

NOTA INFORMATIVA N. 7/2020

DIRITTO AL LAVORO AGILE

La normativa di contenimento che si è succeduta dall'inizio dell'emergenza sanitaria, ha posto l'attenzione dei lavoratori e delle aziende sulle modalità di svolgimento del lavoro a distanza ed in particolare sul lavoro agile (per una trattazione organica circa la disciplina lavoro agile "emergenziale": cfr. [nota informativa n.6](#)).

Diritto al lavoro agile nel Decreto Rilancio

L'ultimo intervento normativo, il decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020, altrimenti noto come Decreto Rilancio, rappresenta una *summa* circa le disposizioni emanate negli ultimi mesi. Per quanto concerne il lavoro agile, la materia trova la sua disciplina [all'art. 90](#) il quale per chiarezza di sistema, può essere scisso in due sezioni: al comma 4, riproponendo il *leitmotiv* degli ultimi mesi, prevede l'applicazione da parte dei datori ad ogni rapporto di lavoro subordinato, della modalità di lavoro agile, anche in assenza degli accordi individuali previsti [dall'art 19](#) legge n.81/2017, fino alla cessazione dello stato d'emergenza – 31 luglio 2020 – e comunque non oltre il 31 dicembre 2020; una novità rilevante è invece introdotta al comma 1: *il diritto al lavoro agile*.

Si prevede infatti che fino alla cessazione dello stato di emergenza, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali. Tale disposizione presenta però delle condizioni: è necessario che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, ovvero che non vi sia un genitore non lavoratore; è inoltre essenziale che la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il comma 2 prevede che la prestazione possa essere svolta anche tramite strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore. Il comma 3, infine, si premura di riportare la disciplina necessaria all'attivazione del lavoro agile che ricalca quella prevista anche dai precedenti DPCM: i datori di lavoro comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Normativa previgente

Tale introduzione normativa non rappresenta in realtà una totale novità: l'idea di facilitare l'accesso al lavoro agile per determinate categorie di lavoratori considerate "protette", è stata introdotta per la prima volta dal legislatore con la legge di Bilancio 2019 (legge n.145/2018) che [all'art. 1, comma 486](#) ha riconosciuto, nel caso di datori che stipulino accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

Le protezioni accordate a tali speciali categorie di lavoratori sono state risposte anche in sede di applicazione del lavoro agile emergenziale, già nel d.l. del 17 marzo 2020, successivamente convertito in legge n.27/2020, [all'art. 39, comma 1](#) era previsto, sino alla fine dello stato d'emergenza, che i lavoratori dipendenti disabili o che avessero nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, avessero diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile a condizione che fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione; al comma 2, si prevedeva per i lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa il riconoscimento della priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Conclusioni

Se nella fase di picco dell'emergenza, il lavoro agile è stato per molti lavoratori l'unica possibilità per continuare a svolgere prestazioni lavorative, nella fase 2 ed ora nella fase 3, diventa fondamentale misura di prevenzione e nulla toglie che l'esperimento fornito dal virus, consenta di rielaborare la disciplina normativa nell'ottica di assicurare sempre di più quella conciliazione tra lavoro e vita quotidiana che la legge 81 del 2017 si prefigge di perseguire, prevedendo diritto di accesso allo *smart working* per categorie di lavoratori fortemente interessati nell'eseguirlo.

Avv. Adriano Cirillo