Il lavoro agile, o smart working, alla ribalta. #anno2020Covid19



*In piena emergenza epidemiologica è utile comprendere le opportunità del lavoro agile o "smart working", la cui piena attuazione al di là dell'attuale contesto emergenziale realizzerà quell'auspicata rivoluzione di cui parlavo nell'**articolo** di tre anni fa.*

Le nuove tecnologie digitali e la quarta rivoluzione industriale (*Industry 4.0*) in atto ha trasformato lo stesso concetto di lavoro, rendendo la terminologia già adottata dal legislatore del tutto obsoleta. Che cosa significa oggi "posto di lavoro"? Il prestatore di lavoro è colui che opera piuttosto all'interno di un ciclo produttivo, nel quale possono alternarsi fasi di lavoro dipendente e autonomo, intervallati da forme intermedie e da periodi di formazione e riqualificazione professionale.

1. Abbiamo tutti vissuto il frettoloso avvicendamento normativo in tale clima di grave emergenza sanitaria. Il l. 8 marzo 2020 n. 11 ha previsto misure urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenerne gli effetti. Ma già con d.l. 23 febbraio 2020 n. 6 venivano previste misure urgenti in materia di contenimento e gestione di tale emergenza, demandando alle autorità competenti l'adozione delle ulteriori misure che si rendessero necessarie.

In questo contesto il **lavoro agile** torna alla ribalta perché viene previsto tra le modalità flessibili di svolgimento della

prestazione lavorativa dalla "Direttiva n. 1/2020 – Emergenza epidemiologica COVID-19" 25. 2.2020 del Ministero della pubblica istruzione, avente ad oggetto le "*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID.2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'art. 1 del d.l. n. 6 del 2020*", direttiva che invita le amministrazioni a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso ad esso con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria, di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

Anche nel D.P.C.M. 1° marzo 2020 con le disposizioni attuative del d.l. n. 6/2020 vengono introdotte ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile. Il d.l. 2 marzo 2020 n. 9 "*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*" interviene il giorno successivo a modificare l'art. 14 "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*" della legge 7 agosto 2015 n. 124 sulla riorganizzazione della P.A., in modo da superare il regime sperimentale sulle misure organizzative affinché sia messo tutto a regime e il lavoro agile diventi subito operativo; e nel D.P.C.M 8 marzo 2020 si dispone, all'art. 2 lett. f), che la modalità di lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 può essere applicata dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei princìpi di tale legge.

2. Ma è stato con la circolare n. 1/2020 del 4 marzo 2020 della Ministro della pubblica amministrazione, dal titolo "*Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa*", che il lavoro agile ha avuto un decisivo impulso verso quella normalizzazione da molti economisti auspicata da quando vi è stato in Italia il primo riconoscimento legislativo con la legge 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 di lavoro subordinato".

Un compiuto riconoscimento legislativo, voglio dire, che prima, con la legge 7 agosto 2015 n. 124 sulla riorganizzazione della P.A., era solo embrionale (dove si dice di sperimentare "*nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa*"), essendo la previsione del "telelavoro", all'art. 14 "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*", ancora considerata più come tipologia contrattuale che come modalità di lavoro, e limitata all'ambito delle pubbliche amministrazioni.

E' importante rilevare la previsione ampia nella premessa di tale circolare, che giova di seguito trascrivere [n.d.r., le sottolineature sono nostre]: "*La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazione emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.*"

Tra le misure tecnologiche e gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dell'azienda e da remoto vengono previsti, anche per la P.A., l'utilizzo di soluzioni *cloud* per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti; il ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro come i sistemi di videoconferenza; il ricorso a strumentazioni e

risorse proprie del dipendente nei casi di indisponibilità o di insufficienza della dotazione informatica dell'amministrazione.

3. Con la direttiva n. 2/2020 del 12 marzo del Ministro per la pubblica amministrazione il lavoro agile viene previsto al punto 3 "*Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa*" come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per le pubbliche amministrazioni, al fine di tutelare la salute pubblica e nel contempo assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Significativa è poi la previsione che "*a fronte della situazione emergenziale, è necessario un ripensamento da parte delle pubbliche amministrazioni in merito alle attività che possono essere oggetto di lavoro agile, con l'obiettivo prioritario di includere anche attività originariamente escluse*."

Un ulteriore impulso al lavoro agile lo dà il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 14 marzo 2020 su invito del Presidente del Consiglio dei ministri dal Ministro dell'economia, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute.

In premessa si invita, per tutte le attività non sospese, "al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile", e al punto 8 "*Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)*" si prevede la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli per i quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso alla *smart work* o comunque a distanza.

Ed è anche qui significativo che viene di seguito previsto di "*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."

4. Interviene infine il legislatore nazionale con l. 17 marzo 2020 n. 18 c.d. "Cura Italia" prevedendo, all'art. 39 "*Disposizioni in materia di lavoro agile*", che lo *smart working* riguarda tutti i tipi di lavoro a condizione di compatibilità con le caratteristiche della prestazione, e che possono beneficiarne, fino al 30 aprile 2020, tutti i lavoratori dipendenti disabili o con familiari disabili. Vien pure prevista una priorità nell'accoglimento delle istanze per lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile. All'art. 75 "*Acquisti per lo sviluppo di sistemi informatici per la diffusione del lavoro agile e di servizi in rete per l'accesso di cittadini e imprese*", le autorità amministrative indipendenti vengono autorizzate, fino al 31 dicembre 2020, ad acquistare beni e servizi informatici, preferibilmente basati sul modello *cloud SaaS* (*software as a service*) e servizi di connettività, mediante procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara, selezionando l'affidatario tra almeno quattro operatori economici di cui almeno una start-up innovativa o una piccola e media impresa innovativa iscritta nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese.

In sintesi, iIl lavoro agile può essere applicato, per la durata dello stato di emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei princìpi dettati agli art. da 18 a 23 di tale legge, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Un'altra agevolazione è nella previsione che gli obblighi di informativa previsti dall'art. 22 possono essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Anche nel D.P.C.M. 22. 3.2020 sulle misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale, si incoraggia il ricorso al lavoro agile da svolgersi al proprio domicilio o in modalità a distanza e lo *smart working* viene previsto quale giustificazione in deroga alla sospensione di attività industriali, commerciali che possono essere "organizzate in modalità a distanza" ovvero da remoto. Anche lo *smart learning* viene previsto, in tale decreto, quale modalità di erogazione di servizi che riguardano l'istruzione.

5. Indubbi riflessi sull'amministrazione della giustizia ha poi lo *smart working* non solo per il lavoro di cancelleria ma anche per quello del giudice, agevolato dagli strumenti di videoconferenza già a disposizione, nell'ambito del diritto penale, degli uffici giudiziari e degli istituti penitenziari ai sensi dell'art. 146-bis "*Partecipazione al dibattimento a distanza*" del Lgs. 28 luglio 1989 n. 271 sulle norme di attuazione e di coordinamento del CPP. Con provvedimento 20. 3.2020 il Ministero della Giustizia – DGSIA Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi Direzione Generale per i Sistemi Informativi Automatizzati ha infatti disposto, all'art. 2 "*Svolgimento delle udienze civili*" che le udienze possono svolgersi mediante collegamenti da remoto organizzati dal giudice utilizzando i due programmi attualmente a disposizione *Skype for Business* e *Teams*, e all'art. 3 "*Svolgimento delle udienze penali*" che le udienze si svolgano, ove possibile, utilizzando gli strumenti di videoconferenza già a disposizione degli uffici giudiziari e degli istituti penitenziari giusta l'art. 146-bis "*Partecipazione al dibattimento a distanza*" del D. Lgs. 28 luglio 1989 n. 271 sulle norme di attuazione e di coordinamento del CPP.

Richiamiamo anche le Nuove linee guida 19 marzo 2020 sullo svolgimento del'attività per il personale dell'Amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio da COVID-19, del Ministero della Giustizia –

Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, in cui il lavoro agile ha circostanziate previsioni procedurali ai punti da 4 a 9.

°°°

Osservo, concludendo, che la velocità di tali interventi normativi fa ben sperare che il legislatore, ora sollecitato da tale emergenza sanitaria, mantenga questa ammirevole solerzia, una volta conclusa l'emergenza, anche per il lavoro agile, risorto sulle ceneri del "telelavoro".

Lo *smart working* o lavoro agile potrà così svilupparsi in una modalità di lavoro normale nella nostra attuale società digitale, telematica e dell'automazione: ne beneficerebbero tutti, dai dipendenti ai liberi professionisti e alle imprese, che aumenterebbero la produttività. Il fatto di non essere costretti ad un lavoro sedentario non può che giovare all'umore e, di riflesso, anche all'efficienza.

Milano, 31 marzo 2020

Avv. Giovanni Bonomo – A.L. Diritto dell'informazione e dell'informatica – Diritto 24

Il lavoro agile, o smart working, alla ribalta. #anno2020Covid19, articolo di Giovanni Bonomo