


Il lavoro agile al tempo del “Coronavirus”

- a cura di *Filippo Capurro* - Febbraio 2020 -


Aggiornamento al 08/03/2020

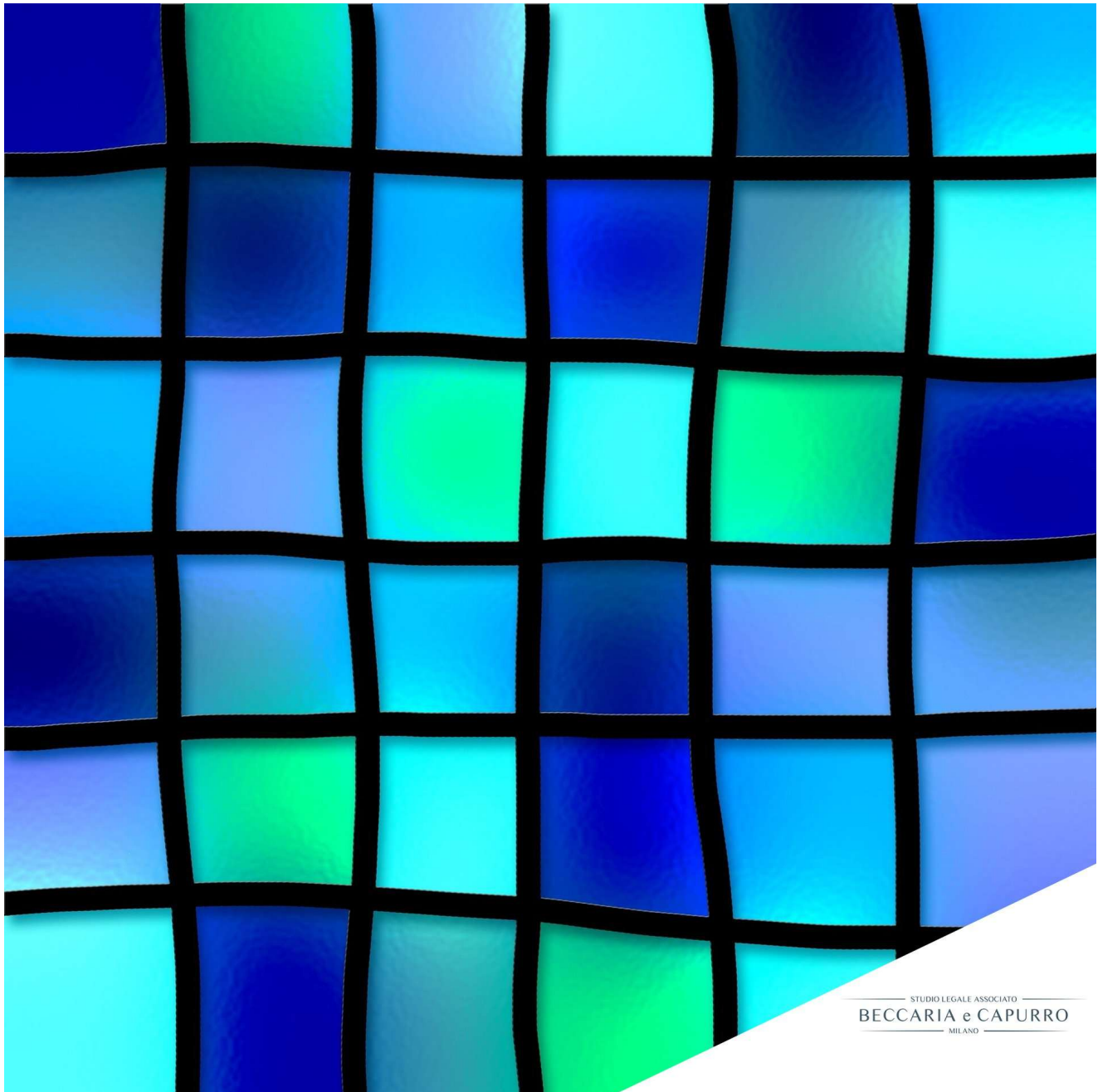
Lo *smart working* può essere attivato senza accordo individuale in **tutta Italia** e **fino al prossimo 31 luglio** (durata dello “stato di emergenza” di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31/01/2020”).

