

## Scheda No. 1

# Il telelavoro per prevenire e contrastare la diffusione del COVID-19

### Breve sintesi

*Il lavoro da remoto è stato identificato dal Governo italiano come la principale misura da adottare per prevenire e contrastare la diffusione del COVID-19 anche all'interno dei luoghi di lavoro. L'obiettivo è stato quello di rendere possibile la prosecuzione delle attività lavorative e garantire ai lavoratori e alle lavoratrici adeguati livelli di protezione per tutte quelle attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza. Il lavoro da remoto è stato così indicato dal Governo come misura ordinaria di lavoro per le pubbliche amministrazioni e fortemente raccomandata ai datori di lavoro privati. Persino le attività sospese possono essere svolte se in modalità di lavoro da remoto.*

### Principali caratteristiche

Al fine di contrastare l'espansione del COVID-19 e consentire la prosecuzione delle attività produttive, laddove possibile, il Governo e le parti sociali hanno promosso l'utilizzo del telelavoro <sup>(1)</sup> come forma ordinaria di

---

<sup>(1)</sup> Ai fini della presente nota si utilizza il termine telelavoro, per come oggi inteso a livello internazionale (ILO, 2019) e, quindi, in grado di ricomprendere quanto in Italia disciplinato come telelavoro (in coerenza con l'accordo quadro europeo recepito nella contrattazione collettiva) e il c.d. *lavoro agile*, recentemente normato dal legislatore italiano (l. n. 81/2017). In particolare, nel testo della nota il riferimento è a quest'ultima modalità di lavoro, su cui è ricaduta la scelta del Governo italiano ai fini della promozione delle modalità di lavoro a distanza. Nonostante abbia raccomandato il ricorso al lavoro agile, il Governo italiano ha in realtà implicitamente promosso una forma classica di lavoro da casa, derogando

svolgimento della prestazione lavorativa. A questo fine è intervenuto, da un lato, con una semplificazione momentanea delle modalità di accesso a tale forma di lavoro e, dall'altro, raccomandandone l'utilizzo ai datori di lavoro in maniera via via più cogente per tutte le attività lavorative che possano essere svolte da remoto. Inoltre, al fine di favorire questa modalità di lavoro all'interno delle pubbliche amministrazioni sono state previste anche forme di incentivazione economica per permetterne l'adozione sotto il profilo strumentale. Da segnalare come alcune regioni

---

sostanzialmente ad alcune delle caratteristiche di tale modalità di lavoro, a cominciare dalla necessaria alternanza tra la prestazione resa all'interno dei locali aziendali e quella resa in locali esterni all'azienda liberamente scelti dal lavoratore, che in questa fase è impraticabile per motivi di salute pubblica.

abbiano previsto forme di incentivazione economica anche per i datori di lavoro privati.

Dati ufficiali sul numero di lavoratori che svolgono la prestazione da remoto grazie all'adozione di tale forma semplificata di telelavoro, non sono ancora ma si ritiene che dai 570 mila lavoratori stimati ad ottobre 2019 si sia passati all'ordine dei milioni di lavoratori <sup>(2)</sup>.

### **Le semplificazioni all'accesso al telelavoro**

Quanto alle modalità di accesso al telelavoro, la normativa straordinaria ha previsto in via temporanea una semplificazione delle procedure amministrative e gestionali per attivare il telelavoro.

Fermo restando il rispetto dei principi della legge sul telelavoro (in materia di limitazioni temporali della prestazione, parità di trattamento, esercizio dei poteri datoriali e strumenti di lavoro), la prima e fondamentale semplificazione è quella relativa al venir meno dell'obbligo, previsto dalla disciplina ordinaria, di stipulare un accordo tra datore di lavoro e lavoratore per attivare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La normativa straordinaria prevede che tale modalità di lavoro possa essere unilateralmente disposta dal datore di lavoro, sempre nel rispetto dei principi generali dettati dalle disposizioni di legge ordinaria. Al datore di lavoro, resta tuttavia l'obbligo di darne comunicazione alle autorità competenti in via telematica.

Il secondo intervento di semplificazione ha, invece, riguardato l'onere di informativa relativo ai rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore. Si prevede, infatti, che tale onere possa essere assolto anche senza la

---

<sup>(2)</sup> Secondo la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro sarebbero più di 8 milioni le posizioni lavorative che si prestano ad attività da remoto.

predisposizione di uno specifico documento aziendale, potendo tutte le aziende fare uso di un modello fornito dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'ente che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Con tale semplificazione si è, quindi, permesso a tutte le aziende che, per ragioni tecniche, organizzative o di costi, non era in grado di redigere una autonoma informativa sui rischi del telelavoro, di poter accedere alla misura senza particolari restrizioni.

### **Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni**

Per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni il telelavoro è individuato come la ordinaria modalità di lavoro. Il suo svolgimento presso la sede lavorativa è possibile solo per attività indifferibili e che richiedano necessariamente la presenza nel luogo di lavoro.

Oltre ad essere destinatarie di specifiche incentivazioni economiche per la fornitura di dispositivi elettronici, ulteriori interventi di semplificazione sono stati introdotti anche per le pubbliche amministrazioni. In particolare, si prevede che le amministrazioni pubbliche siano esonerate da tutti gli obblighi informativi previsti dalla legge e che nell'adempimento della prestazione il lavoratore possa utilizzare, contrariamente a quanto avviene normalmente, la strumentazione informatica personale, laddove quella di proprietà della pubblica amministrazione non sia disponibile.

### **L'impulso normativo alla adozione del lavoro da remoto**

Oltre agli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza dalla disciplina ordinaria (scheda n. 2), il Governo italiano ha deciso di intervenire attraverso la decretazione d'urgenza per dare

ulteriore impulso a tale modalità di organizzazione del lavoro. Lo ha fatto raccomandando espressamente il più ampio uso di tale modalità di lavoro in tutti i contesti aziendali in cui ciò sia possibile.

Un ulteriore impulso verso l'adozione di tale modalità di lavoro è, inoltre, costituito dalla possibilità di prosecuzione esclusivamente da remoto per tutte quelle attività produttive ritenute non essenziali e momentaneamente sospese per evitare la diffusione nei luoghi di lavoro o nel recarsi la lavoro.

### **Diritto al telelavoro e criteri di priorità**

Occorre considerare che per limiti tecnici o organizzativi delle imprese, non tutte le prestazioni potenzialmente fornibili da remoto, potranno effettivamente essere svolte secondo questa modalità. Pertanto, al fine di gestire l'adozione del telelavoro all'interno dei diversi contesti aziendali, il legislatore individua alcune categorie particolari di lavoratori cui riservare prioritariamente lo svolgimento del telelavoro. In particolare, un vero e proprio diritto al telelavoro è previsto a favore di lavoratori disabili o che abbiano all'interno del proprio nucleo familiare un disabile, a condizione che l'attività sia compatibile con lo svolgimento a distanza.

Per i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è, invece, sancita una priorità nell'accesso alla modalità di telelavoro. Ciò comporta che, laddove per una singola posizione lavorativa che sia gestibile da remoto vi siano più potenziali candidati, la precedenza debba essere data ai lavoratori che si trovano in queste condizioni di debolezza, a tutela della loro salute.

### **Disciplina di riferimento**

La disciplina ordinaria di riferimento per il lavoro agile è contenuta all'interno della legge n. 81 del 2017, agli artt. da 18 a 23.

La disciplina emergenziale è contenuta in diversi atti normativi che si sono susseguiti nel tempo, in parte sostituendosi gli uni agli altri. Nel momento in cui si scrive rilevano, in particolare:

- il decreto-legge n. 6/2020, convertito con legge n. 13/2020, e i relativi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo, dell'11 marzo 2020 e del 22 marzo 2020;
- il decreto-legge n. 18/2020;
- protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contratto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.

Ulteriori indicazioni rilevanti ai fini di attuazione delle previsioni previste all'interno di tale disciplina sono contenute in direttive ministeriali (in particolare, del Ministero della funzione pubblica) e in documenti di prassi oltre che in molti contratti collettivi aziendali stipulati per fronteggiare l'emergenza sanitaria.

### **Bibliografia essenziale**

Bini S., *Lo smart working al tempo del coronavirus. Brevi osservazioni, in stato di emergenza*, in *giustiziacivile.com*, 17 marzo 2020

Cappetta R., Del Conte M., *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. Lo smart working ai tempi del coronavirus*, in *Treccani*, 31 marzo 2020

Dagnino E., *La prosecuzione dell'attività lavorativa: tra lavoro agile e controlli*, in *Boll. spec. ADAPT*, 2020, n. 3

