

Lo Smart Working Regime Ordinario e Semplificato

PRINCIPALI PREVISIONI

Con legge 81/2017 (articoli da 18 a 23), Jobs Act sul lavoro autonomo, viene disciplinato il lavoro agile o "smart working". Trattasi di una differente modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Riservatezza e privacy

Durata

Tempi di riposo

Procedure per controllo a distanza e disciplinare

Modalità di recesso e termini di Preavviso

Misure Organizzative e tecniche

Trattamento normativo e retributivo

Previsioni connessioni a internet

Attrezzature di lavoro

Il datore di lavoro deve consegnare allo Smart Worker e al RLS, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi, generali e specifici, connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

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.

PORTALE CLICLAVORO

ACCORDO TRA DIPENDENTE E DATORE DI LAVORO

Assenza di vincoli orari e spaziali

Organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi

rispetto della disciplina che regola la durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro.

COSA DEVE CONTENERE IL CONTRATTO

SICUREZZA DEL LAVORATORE

FORNIRE FORMAZIONE AL LAVORATORE SU

utilizzo delle apparecchiature

corretta postazione di lavoro

rischi generali e specifici

ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona.

TRASMISSIONE DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI

DAL 15 NOVEMBRE 2017

Smart Working

Principali benefici e Procedura emergenziale

SMART WORKING

Può essere, ritenuto uno strumento che rientra a tutti gli effetti nella negoziazione "win win" dal quale si ricava un beneficio reciproco: "iWIN WIN".

Maggior risparmio sui costi fissi per attrezzature e postazioni

diminuzione del consumo di carta e toner

Diminuzione del turnover

Migliore innovazione organizzativa

Diminuzione tasso di assenza per malattia

Riduzione dei tempi vuoti con risparmio di ore

Aumento della qualità della vita e motivazione

riduzione dello stress

aumento produttività

risparmio in termini di costi di spostamento, costi di vitto, costi per l'organizzazione familiare

PRINCIPALI BENEFICI

PER LE AZIENDE

PER I LAVORATORI

QUARANTENA LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

Non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera

Messaggio INPS n. 3653 del 9 ottobre 2020

PROCEDURA EMERGENZIALE

Procedura semplificata che prevede i seguenti adempimenti:

1

Comunicazione al MLPS del periodo di Smart Working dei lavoratori interessati

2

Informativa da rendere a dipendenti ed RLS su rischi salute e sicurezza

3

Comunicazione da effettuare allo Smart Worker per l'attivazione della procedura semplificata

DPCM 1° marzo – 8 marzo 2020 e ss.: possibilità, per i datori di lavoro pubblici e privati, di applicare il lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato.

DPCM 26 aprile: necessità di attuare il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

DPCM del 13 e del 18 ottobre: in ordine alle attività professionali si raccomanda che asse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile.

D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020: lavoro agile per lavoratori disabili o con persona disabile nel proprio nucleo familiare; priorità lavoro agile ai lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa.

Art. 90, D.L. 34/2020: lavoro agile per i lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni a carico.

Art. 21 bis Legge 126/2020 - lavoro agile/congedo straordinario per i genitori durante il periodo della quarantena del figlio (minori di 14 anni) a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico o per contatto verificatosi all'interno di strutture regolarmente frequentate per lezioni di musica e linguistiche.

NORMATIVA COVID-19

SMART WORKER



BUONI PASTO



COMPONENTE DELLA RETRIBUZIONE ?

4 euro buoni cartacei



8 euro buoni elettronici



**POSSONO BENEFICIARE DEI
LIMITI DI ESENZIONE PREVISTI
DALLA LETTERA C) DELL'ART. 51
COMMA 2 DEL TUIR ?**

**Circolare Ministeriale del 23
dicembre 1997, n. 326**

Per i «ticket restaurant» "deve essere individuabile un collegamento fra i tagliandi ed il tipo di prestazione cui danno diritto" e che gli stessi devono "consentire soltanto l'espletamento della prestazione sostituiva nei confronti dei dipendenti che ne hanno diritto"

✓ art. 20, comma 1 della L. 81/2017

Diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

FINALITA'

evitare discriminazioni economiche dello smart worker rispetto ai colleghi che prestano servizio in presenza

**Decreto di rigetto n.3463 del Tribunale
di Venezia dell'8 luglio 2020**

L'esclusione dal godimento dei buoni pasto per i lavoratori in smart working è legittima. Essi, infatti, sono un'agevolazione di carattere assistenziale e non una componente della retribuzione "normale".

una specifica previsione contrattuale o normativa atta a svincolare il riconoscimento dei buoni pasto dall'elemento della fruibilità, o meno, del servizio di mensa aziendale

OCCORRE

**Per poter riconoscere
l'estensione del buono pasto
anche agli smart worker**