

# *Smart working* vs Telelavoro: quali differenze e quali obblighi

**Clever desk webinar**

Eugenio Leoni



# Agenda

- Differenza tra *smart working* e telelavoro
- Covid-19 e *smart working*
- Accordo di lavoro agile
- Informativa sulla sicurezza
- Tutto quesiti
- Approfondimenti
- Q&A

# Differenza tra *smart working* e telelavoro

## TELELAVORO

- è un lavoro che si svolge a **distanza** rispetto alla sede centrale
- nasce negli **anni '70** negli **Stati Uniti**
- l'**esempio** più comune è quello del dipendente che svolge la sua prestazione di lavoro nella sua abitazione e si collega all'azienda tramite strumenti informatici
- vincola il lavoratore ad una **postazione fissa**. Di solito, ma non sempre, al proprio **domicilio**, senza necessità alcuna che parte della prestazione lavorativa venga svolta presso i locali aziendali
- prevede l'**obbligo di accesso del datore di lavoro** al locale prescelto del lavoratore, al fine di verificare l'idoneità dello stesso allo svolgimento dell'attività lavorativa
- è necessario comunicare all'**INAIL** la notifica del tele lavoro

## SMART WORKING ( o lavoro agile)

- disciplina introdotta dalla Legge n.81 del **2017**. Rappresenta un'evoluzione di ciò che prima era il telelavoro
- è' un **contratto** che consente al lavoratore di svolgere la sua prestazione lavorativa **al di fuori della sede aziendale** per uno o più giorni a settimana
- in altre parole, è una **modalità di esecuzione** della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e parte in altro luogo a scelta del lavoratore
- **non prevede alcun accesso del datore di lavoro** presso il luogo scelto dal lavoratore per svolgere la prestazione lavorativa. Il datore di lavoro **garantirà la salute** e la **sicurezza** del lavoratore consegnando a lui e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro
- prevede la **sottoscrizione di un accordo** che dovrà essere notificato telematicamente presso il Ministero (ClicLavoro – Centro per l'Impiego).

# Dunque...

## TELELAVORO

- Prestazione di lavoro fissa al domicilio per l'intero periodo previsto dal contratto, senza obbligo che parte della prestazione lavorativa venga svolta presso i locali aziendali

## SMART WORKING

- Prestazione lavorativa saltuaria al di fuori della sede aziendale, dove per fuori sede s'intende ad esempio presso la biblioteca comunale, un bar, l'abitazione, la casa in campagna, etc.

# Covid-19 e smart working

- L'**emergenza** legata al **Covid-19** ha introdotto lo *smart working* (Procedura Semplificata DPCM 25/02/2020 – DPCM 01/03/2020) come unica alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa senza interrompere il ciclo di lavoro e senza obbligo di sottoscrizione di apposito accordo tra le parti.
- Per poter usufruire dello *smart working* non è più necessario un accordo scritto ma può essere sostituito da un'**autocertificazione**. La comunicazione al lavoratore può essere fatta via mail dall'azienda.
- La prestazione viene effettuata nelle **ore di maggior praticità per il lavoratore** tenendo conto ovviamente di tutte le norme sull'orario di lavoro.
- In particolare, con riferimento allo *smart working*, la prestazione lavorativa dovrà essere eseguita **nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

# Accordo di lavoro agile

- In merito all'accordo di lavoro agile, **si suggerisce un accordo a tempo determinato**, stabilendo quindi un arco temporale definito entro un termine (per es. da gennaio ad aprile) alla scadenza del quale si potrà procedere con eventuale rinnovo.
- **Può comunque**, ma è sconsigliato, **essere a tempo indeterminato**. In questo caso il recesso può avvenire dando un preavviso di 30 giorni.
- Lo *smart working* può essere concesso anche ad un **lavoratore invalido**; in tal caso il recesso dall'accordo di *smart working* a tempo indeterminato potrà avvenire con un preavviso di 90 giorni.
- Il **contratto** di *smart working* deve essere **notificato** presso il Ministero del Lavoro (ClicLavoro – Centro per l'Impiego). In questo modo si tutela il dipendente nel caso in cui ci fosse un infortunio sul lavoro.
- Al fine di regolare il rapporto di svolgimento dello *smart working* si suggerisce di stilare un **“Regolamento di lavoro agile (o *smart working*)”** dove si elencherà l'oggetto, la modalità di adesione, suggerimenti sul luogo di lavoro, regole generali di condotta e, importante, la durata dell'accordo.

# Informativa sulla sicurezza

Va notificata ai dipendenti in *smart working* l' "Informativa sulla sicurezza". Questa prevede - tra le varie cose - le norme per:

- **l'illuminazione dei locali;**
- **l'esposizione a videoterminale (affaticamento visivo);**
- **l'ergonomia del posto di lavoro;**
- **lo stress di lavoro correlato;**
- **i rischi di natura elettrica;**
- **l'esposizione al rumore;**
- **la condivisione degli spazi;**
- **i rischi d' incendio;**
- **i campi elettromagnetici.**

Queste elementari regole devono essere redatte da un professionista, meglio se da un **Rappresentate della sicurezza nei luoghi di lavoro**, ed inviate dall'azienda ai lavoratori interessati. Suggeriamo il supporto del **Consulente del Lavoro** nella predisposizione del Regolamento di *smart working* e dell'accordo individuale.

# Tutto quesiti

Le domande che più frequentemente vengono rivolte ai nostri consulenti del lavoro (Staff Leoni&Partners).

- 1 Posso richiedere la Cassa integrazione per la mia azienda?
- 2 I tirocinanti possono accedere agli ammortizzatori sociali?
- 3 Posso richiedere l'intervento di cassa per i lavoratori intermittenti?
- 4 Devo obbligatoriamente far usufruire le ferie residue prima di richiedere l'intervento di integrazione salariale?
- 5 Quanto può durare la Cassa integrazione?

# Tutto quesiti

6

Devo dimostrare qualcosa per chiedere la CIG?

7

E' prevista un'anzianità aziendale utile al lavoratore per poter beneficiare dell'ammortizzatore sociale?

8

Quali sono le modalità di pagamento delle indennità ai lavoratori?

9

Quanto percepirà il lavoratore in Cassa integrazione?

10

E' possibile integrare affinché il dipendente prenda lo stesso netto?

# Tutto quesiti

11 E' necessario procedere ad un accordo sindacale?

12 In caso di malattia del lavoratore cosa succede?

13 In caso di dipendente in maternità obbligatoria cosa avviene?

14 Periodo di Cassa: quante settimane sono previste?

15 Devono essere continuative?

# Approfondimenti

## Lavoro domestico

- in via di definizione possibili interventi governativi
- un supporto al reddito di 400/600 Euro

## Infortunio

- Interrompe la CIG

# Q&A

**Scriveteci e consultate il nostro  
sito alla pagina «Clever Desk»**

*[www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/](http://www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/)*

