

# Smart working semplificato e settore privato: il punto dopo il Decreto Rilancio

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 3 Giugno 2020

Facciamo il punto della situazione sul lavoro agile, anche detto smart working, introdotto dalla legge nel 2017 e tornato utile in tempi di emergenza epidemiologica da Covid-19. In particolare vediamo cosa cambia con il Decreto Rilancio.

## S generale

## ficato e settore privato: premessa



Come noto lo strumento dello **smart working** risulta molto utile in tempo di emergenza **COVID-19** al fine di evitare gli assembramenti in azienda con lo scopo di aumentare la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro. Il Decreto rilancio ([Decreto Legge n. 34-2020](#)), pubblicato sul **S.O. n. 21/L della G.U. n. 128/2020 del 19 maggio 2020**, ha previsto la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato di richiedere il diritto di svolgere la propria prestazione a distanza se genitori di figli minori di 14 anni di età (**quindi non all'interno dei locali aziendali ma presso un altro luogo scelto dal lavoratore stesso**).

*NdR - Puoi approfondire l'argomento anche nel seguente articolo:*

[Proroga dello Smart working semplificato al 31 luglio 2021](#)

[Conversione del Milleproroghe: dallo smart-working al differimento dei termini decadenziali](#)

[Decreto Milleproroghe: proroga non oltre il 31 marzo 2021 per lo Smart Working "semplificato"](#)

### Nota

Si rammenta che anche il protocollo del 24 aprile 2020 per il contrasto alla diffusione del COVID-19 aveva già raccomandato a tutti i datori di lavoro l'uso dello strumento dello "SMART WORKING".

*A partire dal 23 febbraio 2020, in considerazione della situazione emergenziale, è stata data la possibilità di attuare il lavoro da remoto, in deroga a quanto previsto dalla normativa in vigore (art. 1, legge n. 81/2017), con modalità “semplificata.”*

## **La gestione pratica dello smart working con il decreto Rilancio: analisi e approfondimento**

Il lavoro agile, anche detto **smart working**, è stato introdotto dalla Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e consiste in una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato grazie a un accordo concluso direttamente tra le parti.

### *Nota*

*Il lavoro agile deve prevedere che la prestazione lavorativa sia eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ovvero che non ci deve essere una postazione fissa e entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

Con lo scopo di analizzare la normativa dello **smart working** risulta fondamentale puntare il mouse sui seguenti punti focali:

## **Lavoratori che hanno diritto allo smart working e durata**

Hanno diritto allo smart working i **lavoratori dipendenti del settore privato** che sono anche genitori di un **figlio minore di 14 anni** (la durata del diritto allo smart working si esaurisce con la fine dello stato di emergenza da COVID-19 e comunque entro la data che ad oggi è fissata al **31 luglio 2020**).

### *Nota*

*Per avere diritto allo smart working l'altro genitore non deve essere un “non lavoratore” e non deve usufruire di uno strumento di sostegno al reddito (ad esempio CIG, Naspi, ecc.).*

## Tipologia della prestazione lavorativa e diritto allo smart working

La prestazione di lavoro deve essere compatibile con le caratteristiche del lavoro agile e pertanto il datore di lavoro può negare il diritto in presenza di incompatibilità tra le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e la possibilità di svolgimento della stessa da remoto.

### *Nota*

*Il datore di lavoro è tenuto alla dimostrazione della impossibilità della esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali e, in via generale, le mansioni che più si adattano allo strumento sono quelle di carattere amministrativo destinate agli impiegati/quadri/dirigenti (possono essere attivati contratti di smart working anche per i lavoratori titolari di contratto di apprendistato).*

*Il tirocinio invece non potrà essere svolto con modalità di smart working fatta salva espressa autorizzazione da parte del regolamento della Regione.*

## Necessità di un accordo individuale con il lavoratore

Anche se in tempo di **COVID-19** non è necessaria la redazione di un contratto individuale con il lavoratore è tuttavia consigliabile sottoscrivere tale documento al fine di stabilire e concordare le modalità di esecuzione della prestazione onde evitare possibili problematiche.

