

Coronavirus: smart working come ipotesi di prevenzione

Autore: Redazione

In: Diritto del lavoro

L'**emergenza coronavirus** ha avuto un forte impatto sul lavoro e sulle aziende non solo nelle zone "rosse" . Anche se le ordinanze ministeriali e regionali sospendono direttamente manifestazioni aggregative tra cui quelle culturali sportive, ricreative e solo limitano gli orari dei servizi commerciali, **sono già molte le grandi aziende di produzione e servizi che sospendono le attività**. In effetti i datori di lavoro **hanno l'obbligo in base all'articolo 2087 del codice civile, di adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica dei dipendenti, in quanto l'iniziativa economica non può svolgersi in contrasto con la sicurezza delle persone**.

Si legga anche:

- **Mobbing, definizione e art. 2087 c.c. (Cass. n, 22393/2012);**

-

Lo smart working;

-

Prevenzione diffusione Coronavirus: le chiusure dei Tribunali;

-

.Smart working salute e sicurezza: D.Lgs. 81/2008 e L. 81/2017 cosa prevedono

La circolare del Ministero della Salute sul Coronavirus

Il ministero della Salute ha emanato la circolare 3190/2020 in cui ordina ai datori di lavoro di farsi carico di:

- **fornire a tutti i dipendenti linee guida di comportamento nel luogo di lavoro**, in linea con le indicazioni fornite man mano dal ministero della Salute
- **mettere a disposizione eventuali dispositivi medici** per l'igiene personale, degli ambienti, consone anche al tipo di attività lavorativa.
- **verificare quotidianamente lo stato di salute**, con riguardo ai sintomi del coronavirus.
- **annullare ogni trasferta o viaggio nelle zone a rischio.**

Nelle scorse settimane a molti dipendenti in rientro dalla Cina è stato vietato l'ingresso in azienda ora l'ordinanza del Ministero della salute lo impone come norma. Ma per molte aziende in particolare del settore dei servizi risulta utilissimo aver attivato per i propri dipendenti lo **smart working anche detto lavoro agile**, ovvero la possibilità di lavorare da casa utilizzando i mezzi telematici per restare in contatto sia con i colleghi che con i clienti.

Smart working e coronavirus

Nel **Decreto della Presidenza del Consiglio del 23.2.2020** viene specificato che: " 1. La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e' **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."

Sul sito ministeriale Cliclavoro viene precisato che "Può essere **sufficiente quindi una autocertificazione che attesti come il rapporto di lavoro agile si riferisca ad un soggetto appartenente ad una delle aree a rischio coronavirus**. Nel campo "data di sottoscrizione

dell'accordo" va inserita la data di inizio dello smart working.

Ricordiamo di cosa si tratta e come si può applicare lo smart working

L'art. 18 della L. 81/2017 definisce il lavoro agile quale "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro."

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato previo accordo scritto con il lavoratore e si svolge con le seguenti modalità:

- la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- l'attività lavorativa può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici;
- quando il lavoratore svolge la prestazione fuori dai locali aziendali non è necessario che utilizzi una postazione fissa. Se il datore di lavoro assegna al lavoratore strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento."
- L'accordo scritto deve specificare le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. Inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
- L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

La chiusura di molti studi legali

Molti studi hanno dato disposizione ai propri lavoratori di rimanere a casa almeno fino alla fine di questa

settimana.

<https://www.diritto.it/coronavirus-smart-working-come-ipotesi-di-prevenzione/>