

D Come e fino a quando può essere applicato lo smart working nel settore privato?

Ⓜ Il lavoro agile in forma semplificata può essere applicato fino al 31 luglio 2020 dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato nel rispetto della legge 81/2017, anche senza gli accordi individuali con i lavoratori previsti dalla stessa legge. L'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro prevista dall'articolo 22 della legge può essere inviata al lavoratore anche per email, tramite un documento standard disponibile sul sito Inail.

D Ci sono lavoratori che hanno la priorità nella concessione dello smart working?

Ⓜ In generale, i datori di lavoro pubblici e privati che ricorrono allo smart working devono riconoscere priorità alle richieste che arrivano dalle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, o dai lavoratori che hanno figli con disabilità grave. La bozza del Dl Rilancio prevede che abbiano diritto allo smart working, fino al 31 luglio, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il Dl 18/2020 (modificato dalla legge di conversione 27/2020), prevede una corsia preferenziale anche per altre categorie: fino al 31 luglio i lavoratori dipendenti che hanno disabilità gravi o che hanno in famiglia un disabile grave, hanno diritto ad avere lo smart working, se questa modalità di lavoro è compatibile con le caratteristiche della prestazione. I lavoratori del settore privato affetti da gravi patologie e con una ridotta capacità lavorativa hanno invece la priorità nell'accoglimento delle istanze di smart working. Questi diritti spettano anche ai lavoratori immunodepressi o con familiari conviventi immunodepressi.

D Lo smart working può essere usato anche per tenere chiusi determinati reparti dell'azienda?

Ⓜ Il Protocollo anti-contagio del 24 aprile 2020 (allegato al Dpcm del 26 aprile 2020) ha previsto, per tutta la durata dell'emergenza sanitaria legata al Covid 19, che le imprese possano, favorendo le intese con le rappresentanze sindacali, disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento con il ricorso allo smart working o comunque a distanza. Prevede altresì che le imprese possano usare lo smart working per tutte le attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza, in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali.

D Quali sono le regole per lo smart working nel settore pubblico?

Ⓜ Fino al 31 luglio 2020, salvo indicazioni diverse, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nelle pubbliche amministrazioni.

Lo smart working può essere adottato senza gli accordi individuali e a prescindere dagli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23 della legge 81/2017. Lo ha stabilito l'articolo 87 del Dl cura-Italia (Dl 18/2020, convertito dalla legge 27/2020). Le pubbliche amministrazioni devono limitare la presenza del personale negli uffici e assicurare di persona solo le attività che richiedono necessariamente questa presenza, anche tenendo conto dei servizi utili alla ripresa delle attività produttive, come precisato dalla direttiva 3 del 4 maggio 2020 della Funzione Pubblica. Nella Pa lo smart working può essere svolto anche attraverso strumenti informatici del dipendente, se questi non sono forniti dall'amministrazione di appartenenza.

D Che cosa rischia un'azienda che sceglie di non adottare lo smart working?

Ⓜ Le aziende del settore privato possono decidere di non adottare lo smart working, perché la normativa non lo prevede come un obbligo. Tuttavia, anche alla luce dell'obbligo di evitare assembramenti, per evitare di affollare gli uffici, le aziende possono adottare lo smart working (anche a rotazione o per determinati comparti di attività), come una misura di sicurezza e di prevenzione del contagio. L'aver adottato questa misura, insieme ai dispositivi di protezione individuale o alle barriere per garantire le distanze di sicurezza, dove possibile, metterà l'azienda al sicuro da contestazioni nel caso che vi siano ispezioni o nel caso di contagio da Covid-19 per uno o più lavoratori.

D In assenza degli accordi individuali sullo smart working siglati con i lavoratori, ci sono però degli aspetti che l'azienda può disciplinare nella cosiddetta "fase 2"?

Ⓜ Sì. L'azienda può dettare unilateralmente una serie di regole per la prestazione in smart working dei lavoratori. Può stabilire ad esempio fasce di reperibilità telefonica o orari per le riunioni o le videochiamate, regole per l'uso dei computer e per i controlli a distanza. Questo insieme di regole sostituirà, nella fase di smart working "emergenziale", le regole fissate ordinariamente negli accordi individuali sullo smart working siglati fra l'azienda e i lavoratori, e potrà essere trasfuso negli accordi individuali quando si tornerà a sottoscriverli.