L'alternativa

Smart working da preferire

Svolgere l'attività lavorativa da casa costituirà un'opzione da privilegiare anche dopo il 3 maggio. Più che il Dpcm del 26 aprile, è il protocollo tra Governo e parti sociali per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus, aggiornato il 24 aprile, a spingere in questa direzione.

Il decreto del presidente del Consiglio dei ministri proroga il quadro normativo in vigore dalle prime settimane di esplosione del contagio, con la possibilità per i datori di lavoro privato di ricorrere al lavoro agile senza accordo con il dipendente e assolvendo in modalità telematica e semplificata il compito di informazione in materia di salute e sicurezza. Per il settore pubblico, invece, si rinvia all'articolo 87 del decreto legge 18/2020 in base al quale lo smart working è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Dunque nel comparto pubblico il lavoro da remoto è lo standard, più che un'opzione e a questo riguardo, nel corso della conversione in legge del Dl cura Italia, è stato introdotto l'articolo 87 bis in base al quale può essere aumentato del 50% il valore delle convenzioni quadro Consip per la fornitura di personal computer e tablet da fornire ai dipendenti. In effetti sempre l'articolo 87 consente che l'attività da casa sia svolta anche con dispositivi non delle amministrazioni, ma questi possono non essere adeguati e comunque comportare problemi di sicurezza delle connessioni e dei dati scambiati.

Per il comparto privato, confermata la possibilità di ricorrere al lavoro agile senza accordo tra le parti, pur nel rispetto di tutte le altre disposizioni della legge 81/2017 che regola questa modalità lavorativa, è il protocollo a stabilire che il lavoro a distanza «continua a essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione». Un'indicazione che va di pari passo con l'obbligo, sempre contenuto nel protocollo, di ridurre il numero di reparti aziendali attivi.

L'intesa ricorda però che il datore di lavoro deve fornire adeguate condizioni di supporto al dipendente per quanto riguarda l'utilizzo dei dispositivi e i tempi e le pause dell'attività. Del resto la disposizione contenuta nel Dpcm rimanda al rispetto di tutte le regole previste dalla legge 81/2017 (tra cui il diritto alla disconnessione) eccezion fatta per le due deroghe espressamente indicate.

Anche se in questo periodo si ricorre al lavoro da casa per il massimo numero di dipendenti possibile, a prescindere dalle caratteristiche e dalle richieste dei singoli, non va dimenticato che, in base alle norme, lo smart working va riconosciuto in via prioritaria ad alcune categorie, che dunque devono essere agevolate qualora l'attività a distanza sia prevista solo per una parte dell'organico aziendale. Si tratta delle lavoratrici che si trovano nei tre anni seguenti la conclusione del congedo di maternità nonché di tutti i dipendenti che hanno figli con disabilità grave (articolo 3, comma 3, della legge 104/1992).

Inoltre il Dl 18/2020 ha introdotto il diritto allo smart working per tutta la durata dello stato di emergenza in favore di dipendenti con disabilità grave o che hanno in famiglia una persona in tali condizioni, diritto che viene limitato dalla compatibilità tra l'attività da svolgere e il lavoro agile. Inoltre è stata introdotta la priorità anche per i dipendenti con gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa. Diritto e priorità saranno estese ai lavoratori immunodepressi e ai familiari con loro conviventi una volta entrata in vigore la legge di conversione del Dl 18/2020, già approvata dal Parlamento.

—**M.Pri.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA