



Il lavoro agile ai tempi del coronavirus

› **Alessio Giuliani**

Dottorando di ricerca presso Università di Roma «La Sapienza»

Nell'attuale clima di emergenza dovuto alla diffusione del coronavirus nel nostro Paese, il lavoro agile può costituire un valido strumento per contenere l'epidemia e per evitare al contempo il collasso del tessuto aziendale nazionale?

“Dopo i primi giorni di emergenza, è ora importante valutare con equilibrio la situazione per procedere a una rapida normalizzazione, consentendo di riavviare tutte le attività ora bloccate e mettere in condizione le imprese e i lavoratori di tutti i territori di lavorare in modo proficuo e sicuro a beneficio del Paese, evitando di diffondere sui mezzi di informazione una immagine e una percezione, soprattutto nei confronti dei partner internazionali, che rischia di danneggiare durevolmente il nostro Made in Italy e il turismo”.

Così la nota congiunta di ABI, Alleanza delle Cooperative, Coldiretti, Confagricoltura, Confapi, Confindustria, Rete Imprese Italia ed i sindacati Cgil-Cisl-Uil.

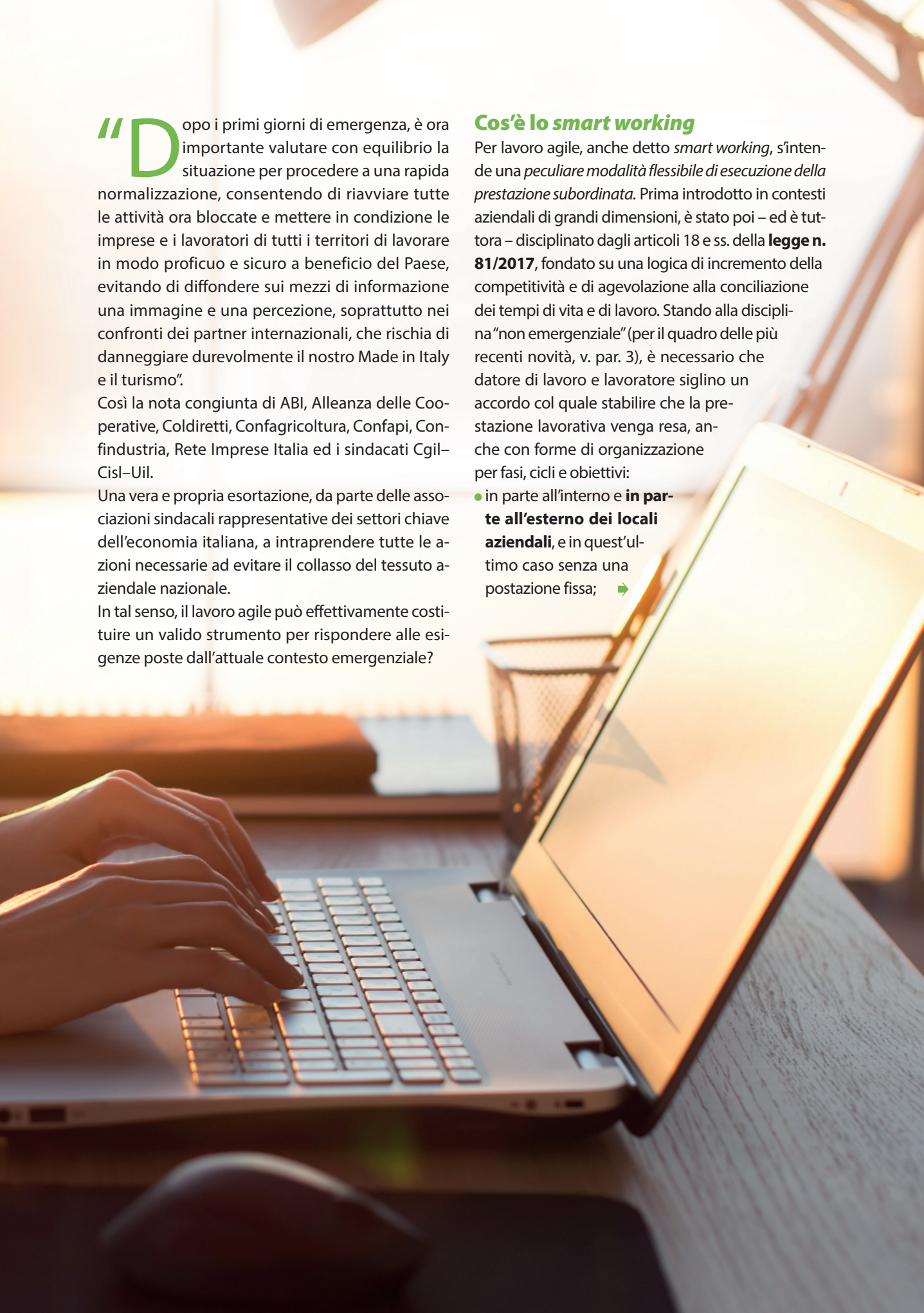
Una vera e propria esortazione, da parte delle associazioni sindacali rappresentative dei settori chiave dell'economia italiana, a intraprendere tutte le azioni necessarie ad evitare il collasso del tessuto aziendale nazionale.

