

SMART WORKING: FACCIAMO CHIAREZZA

Lo Smart working è una modalità di lavoro che si svolge in parte in azienda e in parte all'esterno della stessa (legge 81/2017).

Il datore di lavoro e il lavoratore siglano un accordo scritto che disciplina la prestazione lavorativa svolta all'esterno dell'azienda.

In particolare l'accordo deve stabilire i seguenti punti:

- i tempi di riposo e un orario di lavoro che non può superare quello previsto dal Ccnl;
- il diritto alla disconnessione;
- il trattamento economico e normativo che non può essere inferiore a quello applicato ai lavoratori che svolgono la stessa mansione;
- le condotte sanzionabili a livello disciplinare;
- gli strumenti in dotazione;
- l'eventuale formazione;
- le fonti di rischio per la salute

È prevista la volontarietà del lavoratore e la possibilità di recesso, la priorità alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo del congedo di maternità o per coloro che hanno figli in condizioni di disabilità grave.

Con l'emergenza Covid- 19 il Governo è intervenuto sulle modalità di accesso allo Smart working introducendo una versione "semplificata" e deregolamentata, estendibile per l'intera durata dello stato di emergenza ad ogni tipo di lavoro subordinato su tutto il territorio nazionale.

Viene esteso il diritto alla priorità per i lavoratori disabili, per coloro che assistono un portatore di handicap, o lavoratori, lavoratrici affetti da gravi patologie.

Quali sono le tutele:

- orario di lavoro nei limiti di durata massima dell'orario giornaliero o settimanale;
- condizioni ambientali di lavoro adeguate;
- dotazioni informatiche aziendali o del lavoratore se d'accordo;
- formazione e certificazione delle competenze

LE MISURE DI CONTENIMENTO DEL VIRUS NON PREVEDONO IL LOCKDOWN DEI DIRITTI DI CHI LAVORA!

[VolantinoSmartworking](#)