### *Nota*

*L'accordo individuale deve provvedere alla regolamentazione di tutti gli aspetti contrattuali (mansioni, orario di lavoro, pause, riposi giornalieri e settimanali, trattamento legale, contrattuale, economico e retributivo, luogo di lavoro, requisiti minimi di idoneità dei locali adibiti ad attività lavorativa, strumentazione utilizzata ed eventuali modalità di controllo (art. 4, L. 300/1970), modalità di disconnessione dagli strumenti informatici, modalità di richiesta all'azienda degli istituti contrattuali (malattia, ferie, malattia, ferie, permessi, straordinario permessi, straordinario, ecc. ecc.).*

*Si rammenta che secondo la normativa vi è la possibilità per il lavoratore di utilizzare attrezzature informatiche anche di proprietà se non fornite dal datore di lavoro (il datore di lavoro potrebbe tuttavia preferire per ragioni*

*lavorative l'utilizzo delle proprie attrezzature).*

## Le comunicazioni amministrative da effettuare a cura del datore di lavoro

Al fine di dare il via allo **smart working** vi sono da effettuare le seguenti comunicazioni:

- procedura telematica "[clik lavoro](#)": ha lo scopo di comunicare al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** i nomi dei lavoratori interessati allo strumento (**occorre comunicare i nominativi dei lavoratori e le data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile** utilizzando la documentazione già disponibile sul sito web del Ministero);

### Nota

*La comunicazione dovrà essere effettuata entro il giorno antecedente a quello di inizio della prestazione agile e comunque entro 5 giorni in caso di variazione del rapporto di lavoro e la mancata comunicazione comporterà una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore (nel Libro Unico del Lavoro (LUL), le giornate smart saranno indicate con un apposito codice).*

- **informativa specifica:** occorre consegnare una informativa specifica al lavoratore (anche in via telematica) e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) **sui particolari rischi per la salute e la sicurezza (art.22 Legge 81-2017 come da modulistica INAIL).**

### Nota

*L'art. 22 della Legge 81/2017 stabilisce che il datore di lavoro "consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono riportati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro".*

*L'informativa Inail presenta una descrizione dei rischi nei quali il lavoratore agile può incorrere e dei comportamenti da tenere e si presenta strutturata in diverse sezioni.*

*La prima parte, intitolata "Avvertenze generali" e "Comportamenti di prevenzione generale richiesti allo smart worker", è dedicata all'informativa ai lavoratori sugli obblighi e sui diritti previsti dalla L. 81/2017 e dal D.Lgs. 81/2008.*

*Le sezioni successive sono articolate in Capitoli da 1 a 5, che riguardano:*

- 1 – Indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti outdoor;*
- 2 – Indicazioni relative ad ambienti indoor privati;*
- 3 – Utilizzo sicuro di attrezzature/dispositivi di lavoro con particolari indicazioni per il lavoro con notebook, tablet e smartphone;*
- 4 – indicazioni relative a requisiti e corretto utilizzo di impianti elettrici con particolari indicazioni per impianti elettrici e dispositivi di connessione elettrica temporanea;*
- 5 – Informativa relativa al rischio incendi per il lavoro “agile”.*

*Nella sezione “Avvertenze Generali” l’informativa Inail richiama espressamente l’obbligo del lavoratore di cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali.*

### **Trattamento economico del lavoratore in smart working**

Ai lavoratori spetta la normale retribuzione di fatto già percepita in precedenza (**fatti salvi eventuali “buoni pasto” o benefit particolari legati alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fatti salvi eventuali accordi con il datore di lavoro**).

### **Bonus 100 euro per i lavoratori**

L’Agenzia delle Entrate, **con la [risoluzione 18/E del 9 aprile 2020](#)**, ha precisato che il premio in oggetto non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa in azienda perché in modalità di telelavoro o di smart working.

### **Adempimenti INAIL del datore di lavoro**

Al fine di determinare se il datore di lavoro deve effettuare apposita comunicazione all'Istituto in occasione di avviamento di un contratto in **"SMART WORKING"** occorre specificare, in via generale, che non vi è obbligo di effettuare alcuna dichiarazione, in quanto, in via generale, il lavoratore è già tutelato presso l'Inail in quanto soggetto già assunto e in forza presso l'azienda (**il fatto che il lavoratore presti attività in luoghi esterni all'azienda non determina obblighi di comunicazione**).

#### *Nota*

*Occorre rammentare che se l'attività svolta dall'azienda subisce delle variazioni il datore di lavoro è invece tenuto a darne conoscenza all'Inail nei tempi e modi previsti dal D.P.R. 1124/1964 (la prestazione lavorativa resa in modalità di lavoro agile anche se svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, non determina una variazione della classificazione della lavorazione).*

*Vuoi approfondire ancora? Ti invitiamo a leggere:*

[Riflessioni sullo smart working: dall'euforia iniziale allo scetticismo generale](#)

## [Smart working e emergenza Coronavirus](#)

*A cura di Celeste Vivenzi*

Mercoledì 3 giugno 2020