In tal senso, il lavoro agile può effettivamente costituire un valido strumento per rispondere alle esigenze poste dall'attuale contesto emergenziale?

Cos'è lo *smart working*

Per lavoro agile, anche detto *smart working*, s'intende una *peculiare modalità flessibile di esecuzione della prestazione subordinata*. Prima introdotto in contesti aziendali di grandi dimensioni, è stato poi – ed è tuttora – disciplinato dagli articoli 18 e ss. della **legge n. 81/2017**, fondato su una logica di incremento della competitività e di agevolazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Stando alla disciplina “non emergenziale” (per il quadro delle più recenti novità, v. par. 3), è necessario che datore di lavoro e lavoratore sigolino un accordo col quale stabilire che la prestazione lavorativa venga resa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi:

- in parte all'interno e **in parte all'esterno dei locali aziendali**, e in quest'ultimo caso senza una postazione fissa; ➔





Smart working

- **senza precisi vincoli di orario**, fatti salvi i limiti posti da legge e contrattazione collettiva circa la durata massima dell'orario giornaliero e settimanale;
- con il **possibile utilizzo di strumenti tecnologici**.

Nell'accordo stesso, che deve essere per iscritto (sia ai fini della regolarità amministrativa, sia ai fini della prova) e che può essere a tempo determinato o indeterminato, le parti disciplinano le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. In particolare, in esso vengono regolamentati i seguenti aspetti:

- gli strumenti utilizzati dal lavoratore e misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la sua disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore;
- eventualmente, il diritto all'apprendimento e la certificazione delle competenze acquisite;
- le forme del potere direttivo del datore di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere di controllo;
- l'individuazione delle condotte che, assunte all'esterno del contesto aziendale, sono sanzionabili a livello disciplinare.

Fermo restando che, per la prestazione svolta all'interno dei locali aziendali, valgono le regole generali relative al rapporto di lavoro subordinato, alle parti risulta concesso un ampio spazio d'autonomia in sede di contrattazione. Concluso l'accordo individuale, le aziende sono tenute a trasmetterlo ai Servizi per l'Impiego (art. 23, co. 1) attraverso un'apposita piattaforma del portale del Ministero del Lavoro. E in tale comunicazione devono essere indicati i dati relativi alle parti, al rapporto di lavoro (es. data di assunzione, tipo di contratto) e all'accordo di lavoro agile (es. data di sottoscrizione, tipologia). Alle aziende che sottoscrivono più accordi è consentito effettuare una comunicazione cumulativa.

Il lavoratore ha diritto ad un *trattamento economico-normativo non inferiore* a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, in linea con le disposizioni dei contratti collettivi di volta in volta applicati.

Quanto al *recesso* (art. 19, co. 2):



- se l'accordo è a tempo indeterminato, le parti possono recedere dando un preavviso non inferiore a 30 giorni. Il preavviso non è, tuttavia, richiesto se sussiste un giustificato motivo;
- se l'accordo è a termine, il recesso è ammesso prima della scadenza solo in presenza di un giustificato motivo.

A seguito di recesso dall'accordo, l'attività lavorativa si svolge secondo le modalità ordinarie.

Lavoro agile e sicurezza sul lavoro

Gli aspetti che più interessano in questa sede sono quelli legati alla garanzia della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Qui la posizione datoriale di garanzia assume contorni più sfumati, perché il datore non ha un controllo diretto sull'attività esterna svolta dal lavoratore, e pertanto non può essere ritenuto responsabile per cause di infortunio che oltrepassano le sue possibilità d'intervento. A ritenere altrimenti, si avrebbe un'inaccettabile ascrizione di responsabilità oggettiva. Sul datore di lavoro grava, invece, *l'obbligo di consegnare* al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi (sia generali, sia specifici) connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. È poi responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il prestatore di lavoro deve essere dotato di attrezzatura informatica a norma di sicurezza e, da parte sua, deve cooperare (in linea con il concetto di "sicurezza partecipata" trasversale a tutto il Testo Uni-



co n. 81/2008) all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali. Inoltre ha diritto alla tutela contro infortuni sul lavoro e le malattie professionali sia occorsi svolgendo l'attività lavorativa, sia rispetto a quelli verificatisi lungo il tragitto dall'abitazione al luogo lavorativo esterno all'azienda.

L'incentivazione dello *smart working* nei recenti provvedimenti emergenziali

A questo punto può risultare utile trovare un ordine nella stratificazione normativa degli ultimi giorni, focalizzando l'attenzione sullo spazio occupato dal lavoro agile. Ci si riferisce, andando per ordine, a:

- decreto-legge n. 6 del 23 febbraio 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 febbraio 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2020,
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020.

Sulla premessa che il DPCM dell'8 marzo, entrando ➔



in vigore, ha abrogato i precedenti DPCM del 1° e 4 marzo¹, senz'altro un filo conduttore che lega i numerosi provvedimenti dell'Esecutivo è rintracciabile nella **progressiva estensione territoriale e della pervasività delle misure preventive**.

