



CORONAVIRUS

Circolare Speciale **14/2020**

Coronavirus

L'improvvisa diffusione del contagio da Coronavirus porta i datori di lavoro e di riflesso i propri Consulenti alla gestione di particolari situazioni legate alle assenze dal lavoro, obbligatorie o volontarie, dei lavoratori dipendenti.

I lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro per quarantena, malattia o paura del contagio, e di riflesso i datori di lavoro si possono veder costretti alla chiusura delle aziende sia per ordinanza delle autorità pubbliche sia per assenza di manodopera.

Il Governo ha emanato, in prima battuta, il DPCM 23.02.2020 con le prime misure, cui è seguito il DPCM 25.02.2020 con ulteriori disposizioni attuative del D.L. 6/2020 in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le Regioni interessate dalle misure urgenti di contenimento del contagio sono Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha diffuso un approfondimento utile alla gestione delle assenze obbligatorie o volontarie dei lavoratori dipendenti al fine di poterle gestire in maniera corretta e appropriata.

Per le attività che possono essere esternalizzate, il datore di lavoro può, nelle aree a rischio, attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. smart-working) ai propri lavoratori dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale, mentre per la sostituzione temporanea di lavoratori dipendenti che, per motivi sanitari, sono stati sottoposti a quarantena, lo stesso può procedere ad assumere in sostituzione altri lavoratori con contratti a termine.

*Si segnala, infine, che il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 24.02.2020 **sospende i versamenti delle imposte, delle ritenute e gli adempimenti tributari** per i contribuenti e le imprese residenti o che operano **negli 11 Comuni** interessati dalle misure di contenimento del contagio ("zona rossa"). Il provvedimento riguarda versamenti e adempimenti scadenti tra il 21.02 e il 31.03.2020.*

Indice

Coronavirus: un rischio da gestire

Pag. 2

Come gestire le assenze dei lavoratori dipendenti

Pag. 5

CORONAVIRUS: UN RISCHIO DA GESTIRE

D.Lgs. 9.04.2008, n. 81 - Testo coordinato con il D.Lgs. 3.08.2009, n. 106 e s.m.i.

Il nuovo coronavirus (**Sars-CoV-2**) si diffonde principalmente attraverso il respiro di persone infette (ad es. saliva, tosse e starnuti) e con contatti diretti personali, toccando con le mani contaminate non ancora lavate bocca, naso o occhi, raramente per altre vie.

Di norma non si rileva il rischio di trasmissione con alimenti, che vanno comunque manipolati con le buone prassi igieniche ed evitando il contatto tra alimenti crudi e cotti.

I sintomi della malattia **Covid-19** sono simil-influenzali: febbre, tosse e mal di gola, difficoltà respiratorie anche gravi che sfociano in polmonite, gastrointestinali e insufficienza renale. Il periodo di incubazione che intercorre tra contagio e sviluppo dei sintomi clinici si stima possa raggiungere i 15-16 giorni.

SCHEMA DI SINTESI

<p>DATORE DI LAVORO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ha la responsabilità di tutelare i lavoratori dal rischio biologico a cui è riconducibile il COVID 19 con la collaborazione di Medico Competente e Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP). • Nella “zona rossa” le attività sono sospese fino a nuove indicazioni dagli enti preposti esclusi i servizi pubblici essenziali e commercio di generi di prima necessità. 	<p>In territori con concreto rischio di contagio l’azienda, col supporto del Medico Competente (MC), definisce una serie di disposizioni a tutela dei lavoratori.</p>
<p>VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro (DDL) valuta con MC e RSPP la necessità di aggiornare la valutazione dei rischi (VDR) da agenti biologici (che dovrebbe comunque essere già presente) con la valutazione specifica da COVID 19. Nella maggioranza dei casi si tratta di rischio indiretto e non di uso deliberato. • Occorre tenere conto delle situazioni concrete di svolgimento dell’attività (ufficio, front-office, contatto col pubblico), distacco o trasferte in zone a rischio epidemiologico. 	<ul style="list-style-type: none"> • In aree non in emergenza si consigliano comunque: <ul style="list-style-type: none"> .. procedure pulizia/sanificazione; .. informativa ai lavoratori.
<p>SMARTWORKING</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nelle aree coinvolte e limitatamente alla situazione di emergenza fino al 15.03.2020 è possibile per i DDL con sede legale o operativa e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori dai territori attivare il lavoro agile prescindendo dai singoli accordi individuali. • La soluzione vale inoltre per personale operante in sedi dove si è venuti a conoscenza di un contatto diretto anche extra lavorativo tra persona della sede e contagiato. 	<p>Necessaria la comunicazione anche telematica dell’informativa al lavoratore (Sito Inail) in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.</p>
<p>SOPRALLUOGHI E CONSULENZE NELLE AZIENDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prima di recarsi nel luogo verificare la presenza di lavoratori in quarantena o tornati negli ultimi 16 giorni dalla Cina o residenti in zone a rischio. • Evitare sopralluoghi presso organizzazioni in aree focolaio. 	<p>Non raggiungere o lasciare le aree di focolaio e rispettare le indicazioni delle autorità sulla quarantena.</p>
<p>FORMAZIONE</p>	<p>Annullare i corsi nelle aree dove ordinanze comunali o regionali hanno previsto lo stop. Sarà possibile erogarli se fattibile in modalità videoconferenza e riprogrammare quelli in presenza (si attendono indicazioni ministeriali al riguardo).</p>	<p>Negli altri territori non sono presenti particolari restrizioni.</p>

