

Lavoro agile semplificato in tutta Italia per la durata dello stato di emergenza

Dettate anche le istruzioni relative alla documentazione da presentare all'INPS in caso di permanenza domiciliare

/ Noemi SECCI

Con l'entrata in vigore del DPCM del [1° marzo 2020](#), il quale fornisce ulteriori disposizioni attuative del DL 23 febbraio 2020 n. [5](#) contenente "misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", sono notevolmente aumentate le ipotesi in cui le pubbliche autorità possono condizionare lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, in particolare, dispone, nei Comuni della c.d. **zona rossa** di cui al relativo [Allegato 1](#), la **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 a domicilio o a distanza. Il prefetto, d'intesa con le autorità competenti, può comunque individuare specifiche misure finalizzate a garantire lo svolgimento delle attività necessarie per l'allevamento degli animali, la produzione di beni alimentari e le attività connesse al ciclo biologico di piante e animali.

La sospensione dello svolgimento delle attività lavorative è inoltre prevista per i lavoratori residenti o domiciliati, anche di fatto, nelle aree interessate dal contagio di cui al predetto Allegato 1.

Per quanto concerne le misure che riguardano l'**intero territorio nazionale**, i servizi di sanità pubblica territorialmente competenti possono prescrivere la **permanenza domiciliare** (quarantena), sulla base della valutazione del rischio di esposizione, accertata la necessità di avviare la sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario. In questo caso, se l'obbligato alla permanenza domiciliare è un lavoratore, gli operatori sanitari forniscono la **certificazione** ai fini INPS per l'assenza dal lavoro (circolare INPS HERMES n. 0000716 del 25 febbraio 2020), indirizzata all'INPS e al datore di lavoro (*cfr.* [art. 3](#)).

Sempre a livello nazionale, la modalità di lavoro agile, o **smart working**, disciplinata agli [artt. 18-23](#) della L. 22 maggio 2017 n. 81, può essere applicata, per la durata dello **stato di emergenza** (delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020), anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa in materia ([art. 4](#)).

Ricordiamo che il lavoro agile non costituisce un rapporto di lavoro qualificabile autonomamente, ossia non rappresenta una tipologia contrattuale a sé, ma è una **modalità di svolgimento** dell'attività che deve essere definita in un apposito accordo sottoscritto da datore di lavoro e dipendente. Lo smart working può essere applicato, ad esempio, al contratto a tempo inde-

terminato come al contratto a termine, al contratto part time come a quello a tempo pieno.

L'accordo sulla modalità di lavoro agile è stipulato **per iscritto**, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e deve prevedere la disciplina dell'esecuzione della prestazione al di fuori dall'azienda, le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore, nonché le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione esternamente all'azienda, che comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari. Nell'accordo devono essere anche indicati gli **strumenti utilizzati** dal lavoratore, i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a inviare al lavoratore e al RLS (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 ([art. 22](#) della L. 81/2017).

L'accordo per svolgere la prestazione in modalità di smart working deve essere comunicato telematicamente al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro ([art. 23](#) comma 1 della L. 81/2017), attraverso un apposito modello disponibile sul sito ClicLavoro, l'**applicativo Smart Working** (<https://servizi.lavoro.gov.it/SmartWorking/Home/Entrata>). Nel modello devono essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata.

In ragione della particolare situazione di emergenza, il DPCM del 1° marzo 2020 ha previsto, in tutto il territorio nazionale, la possibilità di attivare lo smart working **senza necessità** di un accordo preventivo tra le parti.

Gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sul lavoro possono essere assolti **in via telematica** anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito web dell'INAIL (comunicato INAIL [26 febbraio 2020](#)).

La possibilità di attivare lo smart working rappresenta senz'altro un'ottima soluzione per proseguire nello svolgimento delle attività lavorative evitando il rischio di contagio: bisogna tuttavia osservare che non tutte le prestazioni di lavoro possono essere svolte con questa modalità.