

LAVORO

## Lo smart working per il coronavirus va deciso dall'azienda

*Spetta al datore valutare esigenze organizzative e condizioni per utilizzarlo*

La nuova procedura semplificata di ricorso allo smart working (introdotta e disciplinata dal Dpcm del 25 febbraio) consente di attivare in Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli Venezia Giulia questa modalità di lavoro beneficiando di due importanti semplificazioni procedurali: non è necessario l'accordo con il lavoratore e l'informativa sui rischi generali per la salute e sicurezza sul lavoro si può inviare con modalità telematica (si veda altro articolo in pagina).

Una volta presa la decisione di ricorrere al lavoro agile, il datore di lavoro può comunicare direttamente al singolo dipendente (o a gruppi più estesi, se il provvedimento si applica collettivamente) la decisione di richiedere lo svolgimento della prestazione in modalità "agile", allegando anche (contestualmente o con una comunicazione separata) l'informativa sui rischi per la sicurezza. Per evitare incertezze, è opportuno indicare nella comunicazione che il lavoro agile viene attivato «ai sensi del Dpcm 25 febbraio 2020», anche se la mancanza di tale riferimento non invalida la disposizione aziendale.

Di norma le modalità di svolgimento dello smart working sono definite nell'accordo siglato tra le parti; considerato che in questa forma semplificata tale accordo non viene sottoscritto, è comunque opportuno che il datore di lavoro comunichi tutte quelle previsioni e indicazioni che normalmente, per legge, devono essere contenute nell'accordo. In relazione all'emergenza in corso, l'informativa sui rischi deve essere integrata con l'indicazione di evitare il lavoro in situazioni a rischio di contagio (come luoghi pubblici o affollati).

Questa forma semplificata fa sorgere anche un'altra questione: il dipendente può rifiutarsi di svolgere la prestazione con tale modalità, presentandosi comunque sul posto di lavoro? Considerato che questa forma semplificata (al contrario di quella ordinaria) di lavoro agile prescinde dalla volontà del dipendente, appare ragionevole pensare che il lavoratore non possa disattendere la disposizione aziendale.

Un'altra questione importante da risolvere concerne la possibilità che sia il lavoratore a chiedere la trasformazione in forma "agile". In base al Dpcm del 25 febbraio è l'azienda - tenendo conto delle esigenze organizzative imposte dalla situazione di emergenza – che può decidere per l'utilizzo del lavoro agile. Del resto esso è pur sempre una modalità di esecuzione del rapporto subordinato, come tale soggetta al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro. Va ricordato, inoltre, che la procedura semplificata (salvo eventuali proroghe) è utilizzabile solo fino al 15 marzo; dopo tale data, si potrà proseguire con lo smart working, ma seguendo la regola ordinaria. Per chi avesse già in corso un accordo di lavoro agile alla data odierna, invece, nulla cambia, a meno che non si ritenga di variare transitoriamente alcuni aspetti dell'accordo (per esempio aumentare i giorni di lavoro). In tal caso, basterà comunicare al lavoratore la variazione e l'integrazione dell'informativa sui rischi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[quotidianolavoro.ilsole24ore.com](http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com)

La versione integrale dell'articolo

Aldo Bottini

Giampiero Falasca