

Smart working: contratto, retribuzione, tutele e diritti del lavoro da casa

Quali tutele e obblighi hanno i lavoratori in smart working? Analisi completa del lavoro agile: dalla retribuzione alle ferie ai buoni pasto.

di [PAOLO BALLANTI](#) 13 Gennaio 2021



Nei periodi dell'emergenza COVID-19 tanto si parla di smart working, da intendersi come quella particolare modalità di svolgimento della prestazione, caratterizzata da una postazione di lavoro non fissa e senza precisi vincoli di orario. In realtà questa modalità di lavoro da casa è presente nel nostro ordinamento già da diversi anni, ovvero da quando la legge 81/2017 ha inteso disciplinare gli aspetti principali del lavoro agile, stabilendo soprattutto l'obbligo di redigere un apposito accordo scritto tra azienda e dipendente.

Con il manifestarsi dell'emergenza coronavirus, si è voluto incentivare il lavoro prestato da casa attraverso una semplificazione delle procedure, in primis esonerando le aziende dal dover stipulare l'accordo di smart working. L'aumento del lavoro agile nel corso dell'emergenza sanitaria pone l'accento su quelle che sono le caratteristiche di questo tipo di prestazione a distanza, in particolare orario di lavoro, retribuzione, buoni pasto e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Nei paragrafi che seguono entreremo nel dettaglio i suoi aspetti operativi, ma prima riepiloghiamo in breve cos'è.

Sommario

- [1 Cos'è lo Smart working](#)
- [2 Com'è fatto e cosa contiene l'accordo di lavoro agile azienda-lavoratore](#)
 - [2.1 Quali sono le novità dovute all'emergenza COVID-19](#)
- [3 Qual è la retribuzione smart working](#)
 - [3.1 Cosa cambia per i buoni pasto](#)
- [4 Come funziona l'orario di lavoro](#)
- [5 Cosa sapere su ferie e permessi](#)
- [6 Cosa sapere sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali](#)
 - [6.1 Salute e sicurezza sul lavoro](#)

• 7 Smart working e poteri disciplinari dell'azienda

Cos'è lo Smart working

Il lavoro agile (disciplinato dalla Legge n. 81/2017) si qualifica come una particolare modalità di svolgimento del lavoro in cui datore di lavoro e dipendente siglano un accordo che preveda forme di organizzazione dell'attività secondo fasi, cicli e obiettivi. In quest'ottica, la prestazione lavorativa potrà svolgersi:

- All'interno e all'esterno dell'azienda;
- Senza precisi vincoli di orario o luogo di esecuzione dell'attività;
- Di norma con l'utilizzo di strumenti tecnologici.

Di conseguenza lo smart working non è una tipologia contrattuale ad hoc, ma semplicemente una diversa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.

Com'è fatto e cosa contiene l'accordo di lavoro agile azienda-lavoratore
eccezion fatta per le disposizioni normative eccezionali intervenute a seguito dell'emergenza COVID-19, per accedere al lavoro agile azienda e dipendente sono tenuti a siglare un apposito accordo scritto a tempo indeterminato o meno, che preveda:

- Limiti e caratteristiche del potere di controllo e disciplinare esercitato dall'azienda;
- Tempi di riposo del dipendente e diritto alla disconnessione;
- Strumenti utilizzati per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- Sanzioni disciplinari;
- Diritto alla formazione e all'apprendimento.

Copia dell'accordo dev'essere trasmessa al Ministero del lavoro attraverso la piattaforma dedicata presente sul portale Cliclavoro (sezione "Aziende" sottosezione "Smart working").

Quali sono le novità dovute all'emergenza COVID-19

Come anticipato sopra, in ragione dell'emergenza COVID-19, nell'ottica di limitare gli spostamenti dei lavoratori, la linea adottata dall'esecutivo Conte è stata quella di facilitare l'accesso al lavoro agile, così da permetterne l'accesso al maggior numero di persone.

In tal senso, sino al termine dello stato di emergenza attualmente previsto per il giorno 31 gennaio 2021, le aziende possono ricorrere allo smart working senza obbligatoriamente stipulare un apposito accordo scritto. Gli unici adempimenti richiesti sono:

- Invio sulla piattaforma telematica dell'elenco dei lavoratori interessati, comprensivo dei dati anagrafici, periodo interessato dal lavoro agile, estremi della copertura assicurativa INAIL;
- Consegnare ai lavoratori interessati e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'informativa sui rischi per la salute e la sicurezza connessi allo smart working (dell'informativa dovrà esserne restituita copia firmata).

