

DECRETO LEGGE

Per chi ha figli
in quarantena
scatta il diritto
al lavoro agile

Pogliotti e Tucci — a pag. 2

Lavorerà da casa chi ha i figli in quarantena

Il decreto legge. Se non è possibile il lavoro agile, uno dei due genitori, in alternativa, potrà optare per un congedo straordinario retribuito al 50%

**Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci**

Un genitore lavoratore potrà attivare lo smart working per tutto (o in parte) il periodo di quarantena del figlio under14 convivente, a seguito di contatto verificatosi nella scuola. Se la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile, uno dei due genitori, in alternativa, potrà optare per un congedo straordinario retribuito al 50%. Queste disposizioni si applicano fino al 31 dicembre, come stabilisce l'ultimissima bozza del decreto trasporti, in vista della pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale.

Per un chiarimento che arriva; un altro attende. Tra poco più di un mese, infatti, arriva la scadenza del 15 ottobre con la conclusione delle procedure semplificate per il ricorso allo smart working. Dopo tale data, a meno di novità normative, le imprese non potranno più decidere unilateralmente la messa in lavoro agile dei propri collaboratori ma dovranno tornare a stipulare accordi individuali con i singoli lavoratori per proseguire con lo smart working.

Tuttavia, a differenza dalla fase pre-epidemia di Covid-19, in cui la presenza degli smart workers era residuale (intorno alle 500mila unità), per la fase di convivenza con il virus si prevede che una parte consistente della platea di dipendenti vorrà o dovrà continuare a lavorare

da remoto. «In molti casi non si potrà lavorare in presenza anche perché gli spazi interni non garantiscono il distanziamento stabilito dalla legge - ha sottolineato Arturo Marsica, ordinario di diritto del lavoro all'università la Sapienza di Roma -. In diverse grandi aziende si calcola che circa un terzo dei dipendenti sarà posto a rotazione in smart working. Si dovranno fare accordi individuali con un numero cospicuo di lavoratori, con conseguenti problemi organizzativi».

In questo quadro, il ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, ha manifestato, nei giorni scorsi, l'intenzione di voler intervenire sullo smart working, modificando la legge istitutiva (la legge Del Conte, la 81 del 2017). Il 24 settembre Catalfo ha convocato le parti sociali; l'idea della titolare del dicastero di Via Veneto è quella di "reinscrivere" un confronto/accordo con il sindacato (si ipotizza anche a livello di contratto collettivo), prima di attivare il lavoro agile. Catalfo ha detto anche di voler rendere più cogente il diritto alla disconnessione (a onor del vero, già oggi oggetto di regolazione, con la legge 81, appunto) e di voler tutelare meglio le lavoratrici, anche, probabilmente, in vista della fase a singhiozzo che presumibilmente caratterizzerà l'avvio delle lezioni in presenza a scuola.

Il mondo delle imprese, da tempo, sta chiedendo certezze e sollecita un

chiarimento in materia di salute e sicurezza, per delineare al meglio, garantendo sempre i massimi diritti ai lavoratori, il perimetro delle specifiche responsabilità datoriali.

Maurizio Del Conte, ordinario di diritto del Lavoro all'università Bicconi di Milano, e autore della legge 81, ragionando su possibili interventi normativi evidenzia alcuni rischi: «La legge ha introdotto dei principi fondamentali per disciplinare la modalità di rapporto di lavoro subordinato - spiega -, lasciando massimo spazio alla contrattazione. È soprattutto il contratto aziendale che, diversamente da quello nazionale, è meglio in grado di adattarsi alle singole esigenze di azienda e lavoratori. L'organizzazione del lavoro non può essere oggetto di interventi legislativi, va lasciata alle parti, altrimenti si rischia di ingessare lo strumento». Un altro rischio che secondo del Conte va evitato è che lo smart working finisca per caratterizzarsi in una «trasposizione delle rigidità organizzative del lavoro in azienda nel lavoro svolto da casa. Sarebbe un errore sovrapporre le stesse regole del lavoro in ufficio nel lavoro da remoto, il lavoro agile».

Insomma, occorre un intervento equilibrato. Il timore, altrimenti, è "tarpare le ali" a uno strumento, destinato, quasi sicuramente, anche a emergenza sanitaria esaurita, a connotare il nuovo diritto del lavoro.

Il 15 ottobre finiscono le procedure semplificate per lo smart working. Dopo serviranno accordi individuali

© RIPRODUZIONE RISERVATA