

STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

Spett.li
Aziende Clienti
c/o
Loro Sedi

Gorizia, 24/03/2020

CIRCOLARE 09/2020

Oggetto: Smart Working

Come superare operativamente le difficoltà lavorative collegate all'obbligo di chiusura di determinate attività?

Recentemente l'Italia si è attivata per contrastare i problemi legati alla diffusione sul territorio nazionale del Coronavirus. I primi casi hanno allarmato il Ministero della Salute che ha disposto misure di igiene e sicurezza per i cittadini italiani.

Le ripercussioni del virus si sono fatte sentire inevitabilmente anche sulle aziende italiane, che si sono trovate a dover gestire i propri lavoratori che operano nelle aree contagiate.

I decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio e del 1° marzo 2020 hanno dato una soluzione operativa alle aziende attraverso un istituto giuridico già presente nel nostro ordinamento giuslavorista, lo smart working e confermato poi da tutti i DPCM successivi.

Capiamo ora cos'è lo smart working "classico".

Lo smart working è un accordo tra azienda e lavoratore che permette di regolare la possibilità di lavorare in altri luoghi rispetto al normale luogo di lavoro (azienda, filiale), anche da casa, e di meglio conciliare le esigenze di vita. L'accordo di smart working stipulato per iscritto tra le parti (azienda-lavoratore) prevede la flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro. L'accordo, inoltre, deve prevedere la regolazione di alcuni aspetti tra cui le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo, l'articolazione del diritto alla disconnessione. Allo stesso tempo, è necessario che l'azienda assicuri al lavoratore il medesimo trattamento economico, normativo ed assicurativo che aveva in precedenza.

Tutto ciò è possibile grazie all'adozione di strumenti di lavoro tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro, come il pc per il lavoro da remoto.

Lo smart working può essere stipulato con i lavoratori assunti a tempo indeterminato, parziale o determinato, per una durata limitata o illimitata, per qualche giorno o per tutta la settimana. Tutto ciò nel rispetto del trattamento economico, normativo, ed assicurativo del lavoratore.

È prevista, inoltre, una comunicazione telematica da inviare, entro il giorno antecedente l'inizio di tale modalità lavorativa, tramite il portale del MLPS Cliclavoro.

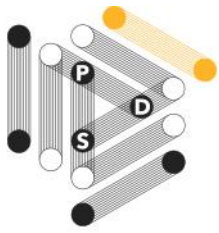
Come può essere attivato lo Smart Working ai tempi del Coronavirus?

I decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio e quello del 1° marzo 2020 sono intervenuti, in un primo momento, per agevolare le aziende aventi sede legale o operativa nelle cosiddette zone rosse e gialle (contagiate o a rischio)

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

T - +39 0481 538998
F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it



STUDIO ASSOCIATO
DI CONSULENZA
DEL LAVORO
**PERIC
DRUFOVKA
SIMEONI**

e, successivamente, per supportare tutti i datori di lavoro nelle prassi amministrative.

Il decreto del 25 febbraio 2020 disponeva l'applicazione dello smart working, con le sue eccezioni operative, solo per alcuni datori di lavoro e cioè quelli aventi sede legale o operativa nelle zone gialle e rosse (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria).

Con il decreto del 1° marzo 2020, la possibilità di adibire un lavoratore alla modalità di lavoro smart working, senza la stipula di un accordo tra le parti, si estende a tutto il territorio nazionale e per tutta la durata dello stato di emergenza (6 mesi, come da delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020).

Dal 2 marzo 2020 quindi, per contrastare i disagi operativi provocati dal Coronavirus, non è più obbligatorio redigere un accordo scritto; le aziende possono fare un'autocertificazione da allegare alla comunicazione telematica rimasta obbligatoria.

Le aziende possono adempiere agli obblighi di informazione dei rischi connessi alla particolare modalità di lavoro ricorrendo alla documentazione resa dall'INAIL. Tale modello di comunicazione, scaricabile dal sito dell'Istituto, permette alle aziende di rispettare gli obblighi di legge tempestivamente, senza la necessità di dover redigere ex novo la documentazione.

Le nuove modalità operative sono temporanee. Momentaneamente la possibilità di inviare l'autocertificazione, anziché l'accordo, allegato alla comunicazione telematica, è una facilitazione concessa ai datori italiani per la durata dello stato d'emergenza fino al 31 agosto 2020.

Sperando di aver fatto cosa gradita e ringraziando per l'attenzione porgiamo cordiali saluti.

STUDIO PERIC DRUFOVKA SIMEONI

Via Generale A. Cantore n. 2
34170 GORIZIA

T - +39 0481 538998
F - +39 0481 539441

C.F. - P.IVA: IT01046400311
www.consulenzelavoro.it