

*"Lo smartworking come strumento organizzativo  
e di tutela del lavoratore:  
dalla fase 1 alla fase 2 dell'emergenza"*

Lo smart working al tempo del COVID 19

Agi Lombardia - 18 maggio 2020

Avv. Marina Tona



**D.L. 23 febbraio 2020 n. 6 (convertito in L. 5 marzo 2020, n. 13)**

**Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

**Art. 1. Misure urgenti per evitare la diffusione del COVID-19**

1. Allo scopo di evitare il diffondersi del COVID-19, nei comuni o nelle aree nei quali risulta positiva almeno una persona per la quale non si conosce la fonte di trasmissione o comunque nei quali vi è un caso non riconducibile ad una persona proveniente da un'area già interessata dal contagio del menzionato virus, le autorità competenti, con le modalità previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, sono tenute ad adottare ogni misura di contenimento e gestione adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica.

2. Tra le misure di cui al comma 1, possono essere adottate anche le seguenti:

.....

n) sospensione delle attività lavorative per le imprese, **a esclusione di quelle** che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità e di quelle **che possono essere svolte in modalità domiciliare**;

o) sospensione o limitazione dello svolgimento delle attività lavorative nel comune o nell'area interessata nonché delle attività lavorative degli abitanti di detti comuni o aree svolte al di fuori del comune o dell'area indicata, **salvo specifiche deroghe, anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile**, previste dai provvedimenti di cui all'articolo 3

**D.P.C.M. 23 febbraio 2020 .**

**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**

**Art. 1.** *Misure urgenti di contenimento del contagio nei comuni delle Regioni Lombardia e Veneto*

1. In attuazione dell'*art. 3, comma 1, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6*, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, nei comuni indicati nell'allegato 1 al presente decreto, ad integrazione di quanto già disposto nelle ordinanze 21 febbraio 2020 e 22 febbraio 2020, sono adottate le seguenti misure di contenimento:

.....

n) sospensione delle attività lavorative per le imprese, **ad esclusione** di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità, ivi compresa l'attività veterinaria, nonché **di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare ovvero in modalità a distanza**. Il Prefetto, d'intesa con le autorità competenti, può individuare specifiche misure finalizzate a garantire le attività necessarie per l'allevamento degli animali e la produzione di beni alimentari e le attività non differibili in quanto connesse al ciclo biologico di piante e animali;

D.P.C.M. 23 febbraio 2020 .

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

**Art. 3.** *Applicazione del lavoro agile*

1. La modalità di lavoro agile disciplinata dagli *articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*, è applicabile **in via automatica** ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale **nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.**

2. Qualora si verificano le condizioni di cui al comma 1, **gli obblighi di informativa di cui all'art. 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81**, sono resi in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

D.P.C.M. 25 febbraio 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.**

**Art. 2. Lavoro agile**

1. La modalità di lavoro agile disciplinata dagli *articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*, è applicabile in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, per i datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle **Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria**, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, **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.

2. L'*art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2020* è soppresso.

**D.P.C.M. 1 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**

**Art. 1. Misure urgenti di contenimento del contagio nei comuni di cui all'allegato 1**

1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus SARS-COV2-2019/2020, nei comuni indicati nell'allegato 1, sono adottate le seguenti misure di contenimento:

....

l) sospensione delle attività lavorative per le imprese, **ad esclusione** di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità, ivi compresa l'attività veterinaria, nonché **di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare ovvero in modalità a distanza**. Il prefetto, d'intesa con le autorità competenti, può individuare specifiche misure finalizzate a garantire le attività necessarie per l'allevamento degli animali e la produzione di beni alimentari e le attività non differibili in quanto connesse al ciclo biologico di piante e animali;

.....

D.P.C.M. 1 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

**Art. 4.** *Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale*

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;

**Stato d'emergenza:** proclamato con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 per la durata di 6 mesi, quindi, fino al 31 luglio 2020

**Decreto Rilancio:** proroga lo stato di emergenza di 6 mesi e, quindi, fino al **31 gennaio 2021**

D.P.C.M. 4 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 applicabili sull'intero territorio nazionale

**Art. 1.** *Misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19*

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;**

**D.P.C.M. 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**

**Art. 2.** *Misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19*

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;

**D.P.C.M. 11 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 applicabili sull'intero territorio nazionale**

**Art. 1.** *Misure per il contrasto e il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19*

1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

....

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;**

b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

c) siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;

.....

