo modello di organizzazione del lavoro dipendente, il **lavoro agile** o **smart working**.

Flessibilità, autonomia e collaborazione del rapporto di lavoro subordinato: è questo l'obiettivo da raggiungere grazie all'impiego delle nuove tecnologie e di strumenti utili a creare ambienti lavorativi diffusi e non rigidi.

Cosa è

Lo smart working rappresenta una nuova modalità di organizzazione del lavoro subordinato che, pur mantenendo le proprie caratteristiche e peculiarità, perde due riferimenti spaziali a favore di una maggiore flessibilità e sostenibilità del rapporto di impiego. In particolare, perdono la loro classica "centralità" il concetto di "**luogo di lavoro**", che non è più necessariamente identificato con uno spazio fisico predeterminato e circoscritto, e il concetto di "**orario di lavoro**", che rileva unicamente ai fini del rispetto dei limiti massimi previsti dalla legge, ma può essere gestito ed articolato dalle parti contemperando le reciproche esigenze.

Come gestire il contratto

Al centro del contratto di lavoro agile, le attività da svolgere e le competenze del soggetto prestatore.

La prestazione di lavoro in modalità agile viene disciplinata da un accordo stipulato in forma scritta tra le parti del rapporto. Nell'accordo vengono disciplinate le modalità con cui il datore di lavoro può esercitare il proprio **potere di controllo** sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore e della **salute e la sicurezza** dello smart-worker.

Il lavoratore, dal canto suo, è obbligato a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. Egli ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro, anche *in itinere*.

Allo smart working sono applicabili gli **incentivi** di carattere **fiscale e contributivo** eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

Perché sceglierlo

Lo smart working tende ad unire ad una **maggiore produttività** dei lavoratori la **riduzione dei costi di gestione** degli spazi di lavoro e del tasso di assenteismo, grazie alla flessibilità lavorativa che consente al lavoratore di ottimizzare la gestione degli equilibri personali e

familiari e del maggior coinvolgimento e impegno nell'attività prestata.

Lo smart-working costituisce una evoluzione del **telelavoro**, molto diffuso ad esempio nelle attività di call center. Quest'ultimo consiste in una non normata trasposizione delle modalità lavorative dall'ufficio all'abitazione del lavoratore; il nuovo lavoro agile, invece, secondo il quadro normativo delineato dal Jobs Act autonomi, parte da un radicale ripensamento del modo di lavorare e della misurazione del risultato.

Consulta il [Dossier di IPSOA Quotidiano Smart working](#).

A cura della Redazione