

Segreteria Generale Aggiunta

Politiche del Mercato del Lavoro, Politiche del Settore
Industria, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali,
della Contrattazione Decentrata e della Bilateralità

Roma, 1 aprile 2020

Sen. Nunzia Catalfo
Ministro del lavoro e delle
politiche sociali**OGGETTO: Lavoro agile e coronavirus**

Gentile Ministra,

il lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017, ha assunto un particolare rilievo nell'attuale situazione di emergenza epidemiologica dovuta a Covid 19 (coronavirus).

Il D.P.C.M. 8 marzo 2020, (art. 2, comma 1, lett. r), tra le misure di contrasto e contenimento del coronavirus sull'intero territorio nazionale, consente che le aziende possano ricorrere al lavoro agile, per tutta la durata dello stato di emergenza (fino al 31 luglio 2020), anche in deroga agli accordi individuali che sono invece obbligatori ai sensi della legge 81/2017 che regola l'istituto, potendo peraltro assolvere gli obblighi informativi in via telematica. Resta fermo, in questa norma, il rispetto dei principi dettati dagli articoli da 18 a 23, della citata legge n. 81/2017.

Il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto tra Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020, riprendendo quanto disposto dal D.P.C.M. 11 marzo 2020, raccomanda l'utilizzo dello smart working "per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza" (punto 8).

Il D.L. 17 marzo n. 18, cd. "Cura Italia", in particolare all'art. 87, comma 1 e 2, stabilisce che per il periodo dello stato di emergenza il lavoro agile costituisca "la modalità ordinaria" di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, potendo essere effettuato anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. D'altro lato, per il settore privato, fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili in condizioni di gravità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile in condizione di gravità, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori

affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile (art. 39).

Da ultimo, il D.L. 25 marzo 2020, n. 19, abrogando la disciplina precedente, tra le ulteriori misure urgenti da adottare tramite appositi D.P.C.M. per evitare la diffusione del contagio, seppur per periodi predeterminati non superiori a trenta giorni fino al 31 luglio 2020, prevede la "predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente" (art. 1, comma 2, lett. ff).

Si tratta dunque di una possibilità di deroga generalizzata e non più limitata, come in precedenza, all'esonero dagli accordi individuali e alle modalità degli obblighi informativi. Una sorta di deroga in bianco che suscita forti perplessità, pur considerando la situazione di estrema emergenza.

A nostro avviso non si potranno che seguire i principi generali dettati dagli articoli 18-23, della citata legge n. 81/2017, pena stravolgere la stessa configurazione di lavoro agile. Tra questi ricordiamo: il rispetto dei limiti massimi di orario giornaliero e settimanale, il principio di parità di trattamento economico e normativo con i lavoratori che continuano ad operare in azienda, i limiti all'esercizio del potere di controllo e disciplinare, la salute e sicurezza e relativa copertura assicurativa. E' da ricordare che lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile non comporta alcuna modifica del rapporto giuridico di lavoro subordinato tra datore di lavoro e lavoratore. D'altro lato il lavoro agile si è diffuso nel nostro Paese, specie nelle aziende di medio-grande dimensione, sulla base prevalentemente di accordi collettivi aziendali, che opportunamente ne disciplinano l'esercizio.

Il punto merita dunque di essere chiarito ripristinando la formulazione precedente concernente la sola deroga all'accordo individuale, da definire in ogni caso entro un determinato periodo di tempo, nel rispetto dei principi generali previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, oppure fornendo chiarimenti con circolare interpretativa che dica che la deroga si riferisce alla sola questione dell'esonero temporaneo dall'accordo individuale.

Ringraziandola per l'attenzione, porgiamo cordiali saluti.

Il Segretario Generale Aggiunto

Luigi Sbarra