RIFERIMENTI

DATORE DI LAVORO

- In base agli esiti della valutazione del rischio adotta **misure** conseguenti e procedure di lavoro ed emergenza che recepiscono **le direttive ministeriali/regionali**:
 - .. **sospensione** di attività e servizi;
 - .. **divieto di inviare propri lavoratori** in “zona rossa”;
 - .. **rinvio o evitare aggregazione** in ambienti chiusi optando per strumenti come videoconferenza, Skype;
 - .. **rinvio di viaggi/trasferte** non necessari e **limitazione di visita a clienti e fornitori esterni**;
 - .. **informare i lavoratori** dell’obbligo di **comunicare ad ASL** se dal 1.02.2020 sono stati in Comuni della “zona rossa” o in aree a rischio della Cina;
 - .. possibilità di attivare per mansioni compatibili il **lavoro in remoto** (smart working o telelavoro);
 - .. **garantire la salubrità** degli ambienti rendendo disponibili soluzioni igienizzanti e con protocolli di pulizia e disinfezione di spazi, superfici e attrezzature;
 - .. **dotare il personale** individuato di **DPI** (ad es. guanti o mascherine filtranti o chirurgiche);
 - .. **informativa** ai lavoratori su rischio COVID 19 e condotta da tenere e **istruzioni** di corretta prassi igienica;
 - .. **procedure** da adottare per contatto con “**casi sospetti**”.
- **Condivisione** di misure e procedure adottate con il rappresentante dei lavoratori (RLS).
- Il DDL deve invitare i lavoratori con sintomi respiratori e/o febbre o che vivono a stretto contatto con persone nella stessa condizione a rimanere a casa e a contattare i numeri di riferimento (1500) o il medico di base per approfondire il proprio stato.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

- Le semimaschere filtranti da fornire in base a valutazione dei rischi sono DPI soggetti a certificazione e marcati CE.
- Per il virus COVID 19 sono idonee semimaschere filtranti di tipo FFP2 e FFP3 di efficacia rispettivamente 92% e 98%.
- **I DPI per le vie respiratorie prevedono l’addestramento!**
- Le mascherine sono consigliate nei casi seguenti:
 - .. se si sospetta di aver contratto il virus e si presentano sintomi quali tosse o starnuti;
 - .. se si assiste una persona con sospetta infezione.
- L’uso aiuta a limitare la diffusione ma integra altre misure di igiene e non è necessario per persone senza sintomi.
- Maschere “chirurgiche” sono Dispositivi Medici, proteggono il paziente malato ma non hanno caratteristiche filtranti.

COME INDOSSARE LA MASCHERINA

- Perché sia efficace è necessario operare in modo corretto:
 - .. lavare le mani prima di indossarla con acqua e sapone o soluzione alcolica;
 - .. coprire bocca e naso con mascherina e assicurare che aderisca bene al volto (evitare la barba lunga!);
 - .. non toccarla quando indossata, se accade lavare le mani.
- Quando la maschera diventa umida va sostituita con una nuova.
- **Attenzione!** Non deve essere riutilizzata perché si tratta di maschera monouso.
- Per togliere afferrare l’elastico senza toccare la parte anteriore, gettare in sacchetto chiuso e lavare le mani.

COME GESTIRE SOPRALLUOGHI E CONSULENZE

- Evitare contatti ravvicinati con lavoratori e sosta in zone affollate.
- Lavare in modo profondo le mani prima, durante e dopo.
- Evitare di toccare occhi, naso e bocca e le strette di mano.
- Sanificare le attrezzature con prodotti appositi (PC, strumenti misura, cellulari e tablet ecc).
- Usare le scale **NON** l’ascensore, luogo chiuso che favorisce il contatto con altre persone.
- Evitare di mangiare in mense o ristoranti a stretto contatto con altre persone, preferire pasti all’aria aperta con cibo portato da casa.

