



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

**Gentili Clienti**

**c/o Loro Sedi**

Monza, 3 aprile 2020

**Lo smart working in tempo di COVID-19**

Lo *smart working* (o lavoro agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali** e da un'**organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.

Si tratta di una modalità di adempimento della prestazione che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, mirata a favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile è normato dagli art. 18-24 di cui al Capo II della [Legge n. 81 del 22.05.2017](#).

Ivi, si pone l'accento \*sulla flessibilità organizzativa di questa particolare modalità di adempimento della prestazione lavorativa (art. 18), \*sull'utilizzo di strumentazioni che consentano al lavoratore di adempiere alla propria prestazione "da remoto" (tipicamente, con l'ausilio di *laptop*, *tablet* e *smartphone*) e "senza una postazione fissa" (ancora art. 18) e \*sulla volontà delle parti che sottoscrivono un **accordo individuale** atto a disciplinarla (art. 19).



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

Ai lavoratori “agili” viene garantita **parità di trattamento - economico e normativo** - rispetto ai coloro che eseguono la prestazione con modalità ordinarie (art. 20): è, quindi, prevista (art. 22 e 23) **pari tutela in caso di infortuni e malattie professionali** (si vedano, in tal senso, le istruzioni operative contenute nella [Circolare INAIL n. 48 del 02.11.2017](#)); ma anche la pari possibilità, per il datore di lavoro, di esercitare il proprio **potere disciplinare e**, più in generale, **di controllo** (art. 21), ovviamente nel rispetto della Legge n. 300 del 20.05.1970.

Quanto ai profili pratici, le aziende sottoscrittrici di accordi di *smart working* possono procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informativa che si trova sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a mezzo SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) o con le proprie credenziali di accesso al portale ministeriale.

Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da **COVID-19 (c.d. coronavirus)**, il Presidente del Consiglio dei Ministri, con il **DPCM** emanato in data **01.03.2020**, è intervenuto sulle **modalità di accesso allo smart working**, disciplinando quanto segue all'**art. 4, lett. a)** del predetto decreto: “**1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla**



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

*deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”.*

Tali disposizioni sono state successivamente confermate e ribadite anche dal [DPCM del 04.03.2020](#) che ha fatto propria la medesima prescrizione al proprio art. 1, lett. n).

Con la norma citata, il **Governo ha inteso favorire il ricorso allo *smart working* prescindendo** – in questa delicata fase – **dall'esistenza di un accordo individuale disciplinante tempi e modi di lavoro** (altrimenti richiesto dall'art. 19 della legge n. 81/2017) **e dando la possibilità di adempiere agli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della medesima legge in merito alla salute e alla sicurezza in modalità telematica.**

Si tratta, quindi, di una forma “semplificata” di ricorso al lavoro agile.



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

Il datore di lavoro interessato dovrà in ogni caso comunicare l'inizio della prestazione in modalità agile sul sito del Ministero<sup>1</sup>, caricando soltanto il file *excel* contenente l'elenco dei lavoratori interessati, senza necessità di allegare accordi individuali o autocertificazioni di sorta.

Con il successivo [DPCM dell'11.03.2020](#), in un'ottica di ulteriore "contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale" (così dice proprio, in premessa, l'art. 1) comma VII ha statuito che: "in ordine alle attività produttive e alle attività professionali si **raccomanda** che: a) ***sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza***".

L'impatto cogente della disposizione lascia qualche dubbio (si tratta, letteralmente, di una raccomandazione), ma ne pare chiaro l'intento: favorirne l'applicazione in tutti quei casi in cui la prestazione lavorativa possa essere espletata anche a distanza.

Normativa relativa a casi più specifici è poi ricavabile dal [Decreto Legge n. 18 del 17.03.2020](#) ([c.d. Cura Italia](#)) e con preciso riferimento all'**art. 39** che così dispone: "1. ***Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui***

---

1) Il meccanismo di procedura semplificata è disponibile al link:  
<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/>



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

*all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno **diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la **priorità** nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81”.*

Due sono quindi le categorie di lavoratori interessate da questa disposizione: i) i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, per i quali viene sancito il **diritto** (con un impatto, quindi, cogente) di svolgere la prestazione di lavoro in *smart working*, ove compatibile; ii) i lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa, ai quali tuttavia viene riconosciuta una mera **priorità** nell'accoglimento delle istanze per lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile.

Considerato il fatto che, per molti, il ricorso a tale modalità di espletamento della prestazione lavorativa ha rappresentato e sta rappresentando una novità assoluta, si ritiene utile analizzare, in chiusura, i vicendevoli obblighi di datore di lavoro e lavoratore al riguardo. E quindi, con riferimento a:

***i) strumenti di lavoro***



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

Gli strumenti di lavoro necessari per lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali sono (generalmente) consegnati al lavoratore dal datore di lavoro.