Leggi anche: [Smart working covid-19: condizioni generali di accesso e deroghe](#)

Qual è la retribuzione smart working

Ai lavoratori in smart working dev'essere garantito un trattamento economico non inferiore a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono la propria attività in azienda.

Significa che per i periodi di lavoro agile spetta la stessa retribuzione delle ore/giorni svolti in sede.

Cosa cambia per i buoni pasto

Il primo aspetto da chiarire, come più volte ribadito dalla giurisprudenza di Cassazione, è il carattere non retributivo dei buoni pasto. Questi vengono infatti qualificati (sentenza Cassazione n. 31137/2019) come un'agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale.

Di conseguenza, i buoni pasto, non essendo un elemento della retribuzione come può esserlo, per intenderci, la paga base o gli scatti di anzianità, non devono essere obbligatoriamente riconosciuti ai lavoratori in smart working, in forza del principio di parità di trattamento con coloro che svolgono l'attività in sede.

Leggi anche: [Buoni pasto 2021: novità, importi e tassazione](#)

Sempre la Cassazione ha ribadito (sentenza n. 16135/2020) che, considerato il carattere non retributivo dei buoni pasto, questi possono essere unilateralmente revocati dall'azienda, quando sono frutto di prassi o regolamenti interni e non sono disciplinati da un accordo sindacale.

Per concludere, non esiste un principio di automatica erogazione dei buoni pasto ai lavoratori in smart working, a meno che non ve ne sia esplicita previsione all'interno di:

- Accordo sindacale;
- Accordo individuale per il lavoro agile.

Come funziona l'orario di lavoro

I giorni trascorsi in smart working sono a tutti gli effetti considerati lavoro ordinario.

Il dipendente ha inoltre diritto ai consueti periodi di riposo giornaliero e settimanale.

Particolare attenzione dev'essere riposta alla cosiddetta "disconnessione", da intendersi come il tempo in cui il dipendente non utilizza gli strumenti di lavoro come pc o smartphone, garantendogli una totale estraneità al lavoro.

La disconnessione dev'essere prevista nell'accordo individuale di smart working oltre a eventuali misure ad hoc per quanto riguarda i riposi o l'orario di lavoro.

Cosa sapere su ferie e permessi

Ai lavoratori in smart working spettano le stesse ore o giorni di ferie dei colleghi che lavorano in sede. Non solo, i periodi di lavoro agile sono a tutti gli effetti considerati come utili alla maturazione delle ferie.

Identico discorso vale per le ore di permesso previste dal contratto collettivo applicato in azienda, siano esse permessi in sostituzione di ex-festività o per riduzione dell'orario di lavoro.

Cosa sapere sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Il dipendente ha diritto alla tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche nei periodi in cui presta l'attività al di fuori dell'azienda senza una postazione di lavoro fissa, leggasi smart working.

Le aziende non devono aprire un'apposita posizione assicurativa per i dipendenti in lavoro agile, a patto che questi prestino da casa le stesse mansioni che svolgono in sede.

In particolare, la tutela INAIL si estende anche ai cosiddetti infortuni "in itinere"; ovvero quelli occorsi cioè nel tragitto tra la casa di abitazione e il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione, a patto che la scelta dello stesso sia dettata da:

- Esigenze connesse alla prestazione svolta;
- In alternativa, per il bisogno di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'azienda, anche nei confronti dei lavoratori che svolgono l'attività in smart working, è tenuta a garantirne salute e sicurezza. Il datore è inoltre responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici affidati al lavoratore.

È fatto obbligo all'azienda di consegnare, al dipendente interessato e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa sui rischi connessi allo svolgimento dell'attività in regime di lavoro agile.

Copia firmata del documento dev'essere riconsegnata all'azienda.

Smart working e poteri disciplinari dell'azienda

Il datore può esercitare i suoi poteri di controllo e disciplinari anche nei confronti dei lavoratori in lavoro agile. Di norma, è l'accordo individuale o il regolamento aziendale a tracciare i limiti e le caratteristiche del controllo datoriale.

Non solo, eventuali condotte contrarie al regolamento disciplinare, possono esporre lo smart worker ad una serie di sanzioni; queste sono esposte secondo un ordine di gravità crescente, nello specifico:

- Richiamo verbale;
- Richiamo scritto;
- Multa;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- Licenziamento disciplinare

(da www.lavoroediritti.com)