

Come accedere allo smart-working durante l'emergenza Coronavirus

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 3 Marzo 2020

Lo smart working è stato introdotto in Italia nel 2017. Tale strumento non ha però mai catturato così tanto l'interesse di lavoratori e datori di lavoro come ora che ci si trova a fronteggiare la situazione del coronavirus in Italia. Adesso questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa lo ha reso uno strumento necessario per fronteggiare non solo l'emergenza per la salute ma anche la necessità delle aziende di garantire una continuità della loro attività. Per tale ragione i vari Decreti avvicendatisi in questi giorni hanno messo in primo piano il lavoro agile con specifiche deroghe alle regole stabilite nelle Regioni colpite dai contagi.

Smart working e emergenza Coronavirus: premessa

L'emergenza Coronavirus dilagante ormai nel territorio nazionale ha comportato un notevole accesso a una diversa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro ossia lo smart working, detto anche "lavoro agile"

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, introdotta con la [Legge 22 maggio 2017 n. 81](#) comporta la possibilità di conciliare meglio i tempi di vita e lavoro, ma in questo caso, garantisce anche una migliore tutela della salute dei lavoratori.

Corona-Virus

L'accesso allo smart-working nella generalità dei casi va concordato tramite un accordo tra le parti le quali decidono di organizzare il lavoro come forma di **organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza vincoli di orario o di luogo di lavoro**, utilizzando degli strumenti tecnologici per lo svolgimento della propria attività.

Le caratteristiche del telelavoro

Gli artt. 18 e ss. della L. n. 81/2017 disciplinano compiutamente l'accesso allo smart-working prevedendo che esso venga attivato attraverso un accordo tra le parti.

Lo smart working ha come obiettivo quello di *“incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*, promuovendolo 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”*, **entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Durante lo smart working **il datore di lavoro resta responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, fermo restando che il lavoratore dal canto suo è però tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'accesso al telelavoro può avvenire **sia a tempo determinato che indeterminato**; in caso di recesso da smart-working a tempo indeterminato il recesso non può avvenire senza un preavviso almeno pari a 30 giorni.

Ad ogni modo, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Per quanto concerne il **trattamento economico**, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Come si accede

Per accedere allo smart-working è necessario un **accordo**, da stipulare per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e all'interno di tale accordo tra le parti bisognerà disciplinare:

- l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- quali sono gli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- i tempi di riposo del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Per accedere allo smart working non basta però solamente l'accordo individuale ma anche le necessarie comunicazioni concernenti gli **obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

Infatti è necessario che il lavoratore sia opportunamente tutelato contro gli infortuni e le malattie professionali al punto che il co. 2, art. 23, L. n. 81/2017 prevede espressamente che:

“il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali”.

Smart-working durante l'emergenza coronavirus: istruzioni del MLPS

Con un comunicato del 24 febbraio 2020, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali segnala che il DPCM del 23 febbraio 2020 ha reso più **immediato il ricorso al lavoro agile nelle aree colpite dal focolaio del coronavirus**.

In particolar modo il DPCM 23/02/2020 prevede all'art. 3 (superato dal DPCM 25 febbraio 2020) che il lavoro agile è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio.

Il successivo [DPCM 25 febbraio 2020](#) rivede la precedente disposizione e specifica che: “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 che hanno sede legale o operativa nelle Regioni:

- Emilia Romagna;
- Friuli Venezia Giulia;
- Lombardia;
- Piemonte;
- Veneto.

Inoltre è possibile accedere allo smart-working anche per i lavoratori residenti o domiciliati nelle Regioni suddette che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori.

Ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, può essere interessato dal lavoro agile.

Per quanto concerne gli **obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**, essi sono **assolti in via telematica** anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Riassumendo, **fino al 15 marzo**, nei territori previsti dal Decreto **sarà possibile ricorrere allo smart working anche in assenza dell'accordo individuale**, il quale è **sostituito da un'autocertificazione** che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio.

Nel campo “*data di sottoscrizione dell'accordo*”, va inserita la data di inizio dello smart working.

Il tutto andrà inoltrato in via telematica “*anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*”.

Per ulteriori approfondimenti leggi "**Smart working e emergenza Coronavirus**" di Vincenza Salemme...[CLICCA QUI](#)

A cura di Antonella Madia

Martedì 3 marzo 2020