**IL LAVORO AGILE IN SINTESI**

**DIFFERENZE *SMART WORKING*-TELELAVORO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **SMART WORKING** | **TELELAVORO** |
| **Caratteristiche generali** | Lo *Smart Worker* non ha una postazione fissa né in Azienda, né al domicilio. | Il Telelavoratore ha una **postazione fissa** di lavoro, di norma al proprio domicilio. |
| **Forma dell'Accordo** | Obbligo di forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova | Nessun obbligo di forma scritta. |
| **Durata** | Durata a tempo determinato o indeterminato. |  |
| **Recesso** | Accordo è a tempo indeterminato: preavviso di recesso non inferiore a 30 gg.  (**90** gg., se esercitato dal Datore di Lavoro, in caso di lavoratori disabili). | -Nessuna previsione specifica su durata e recesso;  -Accordo sul Telelavoro è sempre reversibile. |
| **Doveri del Datore di lavoro** | Il Datore di Lavoro deve retribuire i lavoratori agili almeno come quei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’Azienda. | Il Datore di Lavoro deve:  **1)** Retribuire il Telelavoratore almeno come quei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’Azienda;  **2)** Assicurare al Telelavoratore un carico di lavoro equivalente ai Lavoratori Dipendenti "normali";  **3)** Adottare misure dirette a prevenire l’isolamento del telelavoratore;  **4)** Assicurare ai telelavoratori le medesime opportunità di accesso alla formazione e di carriera dei lavoratori dipendenti "normali";  **5)** Assicurare ai telelavoratori uguali criteri di valutazione di tali lavoratori dipendenti "normali";  **6)** Assicurare ai telelavoratori una formazione specifica, sui congeni telematici utilizzati e sul telelavoro. |
| **Controllo a distanza**  **(Art. 4 legge 300/1970)** | Il contratto di assunzione deve contenere norme mirate | Nessuna previsione specifica |
| **Norme disciplinari** | Il contratto di assunzione deve individuare gli illeciti disciplinari propri dello Smart Worker | Nessuna previsione specifica |
| **Protezione dati** | Sì applica il D.lgs. 196/2003 (Decreto Privacy) | Il Datore di Lavoro deve:  **1)** Adottare misure appropriate per proteggere i dati personali trattati dal telelavoratore;  **2)** Informare il telelavoratore sulle norme di legge e aziendali dedicate alla protezione dei dati;  **3)** Richiedere al Telelavoratore l'osservanza di queste misure. |
| **Strumenti di lavoro** | Il contratto di assunzione regola le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro. | il Datore di Lavoro è responsabile della fornitura, dell’installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro (a meno che il telelavoratore faccia uso di strumenti propria). |
| **Sicurezza del Lavoro** | Il Datore di Lavoro deve  consegnare aogni anno l Lavoratore  e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, un'informativa sui rischi generali e i rischi specifici del lavoro agile. | -Il Datore di Lavoro è responsabile;  ***– il Datore di Lavoro, le Rappresentanze dei Lavoratori, le Autorità competenti possono ispezionare il luogo in cui viene svolto il telelavoro.*** |
| **Infortuni sul Lavoro** | Spetta la tutela contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), ovunque il Lavoratore Agile presti, da contratto,  la propria opera. | Spetta la tutela contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), al Telelavoratore, di norma, nella postazione fissa. |

6