RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LORENZA ROSSI

Smart working all'ultima deroga: pubblico e privato

Aspetti particolari continuano a riguardare la dotazione di strumenti di lavoro, l'individuazione dei rischi e della sede di svolgimento della prestazione, anche alla luce di eventuali ispezioni o controlli, sia del titolare che dell'Ispettorato o dell'Asl.

Lo smart working nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato *ex* L. 81/2017 (artt. 18-23) si caratterizza per la possibilità di svolgere la prestazione professionale **parte all'interno e parte all'esterno** dei locali aziendali, **senza vincoli temporali e logistici** . Nasce dall'esigenza di ridurre gli spostamenti per conciliare vita privata e professionale secondo logiche di flessibilità ed efficienza e la prestazione si può svolgere tendenzialmente in ogni luogo, alternando periodi di lavoro a pause di distacco in un arco di tempo definito.
Incentivato durante l'emergenza per limitare contenere il contagio, ha richiesto l'introduzione di una doppia deroga rispetto alla forma originale: da un lato una **procedura d'accesso semplificata** , che consente l'applicazione ad ogni rapporto di lavoro subordinato senza la necessità di accordo individuale preventivo tra le parti; dall'altro l' **obbligo di informativa sui rischi** generali e specifici, assolto in via telematica anche ricorrendo alla documentazione elaborata dall'Inail. È inoltre consentito l'uso di **strumenti tecnologici non forniti direttamente dal datore di lavoro** , che nella disciplina ordinaria è responsabile del corretto funzionamento dei dispositivi assegnati.
In assenza di una revisione contrattuale o normativa che renda strutturale l'attuale disciplina, è previsto in prospettiva il ripristino delle condizioni preesistenti.
Indirizzato con priorità a lavoratori fragili, immunodepressi, disabili gravi o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona nel medesimo stato, lo smart working si estende fino alla cessazione dello stato di emergenza anche a dipendenti del settore privato genitori di almeno un **figlio minore di 14 anni in quarantena** scolastica obbligatoria, tenuto conto della compatibilità con la prestazione e di alcune limitazioni; regole *adhoc* operano nel settore del pubblico impiego.
Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare la tutela del lavoratore, pur con posizione dai contorni più " *sfumati* ", vista la difficoltà di esercitare un adeguato controllo sulle attività in esterno. Le esigenze di distanziamento e permanenza al domicilio hanno in questa fase **assimilato lo *smart working* al telelavoro** (art. 3, c. 10 D.Lgs. 81/2008), con postazione fissa e ritmi predefiniti e una presenza fisica in azienda diventata rarefatta o occasionale. Senza modifiche legislative si tratta tuttavia di un'interpretazione estensiva poco plausibile, disponendo il regime già di una propria disciplina, anche se non perfettamente codificata rispetto ai temi salute e sicurezza.
Rimane la responsabilità di mettere a disposizione strumenti tecnologici conformi al Titolo VII per videoterminali e al Titolo III se le **attrezzature sono fornite dal datore di lavoro** , come il dovere di informare sulle disposizioni da osservare in particolare in esterno.
Violazioni possono essere contestate nel caso in cui i luoghi di esecuzione della prestazione non siano predeterminati: questi luoghi, come i locali aziendali, devono essere accessibili a datore di lavoro o a suoi incaricati, RSPP, medico competente, RLS/RLST e autorità di vigilanza e soggetti a preventiva valutazione dei rischi (presenza subordinata a preavviso e se coincidente con il domicilio del lavoratore al suo consenso).
Nonostante deroghe temporanee, **pericoli occulti** o non immediatamente percepibili vanno comunque individuati e gestiti senza attendere il verificarsi di un infortunio, anche se sarebbe opportuno nel post emergenza ridisegnare tale forma di lavoro sul piano della prevenzione.

Riproduzione vietata - mercoledì 07 ottobre 2020