.....

- d) si assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- e) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- 8) per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;
- 9) in relazione a quanto disposto nell'ambito dei numeri 7 e 8 si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.
- 10) **Per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile.**

**D.L. 25 marzo 2020 n. 19**

**Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

**Art. 1. Misure urgenti per evitare la diffusione del COVID-19**

1. Per contenere e contrastare i rischi sanitari derivanti dalla diffusione del virus COVID-19, su specifiche parti del territorio nazionale ovvero, occorrendo, sulla totalità di esso, possono essere adottate, secondo quanto previsto dal presente decreto, una o più misure tra quelle di cui al comma 2, per periodi predeterminati, ciascuno di durata non superiore a trenta giorni, reiterabili e modificabili anche più volte fino al 31 luglio 2020, termine dello stato di emergenza dichiarato con *delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020*, e con possibilità di modularne l'applicazione in aumento ovvero in diminuzione secondo l'andamento epidemiologico del predetto virus.

2. Ai sensi e per le finalità di cui al comma 1, possono essere adottate, secondo principi di adeguatezza e proporzionalità al rischio effettivamente presente su specifiche parti del territorio nazionale ovvero sulla totalità di esso, una o più tra le seguenti misure:

.....

**ff) predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente;**

**D.P.C.M. 10 aprile 2020**

**Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. Pubblicato nella Gazz. Uff. 11 aprile 2020, n. 97.**

**Art. 2.** *Misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali*

1. Sull'intero territorio nazionale sono sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 3. L'elenco dei codici di cui all'allegato 3 può essere modificato con decreto del Ministro dello sviluppo economico, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le pubbliche amministrazioni resta fermo quanto previsto dall'*art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18* e dall'*art. 1 del presente decreto*; resta altresì fermo quanto previsto dall'*art. 1 del presente decreto* per le attività commerciali e i servizi professionali

2. **Le attività produttive sospese in conseguenza delle disposizioni del presente articolo possono comunque proseguire se organizzate in modalità a distanza o lavoro agile.**

**Il ricorso allo smart working continua ad essere raccomandato anche nella «fase 2» quale strumento preferenziale per la prevenzione del contagio nei luoghi di lavoro**

D.P.C.M. 26 aprile 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, applicabili sull'intero territorio nazionale.

**Art. 1.** *Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale*

1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID19 sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

.....

gg) fermo restando quanto previsto dall'*art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18*, per i datori di lavoro pubblici, **la modalità di lavoro agile** disciplinata dagli *articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*, **può essere applicata dai datori di lavoro privati 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;

.....

.....

ii) in ordine alle **attività professionali** si raccomanda che:

a) **sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;**

b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

c) siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;

d) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;

**D.P.C.M. 26 aprile 2020 .**

**Art. 2.** *Misure di contenimento del contagio per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive industriali e commerciali*

1. Sull'intero territorio nazionale sono sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 3. L'elenco dei codici di cui all'allegato 3 può essere modificato con decreto del Ministro dello sviluppo economico, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le pubbliche amministrazioni resta fermo quanto previsto dall'*art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18*, e dall'art. 1 del presente decreto; resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 1 del presente decreto per le attività commerciali e i servizi professionali.

**2. Le attività produttive sospese in conseguenza delle disposizioni del presente articolo possono comunque proseguire se organizzate in modalità a distanza o lavoro agile.**

6. Le imprese le cui attività non sono sospese rispettano i contenuti del **protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020** fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 6, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 7, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020, di cui all'allegato 8. La mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza

## PROTOCOLLO 24 APRILE 2020

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- **disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza**
- Si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi
- assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili
- **utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza;** nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni

- .....
- a. utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione
  - nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti
  - - sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate
  - **Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)**
  - E' necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati ad esempio da uffici inutilizzati, sale riunioni.

L'INAIL nel «**Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-Cov- 2 nei luoghi di lavoro**» ha evidenziato come il ricorso al lavoro agile nella prima fase dell'emergenza sanitaria si è dimostrato *«una soluzione efficace che, nell'ambito dei servizi ed in molti settori della pubblica amministrazione, ha permesso la continuità dei processi lavorativi e, allo stesso tempo, ha contribuito in maniera sostanziale al contenimento dell'epidemia»*, concludendo quindi che *« Anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro costituirà un utile e modulabile strumento di prevenzione in molti settori»*.

