

Norme finalizzate alla promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. La presente legge promuove forme flessibili e semplificate di telelavoro (smart-working), allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Lo Smart Working consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:
 - a) esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, per un orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale;
 - b) utilizzo di strumenti telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

Art. 2

(Volontarietà, durata e recesso)

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working è disciplinato da un accordo scritto tra le parti, nel quale sono definite le modalità concrete di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, gli strumenti telematici utilizzati dal lavoratore, e la durata oraria della prestazione medesima.
2. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working può avere una durata massima di due anni; al termine di ciascun periodo, le parti possono rinnovare l'accordo, mediante patto espresso.
3. Prima della scadenza concordata tra le parti, è possibile recedere dall'accordo per svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working solo in presenza di una giusta causa, oppure in presenza di uno dei casi definiti dall'intesa individuale.

Art. 3

(Diritti del lavoratore)

1. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, a parità di mansioni svolte.
2. Il diritto alla parità di trattamento economico e normativo si estende a tutte le condizioni di lavoro e di occupazione, ed include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo sviluppo delle opportunità di carriera, le opportunità di crescita retributiva, la formazione, la salute e sicurezza sul lavoro, la fruizione dei diritti sindacali.

Art. 4

(Protezione dei dati, riservatezza e obblighi di custodia)

1. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working.
2. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working è tenuto a custodire con diligenza tutte le informazioni aziendali ricevute tramite le apparecchiature telematiche messe a disposizione dall'azienda; l'obbligo si estende anche alle apparecchiature telematiche, che devono essere custodite in modo tale da evitare il loro danneggiamento o smarrimento.

Art. 5

(Strumenti informatici)

1. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti informativi forniti al lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di Smart Working.
2. Al fine di verificare il rispetto dei criteri di proporzionalità e pertinenza del controllo, il datore di lavoro invia un'informativa generale alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove ha sede l'azienda, con la quale descrive le caratteristiche tecniche degli strumenti telematici forniti al lavoratore.
3. La Direzione Territoriale del Lavoro, una volta ricevuta la predetta informativa, verifica l'entità, la proporzionalità e la pertinenza dei controlli derivanti dalle apparecchiature, tenendo conto della necessità di consentire all'azienda e al lavoratore di utilizzare sistemi efficaci di collegamento.
4. In presenza di eventuali motivi ostativi all'utilizzo degli strumenti telematici, la Direzione Territoriale del Lavoro può chiedere nei successivi 30 giorni chiarimenti o modifiche alle apparecchiature, dando un termine non superiore a 15 giorni per la risposta.
5. La procedura si conclude, in ogni caso, entro 45 giorni dall'invio della prima informativa, con il meccanismo del silenzio assenso.
6. In caso di accordo sottoscritto con le rappresentanze sindacali aziendali, la procedura di cui al comma precedente non è necessaria.
7. La procedura di cui ai commi precedente equivale all'autorizzazione richiesta dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6

(Sicurezza sul lavoro)

1. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working.
2. Al fine di dare attuazione all'obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve adottare le seguenti misure:
 - a) consegna di un'informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione;
 - b) fornitura di strumenti telematici conformi ai migliori standard tecnici e normativi, e loro costante aggiornamento;
 - c) monitoraggio periodico delle condizioni di lavoro, mediante realizzazione di un colloquio avente cadenza annuale, nel quale sono affrontati in maniera specifica gli aspetti della prevenzione dei rischi in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione.
3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di Smart Working, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Art. 7

(Contrattazione collettiva)

1. Le norme collettive in materia di telelavoro non si applicano alle prestazioni lavorative svolte ai sensi della presente legge.
2. I contratti collettivi, di qualsiasi livello, possono integrare la presente disciplina, allo scopo di agevolare i lavoratori e le imprese che intendono sperimentare lo svolgimento di prestazione

lavorative in regime di Smart Working.

Art. 8

(Incentivi)

1. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla vigente normativa in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro, fermo restando l'importo complessivo delle risorse stanziate, spettano anche sulle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell'attività in regime di Smart Working ivi comprese le quote di retribuzione oraria.