

One | LAVORO Monitoro

#MONITORO LAVORO 25 settembre/01 ottobre 2020

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Contrattazione collettiva](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Smart working: proroga al 31 dicembre della normativa emergenziale Covid-19?

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[L. n. 81/2017](#)

Vorrei adottare nella mia azienda lo smart working e mi risulta che il termine ad oggi previsto per l'attivazione in forma semplificata di questa opportunità organizzativa sia il 15 ottobre. Vorrei sapere se, allo scadere di questo termine, dovrò adottare la procedura ordinaria ed in cosa consiste quest'ultima.

La risposta a questa domanda rende necessaria una breve introduzione per ripercorrere l'evoluzione normativa di questi ultimi mesi.

Il lavoro agile (comunemente detto "smart working", definizione anglosassone che ispira una maggiore confidenza rispetto al termine in lingua italiana), è stato istituito ed è regolato dal [L. n. 81/2017](#); esso non consiste in una **particolare tipologia contrattuale**, ma in una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere attivata con riferimento a tutte le tipologie di rapporto subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, part time,

apprendistato).

Lo smart working consente, previo accordo tra le parti, lo svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno dell'azienda e in parte all'esterno di essa, **senza vincolo di orari e di luogo**, organizzando il lavoro (anche) mediante l'utilizzo di strumenti informatici e garantendo nel contempo il rispetto del diritto al riposo del lavoratore.

Lo svolgimento del lavoro in modalità smart costituisce, a livello giuridico, un'**obbligazione accessoria** che si affianca a quella principale (esecuzione della prestazione lavorativa); da ciò ne deriva con l'estinzione dell'obbligazione principale decade automaticamente quella accessoria (ma non viceversa).

L'istituto dello smart working è stato introdotto nel nostro ordinamento giuslavoristico con l'obiettivo di **avvicinare il rapporto di lavoro subordinato** (che si caratterizza quale prestazione di mezzo) **al rapporto di lavoro autonomo** (caratterizzato da una obbligazione di risultato) per mezzo della **attenuazione delle barriere normative** circa l'orario e il luogo di lavoro tipiche del lavoro dipendente.

L'obiettivo di fondo che ha spinto il legislatore ad innovare in maniera così "audace" consiste nella ricerca della **conciliazione delle esigenze della vita privata con quelle del lavoro** incrementando, al contempo, l'efficienza aziendale.

La crisi sanitaria tutt'ora in corso ha fortemente consigliato, ed in alcuni casi ha costretto, i datori di lavoro ad organizzare la propria attività aziendale a distanza, senza tuttavia concedere il tempo di perfezionare tutti i requisiti procedurali richiesti dalla [L. n. 81/2017](#).

In particolare, con la pubblicazione del [D.P.C.M. 1° marzo 2020](#), è stata provvisoriamente **estesa a tutte le imprese** la possibilità di attivare automaticamente la modalità di lavoro agile ai propri dipendenti anche in assenza di un accordo individuale seppur nei limiti generali tracciati dalla legge [n. 81/2017](#).

La procedura ordinaria

Come brevemente ricordato, il lavoro agile presuppone un **accordo preferibilmente scritto** fra il datore ed il lavoratore nel quale devono risultare indicazioni riguardanti:

- l'esecuzione della prestazione lavorativa anche fuori dai locali aziendali;
- l'utilizzo di eventuali strumenti;
- le misure organizzative e tecniche per garantire il diritto alla disconnessione;
- i tempi di riposo del lavoratore;
- le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro;
- le condotte dalle quali possono derivare degli illeciti disciplinari;
- le misure tecniche e organizzative volte a garantire il diritto all'apprendimento permanente.

La previsione dell'accordo tra le parti comporta che l'esecuzione della prestazione in modalità smart **non può essere determinata unilateralmente dal datore di lavoro**, e da un eventuale rifiuto

da parte del lavoratore non possono derivare conseguenze a livello disciplinare.

L'accordo deve essere stipulato in forma scritta ai fini probatori, ed è bene precisare che da una sua assenza potrebbero scaturire eventuali **contestazioni circa la natura del rapporto di lavoro** (da parte del lavoratore stesso e degli organi ispettivi) nonché **contestazioni circa la copertura assicurativa INAIL** nel caso di infortunio o malattia professionale contratta in occasione del lavoro in modalità smart.

