

Smart Working "semplificato" (emergenza Coronavirus)

Cosa è (L. 81/2017)	<p>Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede l'alternanza della prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, ovvero senza una postazione fissa predeterminata durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali (è il lavoratore che decide dove lavorare) e senza vincoli di orario.</p>
Orario di lavoro	<p>Entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale indicata dal ccnl e dal contratto individuale</p>
Strumentazione	<p>Se il datore di lavoro assegna al lavoratore strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.</p>
Trattamento economico e normativo	<p>Essendo solo una modalità diversa di prestazione il trattamento economico non cambia.</p>
Chi può richiederlo in emergenza Coronavirus?	<p>La facoltà è riconosciuta sia al datore di lavoro che ai dipendenti. Il lavoro agile è <i>incompatibile con l'apprendistato</i> (ma ci sono pareri discordanti in dottrina). Il lavoro agile per ragioni di emergenza può essere imposto dal datore di lavoro anche in assenza degli accordi individuali: in tal caso è necessario il deposito di un'autocertificazione dell'attivazione del lavoro agile. PS: il DL "CURA ITALIA" (DL 18/2020) ha previsto che, fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, salvo che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. È riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.</p>
Accordo	<p>Qualora vi sia l'accordo scritto tra le parti (datore di lavoro e lavoratore), ai fini della regolarità amministrativa e della prova, questo deve contenere (art. 19 L. 81/2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ogni indicazione necessaria all'individuazione dei poteri di controllo e disciplinare del datore di lavoro • individuazione dei tempi di riposo del lavoratore • strumentazione utilizzata dal lavoratore per svolgere la prestazione • misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro • individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari • eventuale diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze • per la durata attenzione! Per il lavoro agile a tempo determinato non è possibile fare il recesso anticipato per le parti, pertanto è consigliabile fare un periodo breve e certo, e successivamente in caso di prolungamento, si effettuerà un nuovo accordo (e conseguentemente una nuova comunicazione tramite Cliclavoro). <p>NB: per la "durata dello stato di emergenza Coronavirus" lo smartworking può essere applicato anche in assenza di accordo con il lavoratore fruitore del lavoro agile (DPCM 8-9/3/2020). E' necessaria un'autocertificazione. NB: disposizioni valide per tutto il territorio nazionale.</p>

Adempimenti operativi per "emergenza Coronavirus" (rivolgersi al proprio consulente)	
Informativa sulla sicurezza sul lavoro (art. 23 L. 81/2017)	<p>Obbligo di consegna al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori della sicurezza di un'informativa scritta da cui risultino i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione</p> <p>Possibile adempimento reperendo l'informativa standard resa disponibile sul sito dell'INAIL da inviare telematicamente <u>al dipendente</u>.</p>
Accordo fra le parti o autocertificazione per emergenza coronavirus	<ul style="list-style-type: none"> • qualora il lavoratore sia ancora presente in azienda è necessario redigere l'accordo e farlo da lui sottoscrivere; • qualora non sia possibile avere il lavoratore in presenza è possibile fare un'autocertificazione. <p>L'uno o l'altro atto è poi da inviare con le modalità di cui alla sezione successiva.</p> <p>L'invio telematico secondo quanto previsto dalla L. 81/2017 sarebbe da effettuarsi entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio della prestazione, ma vista l'eccezionalità dell'emergenza coronavirus si presume non vengano applicate sanzioni. E' ad ogni modo necessario effettualo il prima possibile.</p>
<u>Comunicazione obbligatoria</u> tramite piattaforma informatica sul portale dei Servizi del Ministero del Lavoro "Cliclavoro" (procedura massiva semplificata per coronavirus)	<p>E' necessario rivolgersi ai propri consulenti paghe che si occuperanno dell'adempimento.</p>