Smart working e COVID-19: proviamo a capirci qualcosa

Descrizione

Siamo in un momento di estrema difficoltÃ nel Paese: allâ??emergenza sanitaria si aggiunge la necessitÃ di continuare quanto piÃ¹ possibile a lavorare, in attesa di maggiori chiarimenti da parte del Governo sulle misure economiche che verranno adottate e sulle effettive restrizioni agli spostamenti. Per ora, la linea del Governo Ã¨ quella di concedere gli spostamenti per limitate ragioni, tra cui la prima Ã¨ di â??***comprovate esigenze lavorative***â?•.

Nella prima bozza che era trapelata sabato 7 marzo, scatenando il ben noto caos, le esigenze lavorative erano indicate come â??indifferibiliâ?•. Nel testo finale licenziato il giorno dopo, il D.P.C.M. dellâ??8 marzo 2020, seguito da quello del 9 marzo 2020 esteso a tutto il territorio italiano, le esigenze lavorative sono divenute â??*comprovate*â?•.

Quindi, per ora, ci si puÃ² spostare dal proprio domicilio, anche in altro Comune, Provincia o Regione, per â??*comprovate esigenze lavorative*â?•.

agorapro.eu

Cosa sono le comprovate esigenze lavorative?

Il dubbio di questi giorni Ã¨: cosa sono le comprovate esigenze lavorative? Come si deve comportare lâ??azienda se decide di non chiudere lâ??attivitÃ ? Ed il lavoratore?

Proviamo a rispondere a queste domande, facendo presente che, al momento, stiamo discutendo di provvedimenti che sono soggetti a costanti modifiche e le interpretazioni non sono autentiche, essendo il Governo impegnato a fronteggiare lâ??emergenza.

Vediamo cosa dice la norma di legge:

al punto r) dellâ??art. 2, il decreto stabilisce che â??*la modalitÃ di* ***lavoro agile*** *disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81,* ***puÃ² essere applicata****, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 â??* quindi per ora fino al 3 aprile 2020 â?? *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 allâ??art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dellâ??Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*â?•.

Chi decide se adottare o no la formula dello *smart working*?

Il ricorso al lavoro agile (*smart working*) **Ã¨ unâ??opzione del datore di lavoro**, che puÃ² scegliere se adottarla o meno. Nel caso in cui la applichi, **potrÃ farlo anche in assenza degli accordi individuali con il lavoratore,** previsti solitamente dalla normativa e assolvendo agli obblighi in materia di tutela del

lavoratore in maniera piÃ¹ snella. Quindi in questo caso **decide lâ??azienda**.

Il lavoratore puÃ² accettare o meno di farlo: se perÃ² il lavoratore dovesse rifiutarsi, il datore di lavoro potrebbe non accettare la prestazione lavorativa (vediamo poi al punto successivo).

Se il lavoratore chiede di poter lavorare da casa, tramite lo *smart working***,** il datore di lavoro puÃ² concederlo o meno: ciÃ² sulla base di proprie valutazioni inerenti le modalitÃ di lavoro, le esigenze produttive, le condizioni del lavoratore etc.

Ã? chiaro che **se un lavoratore chiede di poter lavorare da casa** e le modalitÃ di lavoro glielo permettono (ad esempio svolge un lavoro di ufficio con collegamento da remoto), il datore di lavoro dovrebbe tendenzialmente concedere tale opzione al lavoratore.

Se invece **il datore di lavoro rifiutasse la disponibilitÃ del lavoratore di operare da casa**, dovrebbe poi essere in grado di giustificare la scelta di preferire la presenza fisica del lavoratore, tenendo ben presente che, nel malaugurato caso in cui il lavoratore poi dovesse venire contagiato, il datore di lavoro potrebbe tendenzialmente essere chiamato a rispondere di eventuali danni al lavoratore (sempre in via ipotetica, tenendo conto che il nesso di causa in casi come questi Ã¨ difficilmente dimostrabile).

agorapro.eu

PerchÃ© per il datore di lavoro sussiste questa responsabilitÃ ?

Dobbiamo sempre tenere a mente **che il datore di lavoro deve garantire al lavoratore di poter operare in un ambiente di lavoro sicuro** e deve preservare la sua incolumitÃ . In casi come questo che stiamo vivendo oggi, anche il solo allontanarsi da casa potrebbe diventare fattore di rischio.

Per questa ragione, nella valutazione che deve fare il datore di lavoro, va tenuto conto delle **effettive e comprovate esigenze lavorative**, che evidentemente non possono essere in generale tutte le esigenze produttive, ma devono essere mirate alla prosecuzione dellâ??attivitÃ (istanza sacrosanta) ma contemperate con la tutela della salute.

Se il datore di lavoro decide di non concedere lo smart working ma non prosegue lâ??attivitÃ per non mettere a rischio la salute dei dipendenti?

Ecco il punto s) dellâ??art. 2 del decreto citato: qualora sia possibile, si raccomanda ai datori di lavoro di favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie.

Se il lavoratore non vuole prendersi ferie (o non ne ha), potrÃ rimanere a casa, in linea di massima senza diritto alla retribuzione, in permesso non retribuito, dato che lâ??azienda non puÃ² accettare la prestazione lavorativa che comunque il lavoratore non potrebbe garantire.

Su questo punto, attendiamo comunque il testo del decreto che il Governo sta predisponendo per la manovra economica straordinaria di supporto al Paese.

*Scritto da **Avv. Erica Mussato***
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo:
Problematiche sul lavoro â?? Imprese e SocietÃ

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail, iscriviti alla newsletter AgorÃ pro*.**

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu