

GLI STRUMENTI DI CONTRASTO AL CORONAVIRUS: IL LAVORO AGILE

L'ACCORDO REGIONALE SUL LAVORO AGILE PER LE IMPRESE ARTIGIANE E PER LE PMI DEL VENETO

(di Marco Lai, Centro Studi Cisl Firenze)

1. Premessa

Lavoro agile e coronavirus

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, 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 istitutivi potendo peraltro assolvere gli obblighi informativi in via telematica, nel rispetto dei principi dettati dagli articoli da 18 a 23, della legge n. 81/2017 (art. 2, comma 1, lett. r).

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'amministrazione¹.

Da ultimo, il D.L. 25 marzo 2020, n. 19, tra le ulteriori misure urgenti da adottare 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, agli accordi individuali e agli obblighi informativi. Una sorta di deroga in bianco, lasciata da presupporre al datore di lavoro, che suscita forti perplessità, pur considerando la situazione di estrema emergenza.

¹ D'altro lato, 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 del settore privato 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).

In questa situazione di incertezza può pertanto tornare utile presentare la disciplina dell'Accordo in esame, pur stipulato precedentemente alla emergenza coronavirus.

L'Accordo regionale sul lavoro agile per le imprese artigiane e le PMI del Veneto

Di particolare interesse ed originalità è l'Accordo interconfederale regionale sul lavoro agile per le imprese artigiane e le PMI del Veneto, sottoscritto da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani e Cgil-Cisl-Uil del Veneto, il 20 dicembre 2019.

Il lavoro agile si è finora diffuso nel nostro Paese, specie nelle aziende di medio-grande dimensione, sulla base prevalentemente di accordi collettivi aziendali. Quello in esame, a quanto risulta, è il primo accordo di livello regionale, volto a sviluppare lo smart working nelle piccole imprese.

L'Accordo peraltro dà seguito alle Linee guida elaborate da un Progetto di ricerca, finanziato dalla Regione Veneto ², che ha visto il coinvolgimento delle parti sociali ed esperti.

Riconosciuto, da parte della Regione, il ruolo fondamentale delle parti sociali e della qualità delle relazioni sindacali allo sviluppo territoriale, anche nel favorire politiche di innovazione, il Progetto di ricerca evidenzia “come un intervento della contrattazione collettiva regionale sia utile e opportuno al fine non solo di promuovere questa nuova modalità organizzativa all'interno delle imprese artigiane e delle PMI del Veneto ma anche per definire in modo condiviso e uniforme quei profili di disciplina del nuovo istituto che la legge lascia indeterminati.”

2. I contenuti dell'Accordo

Campo di applicazione

L'Accordo si applica ai dipendenti delle imprese artigiane nonché ai dipendenti delle piccole e medie imprese (anche non artigiane) iscritte ad una delle associazioni artigiane firmatarie (art. 1) ³.

Presupposto necessario ai fini dell'applicazione dell'Accordo è il regolare versamento alla bilateralità artigiana veneta (art. 17, punto 2).

Si prevede peraltro la possibilità per la contrattazione regionale di categoria di integrare l'Accordo, adattandolo alla specificità del settore (art. 17, punto 3).

Gli obiettivi

Tra gli obiettivi del lavoro agile (art. 2) merita segnalare, quale tratto distintivo dell'Accordo, quello di “favorire l'attrattività delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese del Veneto nei confronti dei più giovani” (lett. b), con un'attenzione pertanto al ricambio generazionale in tale settore.

² Cfr. la ricerca, *Smartworking un nuovo modo di lavorare anche nelle piccole imprese del Veneto*, presentata presso l'Università Ca' Foscari, Venezia Mestre, il 27 novembre 2019.

³ L'efficacia dell'Accordo potrà altresì essere estesa ai dipendenti: delle associazioni artigiane stipulanti; delle associazioni artigiane che aderiscano direttamente, o per il tramite di un'associazione provinciale, ad un'associazione regionale firmataria; di enti promossi, costituiti o partecipati dalle associazioni artigiane sopra menzionate, comprese le strutture della bilateralità artigiana veneta. Condizione imprescindibile per l'estensione dell'efficacia è l'invio di una lettera di adesione alla propria associazione regionale di riferimento (art. 17, punto 1).

Definizione e modalità di attivazione

Il lavoro agile (o smart working) è definito come “una modalità volontaria” di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente, ai sensi della legge n. 81/2017, di svolgere la prestazione lavorativa anche al di fuori della sede aziendale, non comportando peraltro alcuna modifica del rapporto giuridico di lavoro (art. 3).

Oltre alla volontarietà d’altro lato si pone l’accento sulla flessibilità organizzativa di tale modalità di lavoro, adattabile a diverse soluzioni.

L’attivazione del lavoro agile presuppone la definizione di un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro (che dovrà tener conto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, qualora presente).

L’accordo dovrà specificare se l’utilizzo del lavoro agile abbia carattere non prevalente, potendo in tal caso avvenire solo per periodi di tempo predeterminati, con ricorrenza tendenzialmente periodica (ad esempio una volta alla settimana, otto volte al mese, venti volte l’anno..), oppure prevalente rispetto alla prestazione lavorativa svolta presso la sede aziendale; ipotesi da ricollegare a specifiche esigenze personali del lavoratore (ad es. patologie oncologiche, necessità di assistenza e di cura..).

La scelta di configurare il lavoro agile in un modo piuttosto che nell’altro dipenderà dagli obiettivi che le parti intendono perseguire. In ogni caso il datore di lavoro potrà, in caso di comprovate esigenze lavorative e/o produttive, concordare modifiche rispetto alla programmazione stabilita (art. 4).

Orario di lavoro

Con riguardo all’orario di lavoro, fermo restando il rispetto dei limiti di durata massima giornaliera e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, si propongono modalità di gestione differenziate.

L’accordo individuale dovrà in primo luogo prevedere la fascia oraria entro la quale la prestazione in modalità agile potrà essere svolta (ad esempio dalle 8 alle 20), lasciando il lavoratore libero di organizzarla all’interno della stessa, nel rispetto di eventuali fasce di reperibilità (ad es. dalle 10 alle 12; dalle 15 alle 17).

In alternativa si potrà prevedere una correlazione tra orario della prestazione in modalità agile e orario svolto in azienda. In tal caso, a differenza della ipotesi precedente, troverà applicazione la disciplina dello straordinario, dei riposi e dei permessi.

Al lavoratore agile, nel periodo di riposo (da intendere a nostro avviso nel primo caso quello oltre la fascia oraria entro cui collocare la prestazione lavorativa; nel secondo oltre la durata massima, comprensiva di orario normale più straordinario) deve essere assicurata la disconnessione, da intendere come diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per l’adempimento della prestazione lavorativa (art. 5).

Al riguardo è da osservare che tra le misure tecniche ed organizzative volte a garantire la disconnessione, di particolare utilità potrà risultare, tra l’altro, la predisposizione di sistemi di *alert* relativi al prossimo superamento dell’orario di lavoro. D’altro lato preferibile è, a nostro avviso, riferirsi ad un “diritto/dovere” alla disconnessione, dal momento che il periodo minimo di riposo, di necessario distacco dal lavoro si pone come obbligatorio anche per il lavoratore, a prescindere dalla sua volontà.

Luogo e attrezzature 'attrezzatura per lo svolgimento di lavoro

Di particolare rilievo è la scelta del luogo (luoghi) nel quale svolgere prestazioni di lavoro agile.

Anche se la legge prevede che lo smart working possa svolgersi “senza precisi vincoli di.... luogo di lavoro”, affidare alla completa autonomia del dipendente la scelta di dove lavorare potrebbe avere conseguenze significative, tra l'altro, in materia di salute e sicurezza del lavoro e di relativa copertura assicurativa. Trattandosi comunque di prestazione di lavoro subordinato, è da ritenere che la scelta dei luoghi nei quali svolgere il lavoro agile non sia rimessa alla discrezionalità del lavoratore, ma al contrario rientri nel potere organizzativi/direttivo del datore di lavoro. Pertanto i luoghi di lavoro devono essere quanto meno concordati. Se il datore di lavoro affida invece al lavoratore tale scelta, se ne assume la responsabilità, non potendo ritenersi esonerato in caso di infortunio o danni a terzi.

Al riguardo l'accordo in esame prevede una pluralità di opzioni: l'accordo individuale potrà individuare un elenco di luoghi ammessi allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile ovvero indicare un elenco di luoghi vietati ovvero ancora indicare criteri di idoneità per l'individuazione del luogo esterno all'azienda. In ogni caso il luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività in modalità smart deve risultare adeguato per un uso abituale del video-terminale (ben areato, ben illuminato...), conforme alle norme di sicurezza, nonché idoneo a garantire la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Deve altresì garantire una connessione ad internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate o di proprietà del lavoratore. I costi di connessione, salvo che l'accordo individuale disponga diversamente, sono a carico del dipendente.

Possono essere previsti accessi per la verifica della conformità dei luoghi o in alternativa potrà essere richiesto al dipendente di fornire adeguata documentazione ovvero un'autocertificazione che attesti l'adeguatezza, la conformità e l'idoneità del luogo di lavoro e delle condizioni di lavoro (art. 6).

Sul punto è da osservare che la verifica preliminare dell'adeguatezza dei luoghi di lavoro in cui svolgere il lavoro agile, laddove diversi dall'abitazione del dipendente, sia più propriamente prerogativa del datore di lavoro, non ritenendosi a tal fine sufficiente l'autocertificazione del lavoratore.

A meno che l'accordo individuale non disponga diversamente, l'attrezzatura per svolgere lavoro agile è fornita dal datore di lavoro, che deve garantirne la conformità alla normativa di sicurezza. Qualora invece l'attrezzatura di lavoro sia di proprietà del dipendente, sarà quest'ultimo a dover assicurare il rispetto della disciplina vigente in materia.

In caso di eventuali malfunzionamenti delle attrezzature di lavoro il dipendente deve tempestivamente contattare l'azienda. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, si dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di lavoro agile fino alla sua risoluzione (art. 7).

Parità di trattamento e diritto all'apprendimento e alla formazione continua

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto, come previsto dall'art. 20 della legge n. 81/2017, ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ⁴ nei confronti dei lavoratori che svolgano le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (art. 8, primo periodo) ⁵.

Il lavoro agile non comporta altresì alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali (art. 8, secondo periodo).

E' da osservare che tale previsione non assorbe comunque la necessità della frequenza di appositi percorsi formativi propedeutici all'attivazione dello smart working, di sensibilizzazione di lavoratori e quadri aziendali circa il corretto e limitato utilizzo degli strumenti tecnologici, come del resto previsto nella maggior parte delle esperienze realizzate.

Potere direttivo e disciplinare

Anche nella modalità di lavoro agile il lavoratore resta assoggettato al potere direttivo e di controllo e al conseguente potere disciplinare del datore di lavoro. Il comportamento del lavoratore continuerà infatti ad essere improntato ai normali principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia. Il lavoratore agile deve pertanto garantire l'impegno professionale e livelli qualitativi almeno equivalenti a quelli assicurati presso l'abituale sede di lavoro.

Al riguardo l'accordo in esame precisa la scarna disciplina di legge (art. 21, legge n. 81/2017), indicando, a titolo esemplificativo, alcune condotte disciplinarmente rilevanti, quali il reiterato mancato rispetto degli orari di lavoro o dei periodi di reperibilità o contattabilità; l'uso scorretto degli strumenti aziendali (ad esempio mancata cura delle dotazioni assegnate che ne causi il danneggiamento o la perdita).

In ogni caso è da ritenere che le sanzioni disciplinari applicabili dovranno ispirarsi al principio di proporzionalità, in base all'art. 2106 del cod. civ., con conseguente aggiornamento del codice disciplinare disposto dalla contrattazione collettiva.

Durata e recesso

L'accordo sul lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. Si precisa opportunamente, rispetto alla disciplina di legge, come la scelta tra le due opzioni riguardi esclusivamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non si rifletta in alcun modo sul rapporto di lavoro sottostante. Nel caso in cui l'accordo di lavoro agile sia a termine si dovrà indicare la data di inizio e di fine.

Entrambe le parti potranno recedere dalla modalità di lavoro agile secondo i tempi di preavviso, qualora l'accordo sia a tempo indeterminato, previsti dalla legge ⁶.

⁴ In attuazione di contratti collettivi sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015.

⁵ E' da ritenere che laddove non vi siano in azienda lavoratori che effettuino le medesime mansioni del lavoratore agile, il riferimento possa essere ai lavoratori che svolgono "mansioni di pari livello e categoria legale", secondo la dizione contenuta, tra l'altro, nell'art. 3, d.lgs. n. 81/2015.

⁶ Trenta giorni quale termine ordinario e sessanta giorni in caso di lavoratori disabili.