1. Il DPCM del 1° marzo è rimasto in vigore fino all'8 marzo, avendo a sua volta determinato la cessazione dell'efficacia non solo delle contingenti misure di carattere urgente adottata ai sensi del decreto-legge n. 6/2020, ma anche dei decreti emanati il 23 e 25 febbraio 2020. Fino al 1° marzo, l'ambito territoriale di applicazione delle misure era circoscritta ai datori di lavoro con sede e ai lavoratori residenti o domiciliati presso sei Regioni del Nord Italia (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria).

Tra le novità più rilevanti concernenti il lavoro agile, presente in tutti i citati decreti, è l'autorizzazione ad assolvere gli obblighi di informativa già descritti (ai sensi dell'art. 22) anche in via semplificata, attraverso apposita documentazione scaricabile dal sito web dell'Inail². È quindi sufficiente l'invio al dipendente tramite posta elettronica.

Inoltre, **su tutto il territorio nazionale e fino al 31 luglio 2020** lo *smart working* può essere attivato, nell'ambito di ciascun rapporto di lavoro subordinato, **anche senza accordo individuale**. Fermo pur sempre restando il «rispetto dei principi dettati dalle disposizioni» di cui agli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017.

2. Si rinvia all'apposito link: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>.



A stretto giro, proprio l'art. 1, co. 1, punto 9, del DPCM dell'11 marzo 2020 ha trovato attuazione («si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali») con il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. Prodotto del confronto tra Governo e parti sociali³ (rigorosamente in via telematica), si tratta di uno strumento che cerca di trovare un ordine nella congerie di provvedimenti emanati tra fine febbraio e inizio marzo, offrendo **indicazioni operative uniformi** finalizzate ad agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza per il contenimento della diffusione del Covid-19⁴.

Posto che le attività produttive possono svolgersi purché si assicurino adeguati livelli di sicurezza, finanziabili anche con l'ausilio di ammortizzatori sociali, si raccomanda il massimo utilizzo del lavoro agile, che occupa una posizione rilevante al punto n. 8 del Protocollo. In particolare è necessario optare per lo *smart working* con riferimento a tutte le attività che possano svolgersi a distanza, valutando pure «la possibilità di assicurare che» riguardi «l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni». Correlativamente, viene prevista la chiusura di tutti i reparti funzionanti «in modalità agile»; – quindi – diversi da quelli produttivi.

Conclusioni

In definitiva il lavoro agile può costituire un valido strumento per fronteggiare le problematiche po-

Il lavoro agile ha assunto un ruolo di primo piano in queste settimane; il Governo ne ha raccomandato il massimo utilizzo in tutte quelle attività che possano svolgersi a distanza.

ste dalla diffusione del coronavirus, soprattutto da quando lo scorso 11 marzo l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha ufficialmente dichiarato lo stato di pandemia⁵. E non è certo un caso che abbia assunto un ruolo di primo piano in queste ultime settimane, suscitando l'approvazione di quella parte di operatori del diritto (ma anche del mondo aziendale in senso lato) che da tempo cerca di enfatizzare la *ratio* che ne è alla base: l'obiettivo di riequilibrare il rapporto tra tempo dedicato al lavoro e sfera familiare/personale.

Bisogna evitare, al tempo stesso, di considerarlo come la panacea a tutti i mali. Infatti risulta incompatibile con determinati settori economici o determinate attività lavorative (si pensi agli esercizi commerciali e alle attività assegnate agli operai). Inoltre è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa «particolare» anche perché presuppone che, da un lato, l'impresa sia in grado di implementare **misure di sicurezza ad hoc** in tempi rapidi, non certo riducibili al formale obbligo di consegna dell'informativa, soprattutto quando la diffusione dei dispositivi di protezione individuale diventa cruciale per fronteggiare l'emergenza sanitaria; dall'altro, che al lavoratore agile vengano forniti idonei strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività (es. programmi, connessione internet, pc) funzionale alle specifiche caratteristiche dell'organizzazione aziendale. Implicando un complessivo ripensamento dei concetti di gerarchia organizzativa e di strategia prevenzionistica, e quindi – a cascata – dei ruoli e delle mansioni da svolgere. ■

3. Hanno condotto le trattative, per il Governo, i Ministri della Sanità, dell'Economia, dello Sviluppo Economico, del Lavoro e dei Rapporti con il Parlamento, oltre al Commissario incaricato alla gestione dell'emergenza Arcuri e al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri; per le parti sociali, gli esponenti di Confindustria, Confapi, Confartigianato e di Cgil, Cisl e Uil.

4. A riguardo, su Insic è possibile avere un utile quadro d'insieme: <https://www.insic.it/Salute-e-sicurezza/Notizie/COVID-19-Protocollo-sicurezza-lavoro-indicazioni-imprese/7ea-f5afb-d573-4599-a978-314cde320c64>.

5. In quel momento si erano registrati oltre 118.000 casi di contagio e una diffusione del Covid-19 in 114 Stati.