

## LA RIVOLUZIONE DELLO SMART WORKING

La drammatica esperienza che l'Italia e gli altri paesi nel mondo stanno attraversando porterà, anche nella fase post emergenziale significative mutazioni nel modo di vivere e nelle relazioni tra persone; non sarà certamente esente da tali mutazioni il *mondo del lavoro*.

Le misure di contenimento dell'emergenza sanitaria poste in essere dal Governo hanno imposto, in tutti i settori lavorativi dove ciò sia stato possibile – inclusa la pubblica amministrazione – una fortissima accelerazione verso lo *Smart Working*, che, in brevissimo tempo, da fenomeno di nicchia è diventato fenomeno di massa.

Come dicevamo, tuttavia, dell'esperienza del *'lavoro da casa'* si dovrà fare tesoro, agevolando – con le dovute cautele – lavoratori ed imprese ad un cambio di prospettiva.

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento con la Legge n. 81 del 2017: si tratta di ***“una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento della attività lavorativa”***.

Il legislatore, nel 2017, non prevede un autonomo contratto di lavoro, ma disciplina una specifica modalità di esecuzione delle mansioni lavorative che i dipendenti possono scegliere liberamente e che non può essere imposta dal datore di lavoro.

Tale impianto normativo viene sostanzialmente modificato dalla c.d. legislazione di emergenza adottata a seguito del verificarsi in Italia dei primi casi di contagio da coronavirus.

Il primo intervento emergenziale in materia di lavoro agile viene introdotto dal D.P.C.M. del 23 febbraio 2020, seppure limitatamente alle aree considerate maggiormente a rischio e per la sola durata di 14 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso.

Successivamente, sia il D.P.C.M. 1° marzo 2020, n. 52 (all'art. 4, lett. a), sia il D.P.C.M. 8 marzo 2020, n. 59, (art. 2, lett. r), hanno stabilito che ***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'INAIL.**

Detta misura è stata, dunque, estesa all'intero territorio nazionale e prorogata sino al 31 luglio 2020.

Quello che è venuto meno rispetto all'impianto normativo di cui alla L. n. 81/2017 è la necessità, per attivare questa modalità di lavoro, di stipulare un accordo individuale, che oggi, invece, potrà essere sostituito da un atto unilaterale del datore di lavoro.

Detta deroga, certamente la più sostanziale dello "smart working per coronavirus", appare, in ogni caso, ragionevole, dal momento che, per un verso, è dettata dall'esigenza di adottare rapidamente una misura a tutela del lavoratore e, per altro verso, è prevista per un lasso temporale ben definito.

Tuttavia, sebbene il ricorso al lavoro agile sia fortemente sollecitato (v. art. 7, lett. a, del D.P.C.M. 11 marzo 2020, n. 64), non può sicuramente dirsi che esista, in capo al datore di lavoro privato, l'obbligo di adottare *all'uopo ed immediatamente strumenti tecnologici o soluzioni lavorative smart*, né tantomeno, di contro, il diritto del lavoratore di pretendere l'applicazione, nel caso in cui l'organizzazione imprenditoriale difetti dei presupposti tecnici.

Ci si interroga, piuttosto, se, nel caso in cui il datore di lavoro sia in possesso di soluzioni tecnologiche *smart*, il lavoratore possa vantare il diritto di svolgere le proprie mansioni a casa.

Ad esempio, nei casi in cui, a fronte di una richiesta specifica del lavoratore di lavorare da casa vi sia un rifiuto immotivato da parte del datore di lavoro o nel caso in cui il datore di lavoro pretenda il ripristino della modalità 'ordinaria' dopo un primo periodo di lavoro svolto da casa, esiste un diritto soggettivo di quest'ultimo a pretendere di svolgere la propria attività secondo le modalità dello *smart working*?

Come sappiamo, ogni caso fa storia a sé; tuttavia, per cercare di dare risposta al quesito ed alle tante domande che si pongono e si porranno imprese, lavoratori ed operatori del diritto, riteniamo che non si possa che ricorrere ai principi generali dell'ordinamento.

Non può non tenersi conto, ad esempio, che l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare le cautele adeguate a salvaguardare nel modo più efficace la salute del lavoratore, fronteggiando la situazione di rischio che in concreto si presenta, anche quando queste non siano prescritte tassativamente dalla legge.

