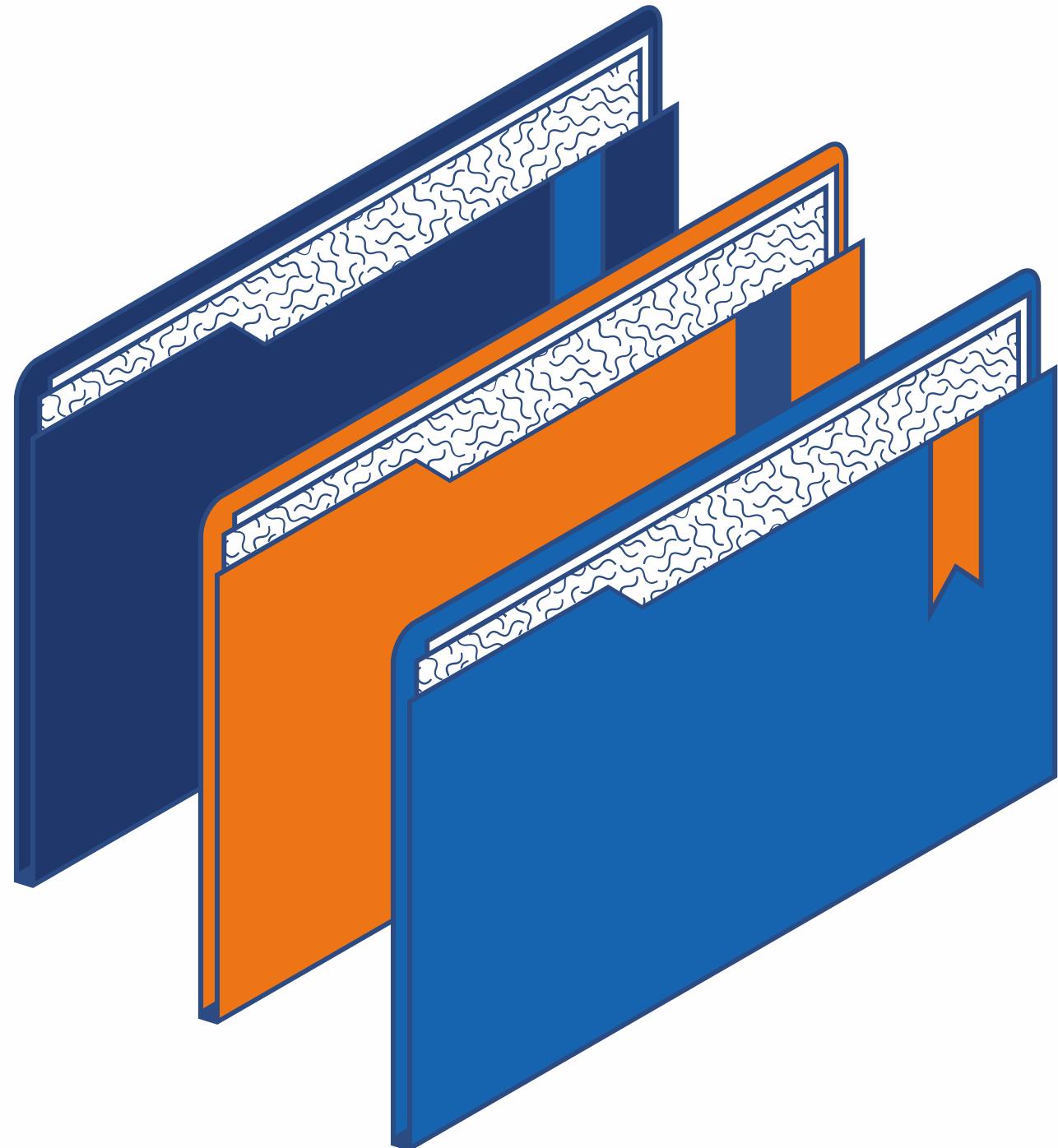


18 ottobre 2022

Disciplina vigente del "Lavoro Agile" (Smart Working)

