

2

**LE MISURE**

Le norme  
dei contratti  
sul lavoro  
a distanza

— a pagina 2

# Cig o smart working per le imprese

**Misure.** Enel ha disposto il lavoro da casa per tutti coloro che risiedono nei Comuni focolai fino a data da destinarsi

**Gestione dell'emergenza.** Si può ricorrere al lavoro agile anche con un accordo individuale tra il lavoratore e l'azienda

**Giorgio Pogliotti**  
**Claudio Tucci**

C'è uno strumento immediatamente disponibile per le imprese che consente di ridurre l'esposizione dei lavoratori ai rischi di contagio nelle aree colpite dall'epidemia del Coronavirus: lo smart working. Conosciuto anche come lavoro agile, è disciplinato dalla legge 81 del 2017, come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente al lavoratore di operare da remoto con l'utilizzo di strumenti tecnologici per svolgere la propria prestazione, percependo la stessa retribuzione dei colleghi che svolgono la stessa mansione in azienda.

Diversi gruppi privati ed enti pubblici (Eni, Snam, Saipem, il Comune di Milano, la Regione Lombardia) stanno contattando i dipendenti che risiedono nei comuni delle aree contagiate, chiedendo loro di rimanere a casa. Ci sono diverse opzioni in campo. Per le imprese che hanno sede nei comuni oggetto di ordinanze restrittive, l'orientamento del governo è quello di utilizzare la cassa integrazione ordinaria (con la causale legata all'interruzione della produzione), come annunciato dal ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo. Per coloro che avvertono sintomi che possano ricondursi in qualche modo all'epidemia in corso, scatta invece il trattamento di malattia. Ad ogni modo, in base all'ordinanza della Sanità tutti i lavoratori residenti nei comuni "a rischio" o che hanno avuto contatti documentati, hanno diritto a non recarsi a lavoro.

Ma molte imprese, per non interrompere l'attività produttiva, possono ridurre il rischio di contagi ricorrendo appunto allo smart working.

È l'opzione scelta in via precauzionale ieri dall'Enel «fino a data da destinarsi per tutti i colleghi che lavorano o hanno residenza in uno dei comuni interessati da ordinanze pubbliche» relative al Coronavirus. Queste disposizioni saranno applicate anche al personale terzo che opera nelle sedi Enel. Anche circa 250 dipendenti del «Vodafone building» di Milano in via Bisceglie lavoreranno da casa in smart working per qualche giorno. La decisione è stata presa dall'azienda, dopo che venerdì pomeriggio un dipendente ha spiegato di essere entrato in contatto con il «paziente 1» ricoverato all'ospedale di Codogno (Lodi).

«Il lavoro agile si basa su accordi individuali tra il datore di lavoro e il lavoratore - spiega Maurizio Del Conte, presidente di Afol e autore della legge 81 -, serve anzitutto una comunicazione scritta, anche attraverso una email o un messaggio sul telefonino. Gli accordi individuali possono avere origine da un accordo collettivo o da un regolamento interno che disciplinano alcune modalità di svolgimento, ad esempio se il lavoro agile può essere svolto solo da casa o da luoghi di coworking, o anche in spazi pubblici aperti, o quali sono le fasce di reperibilità. Ci sono alcuni contratti nazionali che lo prevedono, ma trattandosi di uno strumento organizzativo, lo smart working è tipicamente regolato a livello aziendale».

Sono circa 570mila i lavoratori coinvolti dallo smart working, secondo l'osservatorio del Politecnico di Milano, che ha messo in luce come le aziende con progetti avviati da meno di tre anni prevedono generalmente 4 giornate al mese (53%), mentre quelle che lo hanno avviato

da più tempo consentono un maggior numero di giornate per il lavoro da remoto (nel 17% dei casi non c'è alcun vincolo a priori). Il 40% permette ai dipendenti di lavorare da qualsiasi luogo, ma l'opzione con maggior seguito è l'abitazione del dipendente (98%), seguita da altre sedi aziendali (87%) e spazi di coworking (65%). Oltre che dai contratti collettivi nazionali (bancari, metalmeccanici, chimici, chimico-farmaceutici), il lavoro agile è disciplinato da accordi aziendali siglati con i sindacati nei principali gruppi (Eni, Enel, Poste, Vodafone, Tim, Fca, Bayer, Nestlé, Siemens, Fca, Abb, Unilever, Saipem, solo per citarne alcuni), e nella Pa (Regione Emilia Romagna, Liguria, comune di Milano, Trento, Bolzano). «Non c'è dubbio che nella gestione dell'emergenza lo smart working stia mostrando un altro aspetto di interesse - commenta Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -, nel pubblico come nel privato si può offrire questa opportunità ai lavoratori per ridurre il rischio di contagio. Una criticità è rappresentata dal fatto che devono essere dotati di device e connessioni con il sistema aziendale per svolgere la prestazione da remoto, cosa non sempre possibile».

In base alla legge 81 la prestazione lavorativa va eseguita, in parte al-

