

Savigliano, 24/03/2020

Spett.le Cliente

Prot. N. 17/2020

#IORESTOACASA... E LAVORO IN SMART-WORKING

Il lavoro agile è una **modalità di prestazione** dell'attività lavorativa, che consente al dipendente di svolgere le proprie mansioni dal proprio domicilio o altro luogo, diverso dalla sede ordinaria di lavoro. In base all'art. 2, comma 1, lettera r) del DPCM 8 marzo 2020, per contrastare la diffusione del virus COVID-19, nell'intento di limitare gli spostamenti dei lavoratori dipendenti, è stato **agevolato il ricorso allo smart-working**, snellendone le fasi di attivazione.

COME ATTIVARE LO SMART - WORKING "EMERGENZIALE"

Fino al 31 luglio 2020, lo smart-working può essere applicato ad ogni rapporto di lavoro subordinato, **anche in assenza degli accordi individuali** normalmente previsti.

Per poter legittimamente avviare la prestazione di lavoro agile in modalità emergenziale è necessario:

- ❖ **fornire** in modalità telematica (e-mail, PEC..), al dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, **l'informativa sulla sicurezza**, di cui è stata resa disponibile una copia utilizzabile sul portale web dell'INAIL (<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>);
- ❖ **depositare la comunicazione obbligatoria**, contenente le date di inizio e fine della modalità di lavoro agile, tramite il portale del Ministero del Lavoro, entro 5 giorni dall'avvio: la mancata ottemperanza all'obbligo comunicativo espone il datore di lavoro ad una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro per ciascun lavoratore interessato (art. 19 D.Lgs 276/2003).

RISPETTO DELLE TUTELE DEI LAVORATORI AGILI

Pur ricorrendo le condizioni emergenziali riconosciute, si devono comunque **rispettare i principi fondamentali di tutela e l'adempimento degli obblighi connessi**. In tale ottica, pur potendo prescindere dall'attivazione degli specifici accordi individuali che normalmente sarebbero previsti, appare fondamentale consegnare al lavoratore un'apposita informativa in cui venga precisato che:

- il lavoratore potrà eseguire l'attività lavorativa dal proprio domicilio o altro luogo, preventivamente condiviso, rispondente ai criteri di sicurezza e profilassi richiesti dall'attuale emergenza sanitaria;
- l'orario di lavoro, l'inquadramento contrattuale, la retribuzione e le mansioni rimarranno le medesime specificate nel contratto di assunzione e s.m.i.;
- il lavoratore potrà utilizzare i mezzi tecnologici e informatici a propria disposizione, nel rispetto delle linee guida in materia di protezione dei dati personali e di salvaguardia delle informazioni di business condivise con la società, mantenendo il proprio diritto alla disconnessione.