COSA FARE IN PRESENZA DI SINTOMI

- I soggetti con sintomi respiratori lievi devono restare a casa e contattare il medico curante che valuterà la situazione.
 - Chi manifesta sintomi dell'infezione **NON** deve recarsi in ospedale, né dal medico di base o dalla guardia medica ma **chiamare il 1500** numero verde gratuito del Ministero della Salute o i numeri verdi regionali.
 - In presenza di conclamate difficoltà respiratorie chiamare il numero emergenza **112** e seguire le istruzioni.
- Se si sospetta che un lavoratore abbia contratto il nuovo coronavirus:
 - .. isolarlo immediatamente in zone identificate e chiamare i soccorsi esterni;
 - .. **non** coinvolgere gli addetti primo soccorso aziendali;
 - .. valutare il riesame della VDR con RSPP e Medico Competente.
- Se si ipotizza un contatto con persone infette indossare mascherine FFP2 o FFP3, guanti in lattice monouso e occhiali protettivi.

COME GESTIRE LA FORMAZIONE

- Corsi di pochi allievi seduti a distanza (minimo 1 o 2 metri l'uno dall'altro) e almeno 2 metri tra formatore e corsisti.
 - Prima e dopo sanificare piani di lavoro, maniglie, attrezzature con disinfettanti ad es. contenenti alcol (etanolo) al 75% o a base di cloro all'1% (candeggina).
 - Uso di sanificanti spray per termoconvettori all'inizio e nelle pause aerando bene i locali anche al termine della sessione.
 - Si possono usare spray disinfettanti anche su sedie e superfici.
 - Lavare spesso le mani prima e subito dopo con acqua e sapone disinfettante e durante con soluzioni idroalcoliche.
 - Evitare di toccare occhi, naso e bocca e le strette di mano.
 - Non parlare a stretto contatto, coprire le vie aeree in caso di tosse o starnuti, usare portarifiuti chiusi per fazzoletti di carta.
- Prima dell'inizio corso informare i partecipanti su rischio, misure e condotta da tenere (rif. Ministero della Salute).

Esempio

Nota informativa per i lavoratori in materia di infezione da COVID19

- **Mantenere l'igiene delle mani:**
Lavarle spesso con acqua e sapone o soluzioni a base di alcol, in particolare prima di iniziare l'attività, soprattutto dopo l'uso di mezzi o dopo aver frequentato locali pubblici. **NON** toccare occhi, naso, bocca con mani non lavate!
[Come lavarsi le mani in modo efficace.](#)
 - **Applicare l'igiene legata alle vie respiratorie:**
Starnutire o tossire in un fazzoletto e tenendo le vie aeree coperte. Gettare i fazzoletti utilizzati immediatamente dopo l'uso, possibilmente in un contenitore chiuso. Lavare le mani dopo aver starnutito o tossito.
 - **Tenersi a distanza di sicurezza:**
Evitare il contatto ravvicinato (inferiore a 2 metri) con chi mostri sintomi di malattie respiratorie come tosse e starnuti.
- Le misure di contenimento adottate saranno adeguate in base all'evolversi della situazione.*

COME GESTIRE LE ASSENZE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

D.L. 23.02.2020, n. 6 - D.P.C.M. 25.02.2020 - D.P.C.M. 23.02.2020 - D. MEF 24.02.2020 - Approfondimento Fondazione CdL 24.02.2020 - Com. Ministero Lavoro 24.02.2020 - Art. 2094 Codice Civile - Artt. 18 - 23 L. 22.05.2017, n. 81 - Art. 7 L. 20.05.1970, n. 300

La diffusione del contagio da Coronavirus può creare situazioni particolari nella gestione delle assenze dei lavoratori dipendenti e per affrontare e gestire queste assenze, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha fornito risposta alle domande che si possono porre Consulenti e datori di lavoro quali:

- Il lavoratore in quarantena va retribuito?
- Ci si può assentare dal lavoro per timore di contagio?
- Cosa fare se vengono vietati gli spostamenti?

A queste e ad altre domande ha risposto la Fondazione, ipotizzando alcune situazioni che potrebbero realizzarsi nel rapporto di lavoro nei territori interessati dal virus.

Per le attività che possono essere esternalizzate, il datore di lavoro può, nelle aree a rischio, attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. smart-working) ai propri lavoratori dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale.