Sul punto, si segnala l'interessante riflessione di Luigi Pazienza, "Il lavoro agile (c.d. smartworking) nel periodo di emergenza da coronavirus: forme di tutela del lavoratore dipendente" (Giuffrè): l'Autore,



partendo dal presupposto che sul datore di lavoro grava l'obbligo di salvaguardare nel migliore dei modi la salute del proprio dipendente e che il lavoro agile viene normativamente quasi imposto con riferimento al periodo emergenziale (il legislatore parla espressamente di "*massimo utilizzo*"), giunge alla conclusione che al lavoratore, titolare di un diritto soggettivo ex art. 2087 c.c., spetta, altresì, un diritto soggettivo perfetto alla attribuzione del lavoro agile.

Un'altra deroga imposta dalla legislazione d'emergenza alla normativa sul lavoro agile riguarda la semplificazione dell'informativa in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 4 del D.P.C.M. 1° marzo 2020, se da un lato semplifica il ricorso al lavoro agile, dall'altro rimarca il ruolo del datore di lavoro come responsabile della sicurezza, tenuto ad assolvere agli obblighi di informativa di cui all'art. 22, l. n. 81 del 2017, sebbene "*in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*".

L'approccio delle due norme (l'art. 22, L. 81/2017, e l'art. 4, D.P.C.M. 1.3.2020) è minimalista.

Da qui l'interrogativo, oggi, se il rispetto dell'obbligo di informativa esoneri il datore di lavoro dall'onere di adottare tutte le altre misure di prevenzione previste dall'art. 2087 cod. civ., nonché dal D.Lgs. 81/2008 e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Sul punto è la stessa *Informativa*, disponibile sul sito istituzionale dell'INAIL, a fare chiarezza.

L'informativa in parola, infatti, richiama espressamente l'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, che impone al datore di lavoro l'adozione delle generali misure di tutela della salute e della sicurezza anche al lavoro agile, nonché gli artt. 17 e 28 sulla necessità di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, e da ultimo, gli artt. 36 e 37 sugli specifici ed ulteriori obblighi di informativa previsti dal D.Lgs. 81/2008, ragione per la quale se ne deduce l'applicabilità.

Tuttavia, la disciplina di cui all'art. 4 del D.P.C.M. 1° marzo 2020 (e con essa l'assolvimento agli obblighi informativi attraverso la circolare INAIL) è temporalmente limitata.

Ed allora, quando l'emergenza epidemiologica sarà cessata, ma l'utilizzo della modalità *smart* sarà ormai, prevedibilmente, capillare, sarà necessario fare chiarezza su un tema estremamente delicato, come quello sulla sicurezza sul lavoro.

Certamente un ruolo centrale lo avranno gli accordi individuali e collettivi, nei quali gli obblighi di cui innanzi, nonché l'indicazione dei presidi di informazione e formazione potranno e dovranno essere connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in ambienti diversi da quelli aziendali.



Ci si augura che l'enorme esperienza acquisita sul campo in queste settimane possa contribuire ad un potente rilancio di questa modalità di organizzazione del lavoro, che indubbiamente porta con sé enormi vantaggi (eterogenesi dei fini: *"incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*).

Anche se i primi pareri contrari non si sono fatti attendere: *"inutile raccontare bugie. Lo smart working è un esperimento interessante? Col piffero. Se non vai in giro, se non trai ispirazione dalla realtà, come fai a lavorare, a creare?"*(Renzo Piano, intervista di Aldo Cazzullo sul Corriere della Sera del 2 aprile 2020).

### **Bibliografia**

*"Il lavoro agile (c.d. smartworking) nel periodo di emergenza da coronavirus: forme di tutela del lavoratore dipendente"*, di Luigi Pazienza, Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano, in Giuffrè.

*"Lavoro agile al tempo del coronavirus: ovvero dell'eterogenesi dei fini"*, di Margherita Leone, Consigliera Corte di Cassazione in Questione Giustizia.

*"Lo smart working ai tempi del Coronavirus"*, di Patrizio Bernardo, in Guida al Lavoro del 27 marzo 2020, n. 14, pp. 103-111.