



ASSOLOMBARDA

Lavoro agile: tra normativa e emergenza

Martina Bianco - Area Lavoro e Previdenza

19 luglio 2021

Come gestire lo smart working:

La normativa
«ordinaria»

Legge n.81
del 22 maggio 2017
(artt. 18-23)



Le regole vigenti
durante
l' «emergenza covid»:
**Le deroghe alla
normativa ordinaria**

Il lavoro agile

«modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita **mediante accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il **possibile utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i **soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.»

Accordo tra le parti

la forma

La legge richiede un accordo scritto tra le parti ai fini della regolarità amministrativa e della prova

Accordo sindacale

Policy aziendale

Accordo individuale tra lavoratore e azienda

} accordo tra dell'azienda e il singolo
} lavoratore

L'accordo tra le parti: il contenuto

L'accordo scritto regola le modalità di lavoro agile e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.



Principali contenuti:

- Soggetti eleggibili
- Modalità organizzative
- Orario
- Tempi di riposo
- Luogo
- Potere disciplinare e Potere di controllo
- Recesso

I soggetti eleggibili

Definire chi sono in azienda i lavoratori che possono utilizzare la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in smart working



Individuare dei criteri oggettivi di scelta



E' consigliabile una fase di sperimentazione dell'iniziativa che può poi portare ad ampliare gli iniziali destinatari

Accordo tra le parti

Contenuti e indicazioni normative

- ❑ **la durata dell'accordo** (a termine o a tempo indeterminato)
- ❑ **Il numero di giornate** che potranno essere svolte in sw (generalmente rispetto alla settimana o al mese) e come vanno richieste
- ❑ L'eventuale **dotazione di strumenti tecnologici**. Il datore di lavoro è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Accordo tra le parti

Orario di lavoro

La norma prevede che :

- Non ci siano vincoli di orario;
- Vada rispettato il **limite di durata massima dell'orario giornaliero o settimanale**, derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- L'accordo «*individua i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione del lavoratore** dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*».



La disconnessione

Accordo tra le parti

Luogo di lavoro

La legge prevede che l'attività lavorativa in sw può realizzarsi:

- Senza precisi vincoli di luogo;
- In parte all'esterno in parte all'interno dei locali aziendali, senza una postazione fissa.



E' opportuno che l'azienda dia indicazioni al **lavoratore nella scelta del luogo di lavoro:**



Inserendo nell'accordo:

- limitazioni rispetto a determinati luoghi
- richieste specifiche sulle caratteristiche del luogo

Facendo una specifica formazione su sw e sicurezza che supporti il lavoratore nella scelta del luogo e nello svolgimento della prestazione

Accordo tra le parti

va indicato come il datore di lavoro:

- intende esercitare il **potere di controllo** sulla prestazione del lavoratore resa fuori dai locali aziendali;
- devono essere **individuare le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e indicare le relative sanzioni applicabili;**

Nella legge ribadito il principio: **Trattamento economico e normativo non inferiore** a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda

Accordo tra le parti

revoca

La legge prevede che :

- Se l'accordo è stipulato **a tempo indeterminato** il recesso può avvenire con un **preavviso non inferiore a trenta giorni**
- Se le parti sono in presenza di un **giustificato motivo**, ciascuno dei contraenti può recedere:
 - prima della scadenza del termine nel caso di **accordo a tempo determinato**;
 - senza preavviso nel caso di **accordo a tempo indeterminato**.

Aspetti assicurativi

- ❑ Il lavoratore ha diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
- ❑ Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, la **classificazione tariffaria segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.**
- ❑ Gli infortuni sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. Si applicano i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, **con il limite del rischio elettivo.**

La comunicazione dell'accordo

Il datore di lavoro **per ogni lavoratore** deve comunicare **telematicamente** l'accordo **sul sito di Cliclavoro** (portale del Ministero) .

La comunicazione telematica sul portale:

- può essere effettuata tramite SPID
- deve contenere i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata.

Le regole vigenti durante

l' «emergenza covid»:

Le deroghe alla normativa ordinaria

Durata dello «sw di emergenza»

Durante l'emergenza e **sino al 31 dicembre 2021**, è possibile svolgere smart working:

- anche in **assenza di accordo** tra azienda e lavoratore;
- L'azienda deve comunicare in via telematica (con una modalità semplificata) al Ministero l'elenco dei lavoratori che svolgono smart working (sul portale di cliclavoro) ;
- L'azienda deve dare ai lavoratori l'informativa sulla sicurezza ex art. 22 L. 81/2017.

Art. 39 DL Cura Italia convertito in L. 27/20 titolari di L.104 e immunodepressi

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19:

1) **i lavoratori dipendenti:**

disabili nelle condizioni **di cui all'articolo 3, comma 3**, della legge 1992, n. 104

che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 1992, n. 104,

hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalita' agile a condizione che tale modalita' sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2) Ai lavoratori del settore privato **affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacita' lavorativa** e' riconosciuta la prioritari nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalita' agile

Le disposizioni di cui ai punti 1 e 2 si applicano anche ai lavoratori **immunodepressi** e i familiari conviventi di persone immunodepresse.



ASSOLOMBARDA

www.assolombarda.it

www.genioeimpresa.it

Seguici su

