Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro sedi

DECRETO RILANCIO:
Diritto allo Smart working per i genitori con figli minori

Lo Smart working consiste in una modalità di organizzazione flessibile del lavoro subordinato, che prescinde dalla esatta definizione del luogo e dell'orario di lavoro, ma viene definita dalle attività da svolgere e dalle competenze del soggetto prestatore.

L'attività lavorativa viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dai CCNL.

Il lavoro agile è applicabile sia in caso di contratto a tempo indeterminato che sui rapporti di lavoro a termine.

Di regola, per la sua attivazione occorre che si stipuli, in forma scritta un accordo volontario tra le parti dal quale si può recedere nei termini fissati dalla legge e dalla contrattazione. Esso deve disciplinare:

- l'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali;

- le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro e le correlate ipotesi di irrogazione di sanzioni disciplinari;

- il diritto alla disconnessione del lavoratore.

L'accordo va normalmente depositato per via telematica attraverso la piattaforma disponibile sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono l'attività esclusivamente all'interno dell'azienda.

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 e durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione alla sede interna del lavoro.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed è obbligato a consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una **informativa scritta** contenente i rischi generali e specifici connessi a questa particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

Il lavoratore, dal canto suo, è tenuto ad attuare le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro riguardo la prestazione eseguita all'esterno dei locali aziendali.

Novità del Dl Rilancio

La principale novità del Decreto rilancio sta nella previsione che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque fino al 31 dicembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio a carico minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali e anche attraverso strumenti informatici nella loro disponibilità, qualora non siano forniti dal datore di lavoro, purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per potersi avvalere del beneficio occorre che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia genitore non lavoratore.

Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti del lavoratore sono assolti utilizzando la documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL)

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti