



DI MEO Antonello
LATTANZI Loredana

LAPORTA Nicoletta
CONTALDO Sarah
OLIVIERI Maria
ROBERTO Maria

Contrada Alento, 5/D - 66023 Francavilla al Mare (CH)
Corso Federico II, 58 - 67100 L'Aquila
Via Amicis, 69 - 67017 Pizzoli (AQ)

Tel. 085 4465702 / 7996232
Fax 085 4408553
info@studiodimeo.net
www.studiodimeo.net

Lavoro agile Coronavirus

Gentile cliente,

La necessità di evitare il diffondersi del COVID-19, c.d. "Coronavirus", crea inevitabilmente situazioni particolari anche nella gestione delle assenze dal lavoro conseguenti alle misure adottate dalle autorità nell'ambito delle aree considerate a rischio epidemiologico. Non avere la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa a causa del divieto di accesso in determinate zone o subire un divieto di uscita da quella in cui ci si trova rappresentano senz'altro due ipotesi nelle quali si realizza l'impossibilità della prestazione per fatti non imputabili al lavoratore né al datore di lavoro. La salute pubblica è tale da autorizzare la compressione di ogni altro diritto ma, è altrettanto vero che, non è possibile che le conseguenze negative ricadano esclusivamente sul lavoratore, negando il diritto alla retribuzione e, neppure sul datore volendo tutelare tale diritto.

Il lavoratore sottoposto a "quarantena con sorveglianza attiva", come dalla lettera h) dell'art. 1 del D.L. 6/2020, è da considerarsi sottoposto ad un trattamento sanitario e perciò la sua assenza è assumibile secondo la disciplina della **malattia**, avendo egli cura di trasmettere il relativo certificato medico attestante il suo status. Identiche considerazioni possono riferirsi rispetto alla quarantena c.d. "volontaria", quando giustificata da esigenze riconducibili alla lettera i) del decreto legge. **Nessuna giustificazione invece, può essere riconosciuta al lavoratore assente semplicemente perché <<preoccupato>> di venir contagiato.** In questi casi potrà richiedere, permessi o ferie, che potranno essergli concessi o negati, nell'ambito della esecuzione in buona fede del rapporto di lavoro altrimenti sarebbe da considerare assente ingiustificato, con ogni conseguenza, soprattutto dal punto di vista disciplinare.

Una possibile soluzione per far fronte ad una situazione di tale portata è il ricorso alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato denominata **lavoro agile (smart working)**.

Ai sensi dell'art. 18 L. 81/2017, il lavoro agile prevede un'alternanza della prestazione lavorativa, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, con una sostanziale indifferenza del legislatore per l'individuazione di questi ulteriori luoghi dove il lavoratore potrà decidere di lavorare, senza una postazione fissa predeterminata, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, così per come fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il nucleo essenziale del lavoro agile è rappresentato dall'accordo, con il quale le parti regolano le modalità di esecuzione del contratto. L'accordo (*in calce alla presente*), che non rappresenta soltanto una mera formalità, deve essere in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, deve contenere ogni indicazione necessaria alla individuazione dei poteri di controllo e disciplinare del datore di lavoro, ed è altresì necessario per individuare i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative per assicurare la

disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19 L. 81/2017).

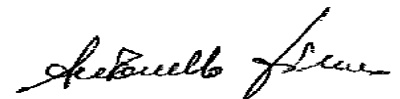
Tuttavia per far fronte all'emergenza sanitaria in corso, sono state decretate delle **modalità semplificate** di applicazione dello **smart working** che potranno essere utilizzate dai datori di lavoro **sull'intero territorio nazionale** per la durata di **6 mesi** (Delib. CDM 31 gennaio 2020; art. 4 DPCM 1° marzo 2020).

In particolare, i datori di lavoro potranno applicare lo *smart working*:

- seguendo la disciplina del lavoro agile (artt. da 18 a 23 L. 81/2017);
- anche in assenza dell'accordo individuale con il lavoratore;
- assolvendo l'obbligo di informativa sulla sicurezza (art. 22 L. 81/2017) in via telematica anche tramite la documentazione disponibile sul sito INAIL.

A decorrere **dal 2 marzo 2020**, le disposizioni precedenti riguardo all'emergenza sanitaria (DPCM 23 febbraio 2020; DPCM 25 febbraio 2020; art. 3, c. 2, DL 6/2020) cessano di produrre effetti.

Lo studio



**FAC-SIMILE AUTOCERTIFICAZIONE LAVORO AGILE EX ART. 1 c. 1 lett. N –DPCM
4.3.2020**

PREMESSO CHE

Il sottoscritto ..., nato a ... il ... (C.f. ...) in qualità di legale rappresentante/procurato dell'impresa ... (C.f. ... P. Iva ...) con la presente autocertificazione, ex D.P.R. n. 445/2000,

DICHIARA CHE

fra la Scrivente società/ditta e i lavoratori subordinati i cui dati anagrafici sono elencati nell'allegato è attivata la modalità di resa della prestazione lavorativa in forma di lavoro agile, ai sensi degli artt. da 18 a 23 della L. 81 del 22 maggio 2017. Secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 1 lett. n del D.P.C.M. del 4 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 3, c. 1 del Decreto legge n. 6 del 23 febbraio 2020, il rapporto di lavoro agile è attivato a partire dal ... e, in via presuntiva, fino al 31 luglio 2020, salva successiva disposizione, fra le parti richiamate in assenza dell'accordo ordinariamente previsto dall'art. 18 della L. 81/2017. Durante tale periodo i lavoratori svolgeranno la propria prestazione lavorativa presso ... o altro luogo, preventivamente condiviso, rispondente ai criteri di sicurezza e profilassi

richiesti dall'attuale emergenza sanitaria nonché dalla sicurezza dei dati aziendali trattati.

I lavoratori utilizzeranno i mezzi tecnologici e informatici a propria disposizione secondo quanto previsto dall'art. 18 c. 1 della L. 81/2017 per rendere la prestazione lavorativa secondo le linee guida in materia di protezione dei dati personali e di salvaguardia delle informazioni di business condivise con la scrivente Società/ditta, mantenendo il proprio diritto alla disconnessione.

L'orario di lavoro, l'inquadramento contrattuale, la retribuzione e le mansioni del lavoratore rimarranno le medesime specificate nel contratto di assunzione e successive integrazioni tempo per tempo comunicate al lavoratore.

Il datore di lavoro ha inviato ai dipendenti e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in via telematica l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici in materia di sicurezza sul lavoro connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile nel rispetto dell'art. 22 della L. 81/2017.

Per quanto non disciplinato dalla presente autocertificazione si rimanda alle disposizioni normative, contrattuali e ai regolamenti aziendali vigenti.

Lì, xx/xx/xxxx

Il legale rappresentante/Il titolare