Il lavoro agile però deve comunque seguire le prescrizioni legislative contenute negli artt. da 18 a 23 della L. 22.5.2018, n. 81.

In questo frangente legato al diffondersi del contagio da Coronavirus, come da indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, l'accordo individuale è sostituito da una autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio. Nella procedura telematica (obbligatoria attraverso il sito cliclavoro.gov.it) - nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", va inserita la data di inizio dello smart-working.

Per la sostituzione temporanea di lavoratori dipendenti che, per motivi sanitari, sono stati sottoposti a quarantena, il datore di lavoro può procedere ad assumere in sostituzione altri lavoratori, ai sensi dell'art. 19, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 81/2015.

Se in ultima istanza, il datore di lavoro sia impossibilitato a continuare la propria attività in quanto si trova in uno dei Comuni oggetto di restrizione ovvero siano gli stessi lavoratori dipendenti ad essere obbligati a soggiornare in questi Comuni e a non poter recarsi al lavoro, può essere concessa, dal Ministero del Lavoro, la Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), in quanto l'emergenza da Coronavirus è un evento di forza maggiore, improvviso ed imprevedibile, non imputabile al datore di lavoro.

ASSENZE DAL LAVORO

LAVORATORE ASSENTE PER ORDINE DELLA PUBBLICA AUTORITÀ

- Se il lavoratore dipendente si assenta a causa dell'ordine della pubblica autorità che gli impedisce di uscire di casa si realizza la sopravvenuta impossibilità di recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore, che potrà dunque non lavorare mantenendo il diritto alla retribuzione.
- **In questi casi è manifesto che l'assenza del lavoratore dipendente non solo è indipendente dalla sua volontà ma, anzi, è necessaria e dettata dal provvedimento d'ordine pubblico, finalizzato alla tutela della salute delle persone.**
- È questo uno dei casi per i quali è stata richiesta l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la **Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO)** per queste tipologie di eventi.
- Un'alternativa, laddove possibile, alla tipologia della prestazione lavorativa può essere rappresentata dalla convenzione di accordi di smart-working, il lavoro agile che, ai sensi della legge 81/2017, può essere svolto in remoto dal lavoratore subordinato, a prescindere dalla sua presenza presso il luogo di lavoro.
- Normalmente non è richiesto alcun accordo sindacale, mentre è necessario almeno un accordo one-to-one, siglato fra azienda e lavoratore, e una comunicazione obbligatoria depositata dal datore di lavoro sul portale istituzionale del Ministero del Lavoro. Grazie al decreto emanato il 25.02.2020 e relativo alle misure da adottare per contenere il contagio nei comuni delle regioni Lombardia e Veneto, non sarà necessario il preventivo accordo scritto fra le parti.

SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

- Tra le possibili misure di contrasto alla potenziale diffusione del Coronavirus rientrano anche le previsioni tendenti a vietare l'accesso in un determinato Comune o area geografica, nonché la sospensione delle attività lavorative per le imprese e/o la sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nel Comune o nell'area interessata, anche ove le stesse si svolgano fuori dal comune o dall'area indicata.
- **In questi casi è di tutta evidenza l'assoluta indipendenza della impossibilità della prestazione lavorativa dalla volontà del lavoratore**, essendo l'azienda stessa impedita dal provvedimento dell'autorità pubblica allo svolgimento della normale attività produttiva.
- Risulta perciò evidente, sottolinea la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, il **permanere del diritto alla retribuzione** pur in assenza dello svolgimento della prestazione, rendendosi opportuno anche in questo caso il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di **Cassa Integrazione**.

QUARANTENA OBBLIGATORIA

- Interessa i lavoratori dipendenti posti in osservazione, in quanto aventi sintomi riconducibili al Coronavirus.
- Questa ipotesi può comportare l'assenza da parte del lavoratore interessato.
- In tal caso il C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro, regola la modalità di gestione dell'evento che, comunque, è assimilabile a tutti i casi di ricovero per altre patologie o interventi.
- Non c'è dubbio che il lavoratore dipendente, che non può essere presente sul luogo di lavoro in conseguenza dell'applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva, è da considerarsi sottoposto a trattamento *latu sensu* sanitario e, pertanto, **la sua assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni, di legge e contrattuali, che riguardano l'assenza per malattia, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro.**

QUARANTENA VOLONTARIA

- Interessa i lavoratori dipendenti che scelgono in modo autonomo e volontario di isolarsi pur non avendo sintomi palesi di contagio.
- Tra le misure di contenimento previste dal Governo rientra l'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zona a rischio epidemiologico, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.
- La decisione di adottare, nelle more della decisione dell'autorità pubblica, un comportamento di quarantena **"volontaria"**, fondata sui già menzionati presupposti, o anche in ragione del contatto con soggetti ricadenti nelle condizioni previste, nei limiti dell'attesa della decisione circa la misura concreta da adottare da parte dell'autorità pubblica, può rappresentare comunque un comportamento di oggettiva prudenza, rispondente alle prescrizioni della normativa d'urgenza.
- **La Fondazione Studi ritiene che l'evento vada disciplinato conseguentemente come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo.**

ASSENZA PER PAURA DEL CONTAGIO

- L'assenza autodeterminata del lavoratore dipendente, che ritiene il fenomeno dell'epidemia sufficiente di per sé a giustificare l'assenza dal lavoro, pur non sussistendo provvedimenti di pubblica autorità che impediscano la libera circolazione, non tutela lo stesso dal potere disciplinare del datore di lavoro.
- **Un'assenza determinata dal semplice "timore" di essere contagiati, senza che ricorra alcuno dei requisiti riconducibili alle fattispecie previste, non consente dunque di riconoscere la giustificazione della decisione e la legittimità del rifiuto della prestazione.**
- In tal caso si realizza l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, situazione da cui possono scaturire **provvedimenti disciplinari** che possono portare anche al **licenziamento**.

LAVORO AGILE

PREMESSA

- Di immediata applicabilità, per i datori di lavoro costretti a fronteggiare l'emergenza da Coronavirus, vi sono 2 tipologie contrattuali disciplinate dal D. Lgs. n. 81/2015 quali il lavoro agile e il lavoro a tempo determinato.
- **Per le attività che possono essere esternalizzate**, il datore di lavoro può, nelle aree a rischio, attivare automaticamente la modalità di lavoro agile (c.d. smart-working) ai propri lavoratori dipendenti, anche in assenza di un accordo individuale.
- **Per la sostituzione temporanea di lavoratori dipendenti** che, per motivi sanitari, sono stati sottoposti a quarantena, lo stesso può procedere ad assumere in sostituzione altri lavoratori, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 81/2015.

ASPETTI GENERALI

- Il lavoro agile (o smart-working), in vigore dal 14.06.2017, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.
- La definizione di smart-working, contenuta nella L. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: personal computer portatili, tablet e smartphone).
- Non si tratta di una autonoma tipologia contrattuale, quanto piuttosto di una forma di organizzazione e di svolgimento dell'attività lavorativa stabilita tramite un accordo scritto tra le parti.

EMERGENZA CORONAVIRUS

- **Con il D.P.C.M. 25.02.2020, il Governo è intervenuto per rendere più immediato il ricorso al lavoro agile o "smart-working", nelle aree considerate a rischio per l'emergenza Coronavirus.**
- In particolare la modalità di lavoro agile è applicabile in via provvisoria, **fino al 15.03.2020, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti:**
 - .. per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni **Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria;**
 - .. per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori;
 - .. a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa.
- Gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla [documentazione](#) resa disponibile sul sito dell'Inail.
- L'accordo individuale è sostituito da un'**autocertificazione** che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio. Nella procedura telematica (obbligatoria attraverso il sito [cliclavoro.gov.it](#)) devono essere fornite le seguenti informazioni:
 1. Data sottoscrizione, coincidente alla data di inizio del periodo in smart-working;
 2. File accordo: un file PDF/A contenente una autodichiarazione dell'azienda nella quale sia presente un riferimento al D.P.C.M. citato e le informazioni anagrafiche (tra le quali il codice fiscale) del lavoratore coinvolto nella comunicazione;
 3. Tutte le altre informazioni: si applicano le regole ordinarie.

CARATTERI DISTINTIVI

- Le disposizioni che riguardano il lavoro agile si applicano sia ai dipendenti del settore privato sia a quelli del settore pubblico.
 - Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.
 - È prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'Inail nella Circ. 48/2017.
 - A partire dal **15.11.2017**, le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di smart-working possono procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per accedervi, sarà necessario essere in possesso della SPID.
 - Per tutti i soggetti già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si potrà utilizzare l'applicativo anche senza SPID.
- Nell'invio dell'accordo individuale devono essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata.
 - È, inoltre, possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio.
 - Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi individuali elevato possono effettuare la comunicazione in forma massiva.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

- **Prestazione lavorativa**
 - La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- **Strumenti informatici**
 - Il lavoratore può utilizzare le strumentazioni tecnologiche di lavoro (proprie o del datore di lavoro) per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- **Postazione**
 - Per i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali, non è indispensabile che lo stesso utilizzi una postazione di lavoro fissa.