

COVID-19

10 COSE DA SAPERE PER AVVIARE LO SMART WORKING

COVID-19

QUALI ADEMPIMENTI SONO PREVISTI PER ATTIVARE LO SMART WORKING “AGEVOLATO” SECONDO IL DPCM DEL 9 MARZO?

Il primo è **una comunicazione obbligatoria** (da inviare preventivamente e comunque entro 5 giorni dall’avvio del lavoro agile) **da effettuarsi tramite il portale CLICLAVORO***, che può anche essere redatta in modo massivo. Il secondo è **l’informativa sulla sicurezza** che il datore di lavoro deve inviare al dipendente in modalità telematica (dunque anche via email). A questo riguardo si può utilizzare il modulo messo a disposizione dall’**INAIL****.

*<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>

**<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-1-marzo-2020.html>

COVID-19

È OBBLIGATORIO SEGUIRE LA DISCIPLINA EMERGENZIALE?

No, e il datore di lavoro può prevedere un regolamento e singoli accordi per disciplinare in modo più analitico la forma di lavoro agile, soprattutto se aveva già avviato un percorso in tal senso e utilizza questa fase di criticità per portarlo a compimento, magari accelerandone i tempi.

COVID-19

IL LAVORO AGILE DEVE ESSERE CONCESSO TUTTA LA SETTIMANA?

In base alla legge 81/2017 che lo ha istituito, lo smart working prevede periodi svolti in azienda alternati ad altri all'esterno. Il Dcpcm 8 marzo non dice nulla al riguardo ma, tenuto conto della situazione eccezionale, si presume consenta un ricorso ampio a questa soluzione, anche per l'intero orario lavorativo. Il datore di lavoro può comunque pensare a una alternanza delle figure necessarie in azienda, disponendo il lavoro agile per alcuni giorni alla settimana a rotazione.

COVID-19

POSSO ATTIVARE LO SMART WORKING SENZA ALCUN CRITERIO OGGETTIVO?

Anche se in questa fase non è necessario l'accordo individuale con i dipendenti, è comunque consigliabile motivare le scelte tramite un regolamento che renda noti i criteri adottati, soprattutto in caso di rotazione tra i lavoratori. Inoltre si deve tener presente che l'articolo 18 della legge 81/2017 ha previsto la priorità per le lavoratrici madri nei primi tre anni di età del figlio e per chi si prende cura di un figlio disabile.

COVID-19

DEVO FORNIRE PER FORZA MEZZI TECNOLOGICI (PC, CONNESSIONE) AL DIPENDENTE?

No, la norma asserisce soltanto che vi è un possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e che «il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Si suggerisce tuttavia di verificare il rispetto delle discipline interne, aziendali e obbligatorie in materia di protezione dei dati (anche a tutela del patrimonio aziendale), dando anche direttive nella informativa o nell'accordo (o ancora in eventuale regolamento) ai fini della protezione del segreto industriale nonché della protezione dei dati personali.

COVID-19

IL RESPONSABILE DELLA SICUREZZA DEVE EFFETTUARE UNA VISITA AI LOCALI DEL DOMICILIO DEL LAVORATORE PER VERIFICARNE LA CONGRUITÀ AI REQUISITI DI SICUREZZA CONTENUTI NEL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008?

Non è necessario. Tali adempimenti erano di norma previsti dalla contrattazione collettiva per il telelavoro, ma non sono richiesti dalla legge 81/2017.

COVID-19

IL DIPENDENTE IN MALATTIA O IN QUARANTENA O IN ISOLAMENTO FIDUCIARIO DOMESTICO PUÒ LAVORARE IN REGIME DI LAVORO AGILE?

No, se è in uno stato di una sospensione del rapporto di lavoro non può in alcun modo prestare la propria attività lavorativa, nemmeno sotto forma di lavoro agile.

COVID-19

SE A FRONTE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA IN AZIENDA IL DIPENDENTE FRUISCE DELLA MENSA, QUANDO SVOLGE LAVORO AGILE DEVE RICEVERE DEI TICKET RESTAURANT EQUIVALENTI?

Non è obbligatorio. In realtà, il datore di lavoro, salvo diverse intese o accordi sindacali in vigore sul tema, se impossibilitato a far fruire la mensa non è di per sé costretto, anche dato il momento di emergenza straordinaria, a fornire una prestazione equivalente.

COVID-19

DURANTE LO SMART WORKING SI PUÒ FARE ORARIO STRAORDINARIO?

Se il datore di lavoro le autorizza o richiede preventivamente sì; tale punto può essere esplicitamente previsto dalla informativa al dipendente o su un regolamento ad hoc. La norma di riferimento afferma che la prestazione si svolge entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

COVID-19

L'EVENTUALE CONNESSIONE INTERNET FORNITA AL DIPENDENTE COSTITUISCE UN FRINGE BENEFIT?

L'agenzia delle Entrate non si è mai esplicitamente pronunciata sul tema. Tuttavia, per analogia, risulta applicabile quanto illustrato dalla risoluzione 357/E del 2007, secondo cui il rimborso dei costi sostenuti dal dipendente per utilizzare la connessione internet in regime di telelavoro costituisce «rimborso di spese di interesse esclusivo del datore di lavoro anticipate dal dipendente. Per le ragioni esposte, ai rimborsi in questione non vanno applicate da parte del sostituto le relative ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali».