

## IL LAVORO AGILE SEMPLIFICATO QUALE MISURA DI “EMERGENZA” CORONAVIRUS (COVID-19) IN ITALIA

Con una normativa speciale in corso di evoluzione, il lavoro agile (comunemente detto “smartworking”) viene incentivato quale misura di contenimento e gestione dell’emergenza da Covid-19 in Italia.

### Quali sono le novità?

L’art. 4, comma 1, lettera a) DPCM del 1° marzo 2020 permette ai datori di lavoro di ricorrere sull’intero territorio italiano al lavoro agile anche in assenza della sottoscrizione di accordi individuali con i lavori coinvolti. Il lavoro agile comporta lo svolgimento dell’attività lavorativa anche all’esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La normativa generale (artt. 18 ss. Legge 81/2017) richiede la stipulazione tra datore di lavoro e lavoratore di un accordo scritto e dettagliato. Ma questo requisito è stato rimosso temporaneamente per agevolare l’attivazione dello smartworking in via di urgenza.

### Cosa deve fare il datore di lavoro?

Si ritiene in via interpretativa che il datore di lavoro dovrà comunque, quanto meno:

- inviare al lavoratore una semplice comunicazione scritta (anche a mezzo mail) circa l’avvio dell’attività in modalità di “lavoro agile” ai sensi di quanto previsto dalla Legge 81/2017 e prevedendo i relativi termini di durata (salvo proroghe);
- allegare alla medesima mail l’informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile. È sufficiente l’invio telematico della documentazione resa disponibile sul sito dell’INAIL <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>. È tuttavia opportuno che il datore di lavoro richieda al lavoratore di rispondere all’email confermando la ricezione e lettura sia del messaggio del datore di lavoro sia dell’informativa allegata. L’informativa deve essere altresì inviata al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- comunicare al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l’avviamento delle prestazioni in lavoro agile. Tale comunicazione avviene, solitamente, tramite il consulente del lavoro.

### Fino a quando vale il regime semplificato?

La disciplina speciale sopra descritta è applicabile in via provvisoria fino al 31 luglio 2020.

Tuttavia, potrebbero intervenire delle modifiche prima della scadenza del 31 luglio 2020, poiché la normativa in materia di Covid-19 è in continua evoluzione.<sup>1</sup>

I datori di lavoro potranno comunque predisporre la documentazione contrattuale completa in ottemperanza alla Legge 81/2017, per poter far affidamento sul lavoro agile indipendentemente dalle normative contingenti.

Per maggiori informazioni, Simonetta Candela e Marina Mobiglia sono a disposizione ai contatti sotto riportati.

### Aspetti principali

- Smartworking anche senza accordo sull’intero territorio italiano
- L’informativa sulla sicurezza ha modalità semplificate
- Il regime speciale dura sino al 31 luglio 2020

<sup>1</sup> La norma attuale ha sostituito, con effetto dal 2 marzo, gli effetti delle norme precedenti, focalizzate solo sui comuni / regioni considerati più a rischio (art. 3 DPCM del 23 febbraio 2020 e art. 2 DPCM del 25 febbraio 2020).

# CLIFFORD CHANCE

## CONTATTI



**Simonetta Candela**  
**Partner**  
**Milan**  
T: +39 02 8063 4245  
E: [simonetta.candela@cliffordchance.com](mailto:simonetta.candela@cliffordchance.com)



**Marina Mobiglia**  
**Senior Associate**  
**Milan**  
T: +39 02 8063 4339  
E: [marina.mobiglia@cliffordchance.com](mailto:marina.mobiglia@cliffordchance.com)

This publication does not necessarily deal with every important topic nor cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2020

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571 Registered office: 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications.

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to [nomorecontact@cliffordchance.com](mailto:nomorecontact@cliffordchance.com) or contact our database administrator by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona  
Beijing • Brussels • Bucharest  
Casablanca • Dubai • Düsseldorf  
Frankfurt • Hong Kong • Istanbul  
London • Luxembourg • Madrid  
Milan • Moscow • Munich • Newcastle  
New York • Paris • Perth • Prague  
Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai  
Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw  
Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.