

## SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

## Estesa la possibilità di attivare lo Smart working senza accordo individuale in tutta Italia fino a luglio

Questo l'effetto del decreto del presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo, che ha sostituito quanto già contenuto nel Dpcm del 25 marzo, di poter attivare lo smart working senza accordo individuale in tutta Italia e fino al prossimo 31 luglio.

Il nuovo provvedimento conferma le caratteristiche delle deroghe già previste la settimana scorsa, ma da una parte ne estende la validità territoriale, prima limitata a sei regioni del Nord, e dall'altra porta l'arco temporale di utilizzo dal 15 marzo alla fine di luglio, cioè la durata dello stato di emergenza fissata dalla deliberazione del Consiglio dei ministri il 31 gennaio.

**Nonostante non sia necessario l'accordo, il datore di lavoro deve comunque rispettare le disposizioni contenute nella legge 81/2017, a iniziare dall'informativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, che però in questo periodo è semplificata. Infatti si può utilizzare il modello standardizzato già messo a disposizione dall'Inail sul suo sito internet e inviarlo al dipendente anche tramite posta elettronica.**

Nel Dpcm del 1° marzo resta la possibilità per l'azienda («può essere applicata... dai datori di lavoro») di ricorrere alla modalità di lavoro agile senza l'accordo individuale previsto dalla legge 81/2017 che regola lo smart working. Dunque, anche a fronte delle raccomandazioni che invitano a ridurre le occasioni di contatto fisico tra le persone, le aziende possono decidere di far lavorare i dipendenti fuori dall'azienda. In questi giorni si dà per scontato che il luogo alternativo sia l'abitazione, tuttavia la normativa sul lavoro agile lascia la possibilità, senza obbligo, di individuare, proprio tramite l'accordo, le sedi alternative in cui svolgere l'attività.

Infatti l'articolo 18 della legge 81/2017 stabilisce che quest'ultima viene eseguita «senza precisi vincoli di orario o di luogo... in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa». Dunque anche in questo momento straordinario si dovrebbe in teoria mantenere una certa alternanza tra presenza in azienda e lavoro svolto altrove.

[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store

[www.uilca.it](http://www.uilca.it)



UIL CREDITO ESATTORIE  
E ASSICURAZIONI



1950 > 2020  
PRESENTI NEL FUTURO. DA 70 ANNI.

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

---

Se con il Dpcm del 25 l'ambito di applicazione della deroga era limitato alle prime due settimane di marzo, dunque per un periodo limitato seppur svolto continuativamente "da remoto", ora che il periodo di fruizione può estendersi fino a sei mesi il concetto di alternanza potrebbe venir meno, ma comunque il Dpcm non fornisce indicazioni precise al riguardo.

Il ricorso allo smart working resta comunque vincolato alle mansioni che devono essere svolte dal lavoratore, alla dotazione che può essere fornita al dipendente (a iniziare da un personal computer con programmi adeguati e una connessione internet), alle procedure, dotazioni e alla formazione in materia di sicurezza aziendale che l'impresa è in grado di adottare in tempi rapidi, se non l'ha già fatto, dato che in questo modo informazioni anche sensibili escono dal perimetro fisico dell'impresa.

Roma, 4 marzo 2020

**Articolo a cura del segretario nazionale Uilca  
Giuseppe Del Vecchio**



[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)

[uilca@pecert.uilca.it](mailto:uilca@pecert.uilca.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

---