Antonio Palcich



Programma

ARGOMENTI CHE TRATTEREMO IN
QUESTO WEBINAR

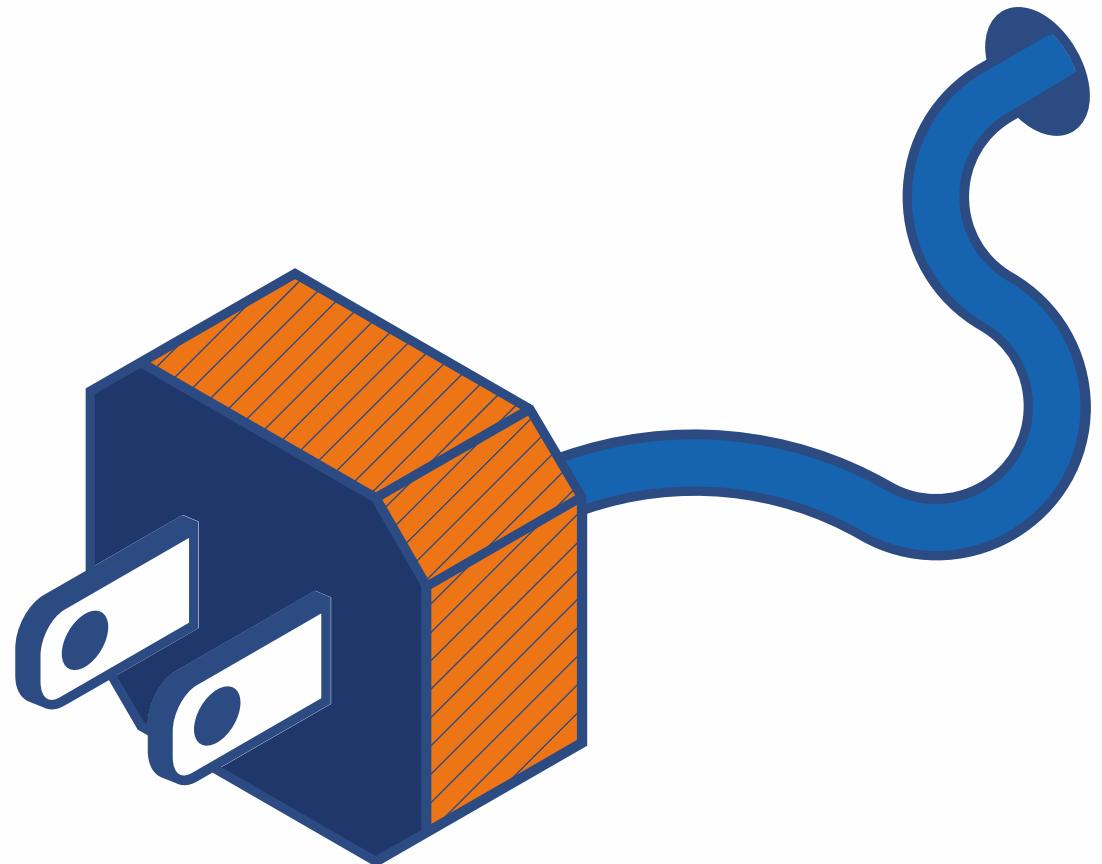
- Lo smart-working nel privato e nella P.A.
- Lo smart-working "emergenziale"

Lo Smart Working nel privato e nella P.A.

Norma primaria: Legge 22 maggio 2017, n. 81

Altre norme:

- Circolare INAIL n. 48/2017
- Protocollo Nazionale sullo Smart Working
- D.M. n. 149 del 22 agosto 2022



Legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 18, comma 1

[...] Allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, [la legge promuove] il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Circolare INAIL n. 48/2017

[...] Per quanto concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. [...]

Il lavoratore “agile” è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale. [...]



