

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 SEDIRoma, 2 marzo 2020
Prot. 285/LR/fc

Oggetto: lavoro agile e coronavirus – nuove disposizioni

Carissime/i,

in seguito all'evoluzione della situazione relativa al coronavirus, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 marzo 2020 è intervenuto con nuove disposizioni che allargano gli interventi cautelativi già definiti nei giorni scorsi e ne ampliano la portata temporale e territoriale, andando a sostituire i precedenti decreti (Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2020, e Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 febbraio 2020).

In particolare, per quanto riguarda la possibilità che le aziende utilizzino il lavoro agile senza accordo individuale (vedi circolare del Dipartimento dello scorso 27 febbraio), essa viene confermata ed ampliata a tutto il territorio nazionale per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, ossia per la durata di 6 mesi dal 31 gennaio, quindi fino al 31 luglio.

Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. Resta fermo che la modalità di lavoro agile continua ad essere disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, con tutte le norme e le tutele ivi definite.

Pur tenendo conto della situazione eccezionale, appare eccessiva e impropria l'estensione della validità della norma, che era stata inizialmente prevista fino al 15 marzo 2020, ad un periodo di 6 mesi, in particolare per quanto riguarda le Regioni non direttamente investite dall'emergenza epidemiologica. Andrebbe quantomeno previsto che, dopo una prima attivazione possibile senza accordo individuale, lo stesso vada definito entro un certo periodo.

Questo perché, come detto nella precedente circolare del Dipartimento, l'accordo individuale deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo a questioni delicate quali le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore, i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Ovviamente tutto ciò, soprattutto nelle aziende più piccole, sarebbe garantito in maniera senz'altro più adeguata da accordi collettivi, che auspichiamo possano essere siglati non solo a livello aziendale ma anche territoriale.

Ricordiamo che, in ogni caso, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità "agile" ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Il richiamo all'art.51 del dlgs 81 garantisce il diritto anche ai benefici derivanti dall'eventuale contratto di secondo livello.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale Aggiunto
Luigi Sbarra

