

Lavoro agile

Il lavoro agile (o *smart working*), introdotto e disciplinato dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Duplice finalità: 1) aiutare il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro; 2) al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di *smart working*, contenuta nella legge n. 81/2017, pone l'accento su:

- flessibilità organizzativa;
- volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale;
- utilizzo di strumenti che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone).

Il contratto che definisce le modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto, ai fini della prova e della regolarità amministrativa e l'accordo deve:

- disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;
- stabilire le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- disporre gli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- individuare i tempi di riposo del lavoratore;
- individuare le misure tecniche e organizzative

necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

La modalità di lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato: in quest'ultimo caso, è sempre possibile che datore o lavoratore cambino idea e decidano di ritornare alle modalità di lavoro ordinarie, ma il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni se il lavoratore è disabile). Il preavviso può non essere rispettato in presenza di un giustificato motivo.

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

A partire dal 15 novembre 2017, le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di smart working potranno procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Emergenza Coronavirus

Nel corso di questi ultimi giorni, l'evoluzione dell'epidemia da COVID-19 (c.d. "Coronavirus") ha richiesto vari interventi d'emergenza - anche in ambito giuslavoristico - al fine di contrastarne la diffusione o comunque di regolarne le conseguenze sotto diversi aspetti.

Sono stati, infatti, emanati il **Decreto-Legge 23 febbraio 2020 n. 6** e due Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM), rispettivamente in data 23 e 25 febbraio 2020, attuativi del Decreto-Legge.

Il primo **DPCM del 23 febbraio 2020** ha introdotto – all’articolo 3 – l’applicazione automatica della modalità di lavoro agile (smart working), anche in assenza di accordi individuali, ma sempre nel rispetto della legge 22 maggio 2017 n. 81, ad ogni rapporto di lavoro subordinato “nell’ambito di aree considerate a rischio e nelle situazioni di emergenza nazionale o locale”. In aggiunta, il secondo **DPCM**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data **25 febbraio 2020**, ha poi esteso – all’articolo 2 – l’ambito geografico di applicazione dello smart working a sei regioni italiane e, in particolare, ad Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria ovvero quelle che, stando alle statistiche (seppure provvisorie), sono le più colpite dal virus.

Sono poi seguiti tre ulteriori Decreti presidenziali. Il **DPCM 1 marzo 2020** (Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge n. 6/2020, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) pubblicato nella Gazz. Uff. 1 marzo 2020, n. 52, Edizione Straordinaria, che all’art. 4 (Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale) dispone: “1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: a) la modalità di lavoro agile

disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro 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;

Il secondo è il **DPCM 4 marzo 2020**, il cui art. 1 (Misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19), recita: “1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:
n) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro 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'articolo 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”.

E infine il **DPCM 8 marzo 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, che all'art. 2 (Misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19) prevede che “1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: “(...) r) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro 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; s) qualora sia possibile, si raccomanda ai datori di lavoro di favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie”.

È da ultimo intervenuto anche il **DPCM 11 marzo 2020**, che però nulla aggiunge ai provvedimenti precedenti, ma ribadisce soltanto che “7. In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che: a) sia attuato il massimo utilizzo da

parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza”.

Disciplina transitoria - Emergenza coronavirus

Per far fronte all'emergenza coronavirus, la modalità di lavoro agile è applicabile in via provvisoria, dal 2 marzo al 31 luglio 2020, a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali che normalmente devono precedere l'avvio di tale modalità di svolgimento della prestazione a distanza (art. 4 DPCM 1 marzo 2020; art. 1 DPCM 4 marzo 2020; art. 2 DPCM 8 marzo 2020); dal 25 febbraio al 1 marzo 2020 tale modalità provvisoria è stata circoscritta ai datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e ai lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori (art. 2, DPCM 25 febbraio 2020).

Nella procedura telematica d'emergenza (come indicato dal Ministero del lavoro) l'accordo individuale è sostituito dall'invio di un file Excel al Ministero del Lavoro. La procedura, attiva fino al 31 luglio 2020, consente il caricamento, con un unico flusso, di comunicazioni relative a più lavoratori. La nuova modalità massiva semplificata richiede il salvataggio di un file Excel (formato xlsx), con i seguenti dati:

- codice fiscale del datore di lavoro;
- codice fiscale del lavoratore e suoi dati anagrafici;

- posizione assicurativa territoriale INAIL
- data inizio e fine del periodo di validità dell'accordo di smart working (nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", deve essere inserita la data di inizio dello smart working).

È disponibile un template Excel da utilizzare per la produzione del file con le informazioni sui periodi di lavoro in modalità smart working.

L'applicativo è accessibile tramite SPID o, in alternativa, con le credenziali cliclavoro.