Cessati gli effetti dell'accordo verranno ripristinate le originarie modalità di svolgimento della prestazione di lavoro ⁷.

Nell'ambito dell'accordo individuale di lavoro agile potranno essere definite la durata del preavviso e le motivazioni che possono legittimare il recesso (art. 10).

Salute e sicurezza

Con riguardo alla salute e sicurezza il datore di lavoro deve rispettare la vigente normativa in materia per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile., essendo tenuto in particolare ad individuare i rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione in sede di redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR). Peraltro anche l'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al RLS/RLST con cadenza almeno annuale, presuppone che si sia operata "a monte" una preliminare valutazione dei rischi, che, come noto, rappresenta il perno dell'intero sistema di prevenzione, con specifica indicazione delle misure adottate e da adottare ⁸.

Ruolo della bilateralità

Tra le parti di maggior interesse dell'Accordo è il ruolo della bilateralità artigiana nella promozione e diffusione del lavoro agile (art. 12).

Significativi sono gli incentivi economici assicurati dalla bilateralità per lo sviluppo del lavoro agile:

*è innanzitutto previsto un incentivo di 1.000,00 euro per ogni accordo individuale attivato di lavoro agile, a condizione che la sperimentazione abbia una durata minima di 12 mesi e l'impresa sia regolarmente iscritta ad EBAV;

*si riconosce inoltre alle imprese un contributo del 50% per le spese sostenute per attività di consulenza, ricerca, preparazione e sviluppo di nuovi progetti nonché per le eventuali consulenze specialistiche;

*un contributo pari al 60-80% delle spese ammissibili potrà poi essere applicato anche per l'attività convegnistica promossa dalle Federazioni regionali delle O.O.A.A. socie di EBAV per l'informazione e la sensibilizzazione del lavoro agile;

*il contributo previsto per le spese sostenute per la formazione collettiva potrà altresì essere utilizzato anche per la formazione propedeutica all'attivazione di progetti di sperimentazione del lavoro agile.

*di particolare rilievo il sostegno in materia di salute e sicurezza, stabilendosi che il servizio dell'Ente Bilaterale Artigiano Veneto (A76) possa essere utilizzato anche ai fini dell'aggiornamento del DVR propedeutico all'attivazione di progetti di sperimentazione del lavoro agile (auspicando l'unificazione in un unico servizio delle diverse prestazioni rivolte

⁷ Qualche problema potrebbe tuttavia sussistere qualora il lavoratore sia stato assunto fin dall'inizio in modalità di lavoro agile; in tal caso infatti il venir meno della modalità inizialmente convenuta potrebbe ripercuotersi anche sul rapporto di lavoro sottostante.

⁸ D'altro lato anche "il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali" (art. 22, comma 2, legge n. 81/2017).

all'aggiornamento del DVR, con specifica consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale -RLST- nelle diverse ipotesi individuate dagli accordi interconfederali (alternanza, apprendistato duale e lavoro agile).

Coworking

L'accordo richiama anche il coworking, quale nuovo modo di lavorare che prevede la condivisione dell'ambiente di lavoro tra più persone, anche appartenenti ad organizzazioni diverse. Tale modalità è da valorizzare soprattutto nelle ipotesi in cui l'accordo individuale preveda una prevalenza dell'attività svolta in modalità di lavoro agile, al fine di evitare il rischio di isolamento del lavoratore.

Al riguardo, in sede di monitoraggio, ci si riserva di valutare l'opportunità di prevedere specifiche forme di sostegno per l'iscrizione/accesso ai luoghi di coworking.

Si combina dunque opportunamente coworking e lavoro agile. Al riguardo si potrebbero tra l'altro predisporre spazi attrezzati di coworking presso le sedi degli enti bilaterali dell'artigianato veneto o delle parti sociali firmatarie, in modo da creare un più diretto legame con imprese e lavoratori.

E' previsto un monitoraggio semestrale sull'applicazione dell'Accordo, anche tramite la comunicazione ad EBAV, da parte delle imprese, di uno schema concernente le caratteristiche degli accordi di lavoro agile attivati.

In conclusione si tratta di un sistema di bilateralità evoluta volta ad accompagnare le imprese nei processi di ammodernamento, in un quadro di sviluppo delle relazioni e delle condizioni di lavoro.

Firenze, 29 marzo 2020