

soluzioni alternative

## Smart working senza accordo in tutta Italia fino a luglio

*Sono state estese durata e area di utilizzo con regole semplificate*

Lo smart working può essere attivato senza accordo individuale in tutta Italia e fino al 31 luglio. Questo l'effetto del decreto del presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo, che ha sostituito quanto già contenuto nel Dpcm del 25 marzo.

Il nuovo provvedimento conferma le caratteristiche delle deroghe già previste la settimana scorsa, ma da una parte ne estende la validità territoriale, prima limitata a sei regioni del Nord, e dall'altra porta l'arco temporale di utilizzo dal 15 marzo alla fine di luglio, cioè la durata dello stato di emergenza fissata dalla deliberazione del Consiglio dei ministri il 31 gennaio.

Nel Dpcm del 1° marzo resta la possibilità per l'azienda («può essere applicata... dai datori di lavoro») di ricorrere alla modalità di lavoro agile senza l'accordo individuale previsto dalla legge 81/2017 che regola lo smart working. Dunque, anche a fronte delle raccomandazioni che invitano a ridurre le occasioni di contatto fisico tra le persone, le aziende possono decidere di far lavorare i dipendenti fuori dall'azienda. In questi giorni si dà per scontato che il luogo alternativo sia l'abitazione, tuttavia la normativa sul lavoro agile lascia la possibilità, senza obbligo, di individuare, proprio tramite l'accordo, le sedi alternative in cui svolgere l'attività.

Infatti l'articolo 18 della legge 81/2017 stabilisce che quest'ultima viene eseguita «senza precisi vincoli di orario o di luogo... in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa». Dunque anche in questo momento straordinario si dovrebbe in teoria mantenere una certa alternanza tra presenza in azienda e lavoro svolto altrove.

Se con il Dpcm del 25 l'ambito di applicazione della deroga era limitato alle prime due settimane di marzo, dunque per un periodo limitato seppur svolto continuativamente «da remoto», ora che il periodo di fruizione può estendersi fino a sei mesi il concetto di alternanza potrebbe venir meno, ma comunque il Dpcm non fornisce indicazioni precise al riguardo.

Nonostante non sia necessario l'accordo, il datore di lavoro deve comunque rispettare le disposizioni contenute nella legge 81/2017, a iniziare dall'informativa

relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, che però in questo periodo è semplificata. Infatti si può utilizzare il modello standardizzato già messo a disposizione dall'Inail sul suo sito internet e inviarlo al dipendente anche tramite posta elettronica.

Il ricorso allo smart working resta comunque vincolato alle mansioni che devono essere svolte dal lavoratore (ipotizzabile per gli impiegati, meno per gli operai ad esempio), alla dotazione che può essere fornita al dipendente (a iniziare da un personal computer con programmi adeguati e una connessione internet), alle procedure, dotazioni e alla formazione in materia di sicurezza aziendale che l'impresa è in grado di adottare in tempi rapidi, se non l'ha già fatto, dato che in questo modo informazioni anche sensibili escono dal perimetro fisico dell'impresa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

M.Pri.