La modalità di utilizzo degli stessi è regolata dalla normativa aziendale, che il lavoratore (anche in regime di lavoro agile) è tenuto ad osservare e per la cui violazione, pertanto, sussisterà in ogni caso sua responsabilità.

In particolare, la Legge n. 81/2017 prevede che il datore di lavoro sia responsabile della sicurezza e del corretto funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al prestatore di lavoro agile. Correlativamente, il lavoratore “agile” è responsabile per l’uso improprio dei dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati;

***ii) potere disciplinare***

Il datore di lavoro può sempre esercitare il proprio potere disciplinare, imponendo al lavoratore di usare la diligenza necessaria, connessa alla natura della prestazione di lavoro.

Pertanto, anche in regime di *smart working*, potrà svolgere le necessarie verifiche sul corretto svolgimento della prestazione a distanza del dipendente, effettuando gli opportuni controlli nel rispetto dell'accordo individuale (cfr. art. 19 Legge n. 81/2017) e, più in generale, della normativa vigente in materia.



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

A tale riguardo, si ricorda che l'attuale art. 4 Legge n. 300/1970, come riformato a seguito del c.d. *Jobs Act*, ha sancito l'eliminazione del divieto di controllo a distanza della prestazione lavorativa.

In particolare, è stato previsto che i dispositivi dai quali derivi un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori potranno essere utilizzati dal datore di lavoro per esigenze di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, previa autorizzazione della competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Tuttavia, è bene ricordare – vista la questione che ci occupa - che quest'ultima procedura non si applica al caso di utilizzo dei dispositivi assegnati ai dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa (*laptop, tablet, smartphone*).

Qualora vi sia una delle suddette esigenze aziendali di controllo, il datore di lavoro potrà quindi, non solo controllare il lavoratore tramite gli strumenti tecnologici, ma anche utilizzare le informazioni raccolte tramite gli strumenti di lavoro per verificare la diligenza del dipendente nell'adempimento dei propri obblighi, con possibili conseguenze sul piano disciplinare.

Se lo strumento di controllo a distanza è stato installato, il datore di lavoro potrà utilizzarlo solo se avrà preventivamente informato il lavoratore agile della possibilità di eseguire controlli sulla sua prestazione lavorativa.



STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di rendere noto al lavoratore con apposita informativa, che deve essere pubblicizzata ed aggiornata periodicamente, quali siano le modalità d'uso degli strumenti aziendali forniti e le regole da rispettare, nel rispetto (anche) della normativa dettata in materia di *privacy*.

Se il lavoratore non è stato informato adeguatamente sull'uso dei dispositivi di controllo e sulle modalità di effettuazione dei controlli, i dati raccolti non potranno essere usati dal datore di lavoro per alcuna finalità, neanche sanzionatoria;

***iii) riservatezza dei dati aziendali***

Come detto, il lavoratore in regime di *smart working* è tenuto a custodire gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro, ma è altresì responsabile della riservatezza dei dati aziendali, cui può accedere mediante tali dispositivi.

Ulteriore obbligo del lavoratore è, quindi, quello di garantire la riservatezza dell'azienda e dei suoi dati.

Questi deve, pertanto, adottare in tal senso tutte le misure di prevenzione necessarie, stabilite dal datore di lavoro, per evitare i rischi collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa eseguita al di fuori dei locali aziendali.

In particolare, il lavoratore "agile" deve assicurare che nessun soggetto estraneo, non autorizzato, possa avere accesso ai dati aziendali;





STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo

***iv) reperibilità***

Il lavoratore in regime di *smart working* deve favorire la produttività aziendale e a tal fine, nei canonici orari lavorativi, deve essere sempre disponibile e reperibile per il datore di lavoro, telefonicamente oppure in videoconferenza.

Concludendo, lo strumento dello *smart working* sta svolgendo un ruolo di primo piano nel contrasto all'emergenza epidemiologica in atto, come dimostrato dalla semplificazione – in questa fase - delle procedure per farvi ricorso, nonché dalle raccomandazioni governative per il suo utilizzo, al fine di evitare gli spostamenti e contenere i contagi.

Non è dato sapere ciò che succederà alla fine di questa crisi sanitaria e potremmo essere vicini ad un cambio di paradigma rispetto al concetto stesso di modalità di adempimento della prestazione lavorativa: in questo senso, sarà importante valutare se *pro futuro* il legislatore interverrà sull'istituto, aggiornandone e adeguandone profili e modalità di ricorso allo strumento.

**STUDIO LEGALE CENTONZE**

**(AVV. MATTEO DE BLASIO – DOTT. MIRKO SANTORO)**



---

# STUDIO LEGALE CENTONZE

Avv. Ferruccio Centonze  
*Patrocinante in Cassazione*

Avv. Sara Ramundo  
Avv. Matteo De Blasio  
Avv. Vladimiro Sala  
Avv. Patrizia Nero  
Avv. Pietro Palumbo  
Avv. Manuela Santantonio  
Dott. Mirko Santoro

*of counsel*  
Avv. Ugo Russo