

Segreteria Generale Aggiunta

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

A TUTTE LE STRUTTURE

LORO SEDI

Roma, 27 febbraio 2020
Prot. 284/LR/fc
All. 2

Oggetto: Coronavirus e utilizzo semplificato del Lavoro Agile

Carissime/i ,

l'art. 3 del DPCM 23 febbraio 2020, emanato in attuazione del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 sull'emergenza coronavirus, aveva già stabilito la applicabilità del lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali ad ogni rapporto di lavoro subordinato nelle aree in cui è attiva la sospensione delle attività lavorative, nel rispetto dei principi dettati dalla legge che lo regolamenta.

Ora, con la pubblicazione del DPCM 25 febbraio 2020 (che alleghiamo), la applicabilità viene ampliata ed il quadro normativo viene meglio chiarito.

Infatti l'art.2 di questo decreto sostituisce l'art.3 del precedente, che viene abrogato. In base alle nuove disposizioni:

- l'applicabilità automatica del lavoro agile senza accordo individuale viene confermata ed estesa all'intero territorio delle sei Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, nonché ai lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori (Non si può escludere che con successivi provvedimenti questa possibilità venga estesa ad altre Regioni, in relazione all'emergere di nuovi casi di contagio in altre aree).
- è fissata al 15 marzo 2020 la scadenza per tale applicabilità senza accordo individuale

- viene superata la formulazione errata del primo DPCM circa l'informativa scritta dovuta ai lavoratori nella quale devono essere indicati i rischi individuali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione: tale informativa può essere resa in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro, (Inail), che nel frattempo ha pubblicato uno specifico modulo.

Restano ferme tutte le altre previsioni normative vigenti contenute negli artt. da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a partire dalla comunicazione obbligatoria al Ministero del lavoro. Alleghiamo, credendo di fare cosa utile, una breve scheda della normativa citata, che va ovviamente letta tenendo conto delle novità introdotte temporaneamente fino al prossimo 15 marzo.

L'utilizzo del lavoro agile rappresenta una modalità per evitare che certe attività si fermino in questa delicata fase, ed è quindi comprensibile la deroga temporanea all'accordo individuale. Ovviamente l'attivazione senza accordo individuale è giustificabile solo in fase di emergenza, ed infatti il nuovo DPCM fissa una scadenza, dopo la quale sarà necessario stipulare un accordo con il lavoratore. Infatti l'accordo individuale è importante, in generale, non soltanto per certificare che la scelta di lavoro agile sia condivisa da entrambi i soggetti, ma anche perché tale accordo deve disciplinare, come specifica la legge, l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore, individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Sarebbe opportuno, a tale proposito, che i datori di lavoro nelle aree coinvolte che valutassero l'utilizzo del lavoro agile senza accordo individuale, provvedessero comunque a comunicare ai lavoratori le indicazioni che normalmente dovrebbero essere contenute nell'accordo.

Come sapete, la normativa sul lavoro agile non prevede che, per la sua attivazione, sia necessario anche un accordo collettivo. A tale proposito invitiamo le strutture Cisl a farsi comunque parte attiva per promuovere l'utilizzo di questo strumento in questa particolare fase, laddove possibile con specifici accordi aziendali e territoriali, tenendo presente che nelle aziende medio grandi le nostre federazioni di categoria da diversi anni siglano molti interessanti accordi in tal senso.

Va anche tenuto conto del fatto che la normativa, sia quella generale, sia quella di emergenza dettata dall'art.2 del Dpcm 25 febbraio 2020, non dà al lavoratore possibilità di decisione autonoma circa la scelta di lavorare in modalità smart working, ma si potrebbero verificare casi di lavoratori che lo richiedono per timore

di contagio o per una migliore conciliazione con la vita familiare, in particolare in concomitanza con le chiusure scolastiche stabilite in alcune aree. In questi casi l'intervento sindacale potrebbe essere particolarmente importante.

Auspichiamo che, con l'utilizzo di questo strumento, si possa evitare il più possibile, almeno in determinate aziende e settori e per certe figure professionali, di bloccare completamente le attività lavorative e produttive.

E' altresì auspicabile che questa delicata fase, pur con tutte le delicate problematiche che persone e aziende stanno vivendo, possa quantomeno servire a sperimentare in maniera più ampia questo strumento che, puntando su una maggiore responsabilizzazione dei dipendenti , può rappresentare una modalità per conciliare le esigenze di produttività delle aziende con le esigenze di conciliazione vita-lavoro delle persone.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale Aggiunto
Luigi Sbarra