Sempre in merito all'accordo tra le parti, la modalità di lavoro agile può essere stabilita **a tempo determinato** (fissando una data certa ovvero un evento futuro) nonché **a tempo indeterminato**. Nel caso di accordo a tempo indeterminato, le parti vi possono recedere garantendo un preavviso non inferiore a 30 giorni salvo i casi di giustificato motivo oggettivo ricollegabile ad esigenze aziendali.

Il datore di lavoro che ha stipulato l'accordo di smart working è tenuto a darne **comunicazione al Ministero del Lavoro** tramite il portale "**Cliclavoro**", comunicando:

- le generalità del datore di lavoro e lavoratore;
- la data di inizio della prestazione in modalità smart;
- la durata dello smart working;
- la posizione assicurativa INAIL;
- la voce di tariffa del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto inoltre ad allegare **copia dell'accordo** stipulato con il lavoratore.

La procedura semplificata

Per far fronte all'emergenza Covid-19, la modalità di lavoro agile è applicabile mediante una procedura semplificata che, in via provvisoria **dal 2 marzo al 15 ottobre 2020** (oppure in caso di prolungamento dello stato di emergenza, **non oltre il 31 dicembre 2020**), ne consente l'applicazione a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali (D.L. n. 34/2020 [art. 90](#)). Come si deve procedere dunque in questa fase emergenziale?

In primo luogo, l'allegazione dell'accordo individuale è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro; nonostante la semplificazione dell'adempimento, resta fortemente consigliata la stesura e la sottoscrizione, eventualmente anche da remoto, di un accordo individuale con ciascun lavoratore interessato con l'indicazione della durata o del termine.

Inoltre, a ciascun lavoratore deve essere consegnata, anche per via telematica, un'informativa sui rischi per la sicurezza che si corrono nella prestazione effettuata da remoto; per adempiere al predetto obbligo i datori di lavoro possono utilizzare l'"Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile" resa disponibile dall'INAIL sul portale dell'Istituto.

Infine, il Ministero del Lavoro ha realizzato ai sensi del [DPCM 1° marzo 2020](#) la [procedura telematica](#) semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working, accessibile nell'area riservata del portale Cliclavoro.it.

Con l'avvicinarsi della scadenza del **15 ottobre**, e considerato l'andamento dei contagi, nei giorni scorsi il Ministro del Lavoro Nunzia Catalfo ha annunciato l'intenzione di prorogare la vigenza dello **smart working in versione semplificata**. E' quindi **molto probabile** che la versione "light" dell'adempimento sia utilizzabile **fino al 31 dicembre**.

Il tempo ora a disposizione prima della fine della situazione emergenziale appare come un'ottima occasione per pianificare al meglio l'eventuale prosecuzione del lavoro agile propriamente detto, dopo aver eseguito una attenta analisi delle legittime aspettative dei dipendenti e delle esigenze produttive e organizzative aziendali.

Alcune riflessioni sullo smart working

Il carattere pandemico dell'infezione e la sua diffusione su tutto il territorio nazionale, rendono comprensibile la volontà di molti lavoratori di non recarsi quotidianamente al consueto posto di lavoro per svolgere la propria prestazione, evitando l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico e la frequenza di luoghi del complesso aziendale solitamente affollati dove più alto è il rischio di contagio (ad esempio la mensa, il bar, le sale riunioni).

Le decretazione d'urgenza del Governo costituisce uno strumento per mezzo del quale le aziende possono attivare un sistema di lavoro agile, facilitando la realizzazione di progetti organizzativi che potrebbero altrimenti restare a livello di mere potenzialità.

In questo senso, il contrasto al Coronavirus mette forse in secondo piano **la vera essenza del lavoro agile** costituita, fondamentalmente, da un **cambio di mentalità** e da una **filosofia gestionale innovativa**.

L'emergenza ha comunque consentito di sperimentare la modalità agile ed i suoi potenziali vantaggi: produttività, senso di coesione, fiducia e responsabilizzazione potrebbero rivelarsi una favorevolissima contropartita delle libertà concesse ai lavoratori in termini di minori costi di spostamento, maggior benessere ed equilibrio tra la vita quotidiana ed il lavoro, per ottemperare ai propri oneri familiari e dedicarsi alle proprie passioni personali.

Approfondimento

[Emergenza epidemiologica da Coronavirus \(COVID-19\) - Modalità di lavoro agile](#)