Con successiva nota del **20 aprile 2020** l'INAIL ha fornito ai propri ispettori le linee guida delle verifiche da effettuare sul rispetto del «Protocollo anti-contagio» e la Check list delle verifiche da effettuare.

Nella check list si prevede che dovrà essere accertato se l'impresa ha:

1 – disposto la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante ricorso allo smart work, o comunque a distanza

4 - ha utilizzato lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati i ammortizzatori sociali anche in deroga.

**DECRETO-LEGGE 16 maggio 2020, n. 33.**

**Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

**Art. 1**

.....

**14. Le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali.** In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'articolo 2 del decreto legge n. 19 del 2020 o del comma 16.

**15. Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al comma 14 che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.**

## DPCM 17 maggio 2020

### Art. 1

.....

II) in ordine alle attività professionali si raccomanda che:

- a) **sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;**
- b) siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- c) siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- d) siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;

## DPCM 17 maggio 2020

### Art. 2

**Sull'intero territorio nazionale, tutte le attività produttive industriali e commerciali, ...., rispettano i contenuti del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Governo e le parti sociali di cui all'allegato 12, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri, sottoscritto il 24 aprile 2020 fra il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali, di cui all'allegato 13, e il protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo 2020, di cui all'allegato 14.**

## DL Rilancio

.....

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, **la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati 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 medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL). .....

**L. 22 maggio 2017 n. 81**

**Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.**

**Art. 18. Lavoro agile**

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono **il lavoro agile** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita **mediante accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche .....

3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

D.L. 17 marzo 2020 n. 18 (cd. Cura Italia) convertito in L. 24 aprile 2020 n. 27  
Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie,  
lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

**Art. 39** *Disposizioni in materia di lavoro agile*

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i **lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** ai sensi dagli *articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2. Ai lavoratori del settore privato affetti **da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile** ai sensi degli *articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*

2-bis. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche **ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.**

## DL Rilancio

### *Art.96 Lavoro agile .*

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, **i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, **hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.....

## Tribunale di Bologna 23 aprile 2020 (decr.)

«**Nella attuale situazione di emergenza sanitaria il lavoro da casa è raccomandato o imposto dalla normativa recente.** L'art. 1, co. 7, DPCM 3.3.2020 raccomanda «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».

L'art. 4 DPCM dell'1.3.2020 stabilisce 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».

L'art. 39 del DL n. 18 del 17 marzo 2020, dispone che: « Fino alla data del 30 aprile 2020 , i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'*articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104* o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'*articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, **hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.** 2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli *articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*

### **Tribunale di Bologna 23 aprile 2020 (decr.)**

- Ritenuto che:
- la ricorrente, invalida al 60%, convivente con figlia con handicap grave, sembra avere diritto, ai sensi dell'art. 39 DL n. 18 del 17.3.2020 ad accedere allo smart working;
- la effettuato tempestiva richiesta;
- la compatibilità della modalità agile del lavoro con le caratteristiche della prestazione (impiegata di II livello CCCNL commercio addetta al settore fiscale nell'ambito del quale altri lavoratori stavano operando in smartworking);
- sembra sussistere il periculum in mora essendovi vista l'emergenza sanitaria in atto il fondato timore che lo svolgimento dell'attività in modalità ordinaria esponga la lavoratrice al rischio contagio (pregiudizio imminente e irreparabile per la salute sua e della figlia);
- si deve provvedere in via cautelare urgente inaudita altera parte
  
- **ORDINA di assegnare la lavoratrice a modalità di lavoro agile smart working, dotandola degli strumenti necessari e concordando l'uso di quelli personali**

## **Tribunale di Grosseto 23 aprile 2020 (ord.)**

«E' noto che a partire dal mese di febbraio di quest'anno sono stati emanati numerosi provvedimenti emergenziali allo scopo di contenere la diffusione del Covid-19.

Tutta la normativa straordinaria ed urgente cerca di coniugare la salvaguardia dell'attività lavorativa (soprattutto nei settori considerati essenziali, come quello relativo all'attività della resistente) con le esigenze di tutela della salute e di contenimento della diffusione dell'epidemia.

**In tale contesto, il ricorso al lavoro agile, disciplinato in via generale dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, è stato considerato una priorità.** Per ovvie ragioni, tale modalità lavorativa non può, né poteva, essere imposta in via generale ed indiscriminata; cionondimeno la stessa è stata, reiteratamente e fortemente, raccomandata ed addirittura considerata modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nella P.A. (cfr. art. 87 D.l. 18/2020). Inoltre, ai sensi dell'art. 39, co. 2, D.l. ult. cit., *“ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81”* (il comma precedente disciplina il diritto allo svolgimento di siffatta tipologia di lavoro nel caso di lavoratori, o loro familiari, nelle condizioni di cui all'art. 3, co. 3, della L. 104/1992). Non è contestato, e del resto risulta documentalmente, che il ricorrente si trovi in situazione di ridotta capacità lavorativa e abbia dunque titolo di priorità.

### **Tribunale di Grosseto 23 aprile 2020 (ord.)**

Il DPCM 10 aprile 2020 nel ribadire, alla lettera hh) dell'art. 1, la volontà di promuovere il lavoro agile *“raccomanda in ogni caso ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie, **fermo restando** quanto previsto dalla lettera precedente e dall'art. 2, comma 2.”* Il che equivale a dire che, laddove il datore di lavoro privato sia nelle condizioni di applicare il lavoro agile, e (come nel caso in esame) ne abbia dato prova, il ricorso alle ferie non può essere indiscriminato, ingiustificato o penalizzante, soprattutto laddove vi siano titoli di priorità per ragioni di salute.

In altre parole, la resistente non assume l'impossibilità di ricorrere al lavoro agile e, del resto, come già ricordato, è incontestato che tutti i colleghi del ricorrente siano stati già messi nelle condizioni di svolgere il loro lavoro impiegatizio presso il domicilio. **Ne deriva che non risultano in assoluto pertinenti argomentazioni o motivazioni che facciano leva sulla circostanza che le previsioni normative emergenziali si siano limitate a mere raccomandazioni o a fare riferimento alla semplice possibilità del ricorso al lavoro agile allo scopo di escludere, con ciò, la configurabilità di qualsivoglia dovere o responsabilità su parte datoriale in tal senso. Non si intende qui certo sostenere che vi sia un generalizzata previsione normativa cogente, ma semplicemente che, accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile, il datore di lavoro non può agire in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria nei confronti di questo o quel lavoratore, tantomeno laddove vi siano titoli di priorità legati a motivi di salute.**

## **Tribunale di Grosseto 23 aprile 2020 (ord.)**

La promozione del godimento delle ferie appare, del resto, una misura comunque subordinata - o quantomeno equiparata, non certo primaria - laddove vi siano le concrete possibilità di ricorrere al lavoro agile e il datore di lavoro privato vi abbia fatto ricorso.

.....

Deve quindi concludersi che, nello specifico contesto come sopra riassunto, il rifiuto di ammettere il ricorrente al lavoro agile e la correlata prospettazione della necessaria scelta tra la sospensione non retribuita del rapporto e il godimento forzato di ferie non ancora maturate si profilano illegittimi

**ORDINA alla società con effetto immediato e sino al 2 maggio 2020 , di consentire al ricorrente lo svolgimento delle mansioni contrattuali in modalità di lavoro agile**

In ragione della peculiarità della vicenda e della necessità di assicurare il rispetto della pronuncia con effetto immediato, ha ritenuto sussistenti le condizioni dell'art. 614 bis cpc con lo scopo di incentivare l'adempimento dell'obbligo imposto (nb l'art. 614 bis cpc. NON si applica alle controversie di lavoro)

**Art. 19. Forma e recesso**

1. **L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.** L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

**Art. 22. Sicurezza sul lavoro**

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

**Si prevede la possibilità di adempiere in via telematica anche facendo ricorso alla documentazione predisposta dall'Inail e resa disponibile sul sito dell'istituto**

L'accordo, ex art. 19, L. 81/17 disciplina:

- l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali
- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro
- i tempi di riposo del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro
- **Possono essere definite unilateralmente dal datore di lavoro con una comunicazione ad hoc indirizzata al dipendente ?**

**Art. 21. Potere di controllo e disciplinare**

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina **l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro** sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni.
2. L'accordo di cui al comma 1 **individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**

**In relazione a quanto previsto al 1° co. si può ritenere che, in assenza di disciplina specifica concordata tra le parti, trovi applicazione quella generale dell'art. 4 Stat. Lav**

**In relazione a quanto previsto al 2° co. il datore di lavoro potrebbe individuare unilateralmente le condotte, ferma la necessità della pubblicità ex art 7 Stat. lav**

**Grazie a tutti per l'attenzione**

**Marina Tona**