

# SMART WORKING

IL LAVORO AGILE IN ITALIA DAL  
PERIODO EMERGENZIALE AL POST  
EMERGENZA



è un'iniziativa



con



CONFCOMMERCIO  
IMPRESE PER L'ITALIA  
ASCOM PADOVA

**ASCOM**  
Servizi Padova s.p.a.

Definizione di smart working: particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, definita per accordo tra le parti, che può essere resa senza una postazione fissa, in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali.

Strumenti di lavoro: possono essere forniti direttamente dall'azienda, ovvero si possono utilizzare quelli già in possesso del lavoratore (es.: pc, tablet, connessione internet);

Orario di lavoro: la durata dell'orario deve rientrare nei limiti massimi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva di settore. Il riferimento normativo generale è il Decreto Legislativo n. 66/2003.

Modalità di attivazione:

Semplificata – per tutto il periodo emergenziale – comunque non oltre il 31 gennaio 2020: si effettua mediante la semplice comunicazione telematica di avvio del rapporto, tramite la modulistica predisposta e inserita nel portale governativo [cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it); nella predetta comunicazione vanno indicati i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione del lavoro agile.

Ordinaria – a decorrere dal 1° febbraio 2021, salve ulteriori proroghe: le aziende devono sottoscrivere con i dipendenti interessati un contratto individuale specifico, contenente tutti gli elementi necessari a consentire lo svolgimento della prestazione mediante lavoro agile. Laddove il contratto di smart working venga impiegato per più lavoratori, può rendersi opportuna la stesura di un Regolamento Aziendale generale, che detta le linee guida per la stesura dei contratti individuali. Ai fini della successiva comunicazione da effettuarsi sempre in via telematica, è probabile che all’inizio del 2021 venga introdotta una nuova modulistica.

Elementi essenziali da prevedere nel contratto:

- La durata della prestazione di smart-working: a termine oppure a tempo indeterminato;
- L'esercizio della facoltà di recesso in capo alle parti;
- Luogo della prestazione ed eventuali divieti (es.: l'esecuzione di collegamenti al sistema informatico da luoghi pubblici);
- gli strumenti di lavoro / connessioni di rete e le loro corrette modalità di utilizzo (anche attraverso l'adozione di regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici – posta elettronica e web)
- Orario di lavoro e tempi di riposo;
- L'esercizio del diritto di disconnessione previsto obbligatoriamente a favore dei lavoratori (giornate e fasce orarie protette in cui il dipendente non dovrà rimanere connesso);
- Sicurezza sul lavoro, con consegna di idonea informativa

Elementi accessori – a titolo di esempio:

- Modalità per l'esecuzione della prestazione;
- Attività di coordinamento con i referenti / responsabili aziendali / con la direzione;
- Previsione di rientro in azienda in determinate giornate o fasce orarie;
- Alternanza di lavoro in presenza e smart working;
- Gestione delle riunioni;
- Obblighi di riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali;
- Sanzioni disciplinari in caso di violazioni degli obblighi contrattuali (questo aspetto è molto rilevante e si può addirittura considerare essenziale)

Lavoratori che, durante il periodo emergenziale, hanno il diritto alla fruizione del lavoro agile, se compatibile con la prestazione:

Dipendenti disabili gravi;

Dipendenti immunodepressi;

Dipendenti che sono più esposti a rischio di contrarre il Covid-19, sulla base della valutazione del medico competente;

Lavoratori fragili in possesso di idonea certificazione medico legale;

Dipendenti che hanno nel nucleo familiare una persona con grave disabilità;

Dipendenti familiari conviventi di immunodepressi;

Dipendenti genitori di figlio minore di 14 anni;

Il lavoratore dipendente genitore con figlio convivente minore di 14 anni, che si trova in condizione di quarantena disposta dalla ASL, ha la possibilità di svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile per tutta o per una parte della quarantena del figlio.

I lavoratori dipendenti genitori con almeno un figlio portatore di grave disabilità hanno diritto di svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, attualmente fino al 30 giugno 2021, in caso di assenza dell'altro genitore non lavoratore e laddove l'attività lavorativa non richieda la presenza



Categorie di lavoratori che, a prescindere dal termine del periodo emergenziale, hanno il diritto di priorità nell'accoglimento datoriale della richiesta di svolgere la prestazione mediante lavoro agile sono:

Dipendenti immunodepressi;

Dipendenti con gravi patologie e con capacità lavorativa ridotta;

Lavoratrici madri, per il periodo di 3 anni dopo la fine del congedo di maternità, se il datore ha stipulato accordi che regolano il lavoro agile;

Lavoratori con figli portatori di grave disabilità, se il datore ha stipulato accordi che regolano il lavoro agile;

Dipendenti familiari conviventi di persone immunodepresse (se il lavoro agile è compatibile con la prestazione lavorativa).

Il datore di lavoro, fino al 31 dicembre 2020, ha in ogni caso il diritto di imporre la modalità di lavoro agile ai propri dipendenti, con una propria decisione unilaterale, proprio in relazione alla necessità di contenere la diffusione del Covid-19 e di tutelare la salute dei lavoratori e dei soggetti che hanno relazioni con l'azienda.