Legge n. 81/2017 - 1

- Disciplina il "lavoro agile" sia nel settore privato, sia in quello pubblico
- Assegna al datore di lavoro la responsabilità della sicurezza e del buon funzionamento delle dotazioni tecnologiche assegnate al lavoratore
- Il lavoro agile può essere concordato "a termine" o a tempo indeterminato
- Principio della parità di trattamento tra lavoratori in presenza e in smart working



Legge n. 81/2017 - 2

- Il "lavoro agile" non è una "particolare" tipologia di lavoro, ma è equivalente al lavoro in presenza anche se prestato in una diversa modalità
- L'accordo fra le parti è il presupposto essenziale per attivare lo Smart Working
- È possibile alternare periodi in presenza con periodi in Smart Working
- I lavoratori che usufruiscono dei permessi ex art. 33 legge 104/1992 hanno diritto di priorità nell'accesso allo Smart Working



Praticabilità dello S.W. nelle II.SS. - 1

- Nelle II.SS. è possibile attivare il lavoro agile solo per determinati profili professionali
- In particolare, è escluso il personale docente, essendo irrinunciabile la prestazione in presenza dell'attività di insegnamento
- Sono altrettanto esclusi i Collaboratori Scolastici, il cui servizio deve necessariamente essere prestato in presenza
- In sintesi, il lavoro agile, nelle II.SS., è di fatto possibile solo per il DSGA, gli Assistenti amministrativi e, a volte, per gli Assistenti tecnici



Praticabilità dello S.W. nelle II.SS. - 2

- È bene ribadire che l'alternativa presenza / lavoro agile non deve essere per forza netta: periodi in presenza possono alternarsi col lavoro agile, anche su base giornaliera o settimanale
- Non esiste però, attualmente, un "diritto" allo S.W., considerato che esso è attivabile solo in presenza di un accordo fra il DS e il lavoratore interessato

Contenuti dell'accordo di S.W.

(Protocollo nazionale sullo S.W.)

- Durata (a tempo o indeterminata)
- Nelle II.SS. si consiglia di limitare la durata dell'accordo al termine dell'anno scolastico corrente (31 agosto)
- Alternanza fra presenza e SW
- Aspetti relativi alla prestazione in SW e Strumenti di lavoro
- Tempi di riposo (disconnessione)
- Forme di controllo dello S.W.
- Formazione
- Diritti sindacali





Obblighi di comunicazione (D.M. n. 149/2022)

- Le informazioni relative a ciascun accordo di S.W. stipulato sono soggette a un obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Il termine per effettuare la comunicazione è di cinque giorni dalla stipula dell'accordo
- La comunicazione va fatta in via telematica
- L'accordo individuale va conservato presso il datore di lavoro

Smart Working: la disciplina emergenziale



Fonti normative

Art. 23-bis, comma 1 del D.L. n. 115/2022 ("aiuti bis"),
come modificato dalla legge di conversione n. 142/2022
Art. 26, comma 2-bis del D.L. 18/2020, come modificato
dalla legge di conversione n. 27/2020

Contenuto della nuova norma

Proroga al 31/12/2022 del termine, già scaduto al 30/06/2022, delle disposizioni sul "lavoro agile" per i lavoratori fragili e, solo per il settore privato, per i genitori di figli minori di 14 anni di età

Disciplina emergenziale dello S.W. / 1



Definizione di "lavoratore fragile"

Lavoratori in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Disciplina emergenziale dello S.W. / 2



Applicabilità nelle Istituzioni Scolastiche

1. Docenti. Possono lavorare da remoto in compiti di supporto alla didattica, mantenendo il proprio orario di servizio (18/22/25 ore settimanali, oltre agli impegni negli Organi collegiali). Va nominato un supplente per il servizio in presenza
2. DSGA e Assistenti amministrativi
3. Assistenti tecnici, laddove possibile in relazione alle mansioni da svolgere
4. Non si applica la normativa ordinaria, quindi non è necessario alcun accordo (il lavoratore fragile, cioè, ha diritto allo S.W. ove possibile)

Disciplina emergenziale dello S.W. / 3



E i collaboratori scolastici?

- Il collaboratori scolastici non possono, ovviamente, prestare servizio in smart working
- I collaboratori scolastici fragili, pertanto, vanno collocati d'ufficio in malattia e sostituiti da personale supplente
- Tale periodo di malattia, a parere di ANP, rientra pienamente nel periodo di comporto, poiché non è stato prorogata la validità dell'art. 26, comma 2 del D.L. n. 18/2020
- La malattia d'ufficio va disposta anche nei confronti degli Assistenti tecnici per i quali lo Smart Working non sia possibile. Per questi ultimi, tuttavia, non è possibile la sostituzione con personale supplente

Disciplina emergenziale dello S.W./ 4



Avete delle domande?