Questo è l’effetto del DPCM 08/03/2020  (art. 2, comma 1, lett. r).

Per il resto vale quando si osserva nel seguente contributo.

(1) La norma provvisoria

Per rendere più semplice l’utilizzo del lavoro agile nelle aree interessate dal contagio, il legislatore è intervenuto in via urgente. In un primo momento con il DPCM 23/02/2020 e successivamente con il DPCM 25/02/2020  (“*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19*”).



STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

Il testo attualmente in vigore (art. 2 DPCM 25/02/2020) è il seguente:

*“La modalità di **lavoro agile** disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è applicabile in via **provvisoria**, fino al **15 marzo 2020**, per i datori di lavoro aventi **sede legale o operativa** nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e 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 dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all’art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”.*

(2) L’aspetto “temporale” e quello “topografico”

La disciplina è **provvisoria**, fino al 15 marzo 2020.

Il nuovo testo chiarisce che il lavoro agile si può utilizzare non solo nella cosiddetta “zona rossa” (alcuni comuni lombardi e l’unico veneto individuati come focolaio del contagio e oggetto di provvedimenti restrittivi del governo) ma altresì in tutte le Regioni a rischio, cosiddetta “**zona gialla**”, che vengono elencate espressamente (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria).

I datori di lavoro che **hanno sede** nelle zone a rischio o che occupino lavoratori che **provengono** dalle regioni considerate a rischio dal decreto, potranno “collocarli” in smart working.

(3) Smart working ... senza accordo ... ma non “anarchico”

Pertanto in sei regioni lo *smart working* si potrà attuare **senza dover sottoscrivere un accordo con i dipendenti** e senza la presenza di un regolamento aziendale.

E giacché resta comunque vigente la rimanente disciplina di cui alla l. 81/2017 - che regola lo *smart working* e che riguarda orario di lavoro, diritto alla disconnessione, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo e così via - sarà indispensabile comunicare ai lavoratori coinvolti le **indicazioni che normalmente, per legge, devono essere contenute nell’accordo scritto**.

Quindi si smart working, ma opportunamente organizzato, direi soprattutto in riferimento alle reperibilità e al coordinamento.

(4) ... e se non ci sono i “mezzi” o la possibilità di farlo

Nell’ipotesi - che vedo accadere presso alcuni clienti - in cui non siano allestiti i **mezzi informatici** per tutti per effettuare il lavoro agile, o vi siano **mansioni che non lo consentano**, le situazioni vanno affrontate caso per caso.

Anzitutto osservo che il lavoro agile non è imposto dal DPCM ma è una **possibilità**.

Vero è che le situazioni che possono presentarsi sono molto sfaccettate e possono articolarsi sotto forma di impossibilità o di opportunità di non richiedere / offrire la prestazione lavorativa.

Le implicazioni sulle **obbligazioni delle parti** - a cominciare da quella retributiva - sono articolate e vanno esaminate caso per caso.

Gli strumenti possono essere, tra l’altro ma non solo, la CIG, le ferie e i permessi o, nei casi più rilevanti persona la vera e propria sospensione dell’attività.

(5) Igiene e sicurezza

L’informativa sulla sicurezza del lavoro (di cui all’art. 22 l. 81/2017) può essere assolta anche tramite una semplice email, utilizzando la documentazione resa disponibile sul sito dell’Inail.

(6) La comunicazione preventiva ai Servizi competenti

Rimane fermo l’obbligo di effettuare in via telematica la comunicazione preventiva ai servizi competenti per l’attivazione dello strumento.

Scarica il DPCM 25 febbraio 2020

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MIANO

