

Smart working, un diritto per chi ha figli sotto i 14 anni

In relazione all'imminente e progressivo rientro generalizzato ("tutti i colleghi", "almeno 1 giorno alla settimana"), annunciato con comunicazione del Nucleo Operativo Gestione Emergenze, è opportuno fare una riflessione.



La proroga dello stato emergenza al 15 ottobre ha portato con sé la conferma dell'importanza del lavoro agile come mezzo per ridurre le occasioni di contagio durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, confermando la possibilità di farne ricorso in forma semplificata, a prescindere dall'accordo delle parti, e mantenendo le modalità telematiche semplificate per le relative comunicazioni obbligatorie amministrative.

Come tutti infatti sanno, il decreto c.d. "Rilancio" (precisamente l'art. 90 del Decreto-legge del 19 maggio 2020, n. 34) ha introdotto il diritto, riservato ai genitori di figli minori di 14 anni, di prestare la propria opera in lavoro agile. La norma pone, oltre alla condizione della compatibilità della prestazione con lo svolgimento in modalità agile, due sole condizioni: nel nucleo familiare non deve essere presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (cassa integrazione) o un genitore non lavoratore.

La logica della disciplina è oggettivamente chiara: in presenza di un altro genitore non impegnato in attività lavorativa, questi potrebbe badare al figlio. A parte ciò, non vi è spazio per interpretazioni restrittive, volte ad impedire la fruizione di un diritto a chi ne è legittimamente titolare, ad esempio negando il diritto di lavorare da casa a coloro i quali avessero nel nucleo familiare un altro lavoratore (l'altro genitore) in lavoro agile, paragonando di fatto un lavoratore in smart working a un non lavoratore.

La compatibilità delle varie prestazioni lavorative con lo svolgimento in modalità agile non presenta dubbi di sorta, visti i mesi pregressi e l'estensione della modalità agile a praticamente tutte le attività aziendali, sia in sede che in rete, a meno degli specifici servizi erogati alla clientela durante i turni di apertura degli sportelli.

Anche le considerazioni organizzative, derivanti dalle direttive interne emanate (vedasi la recente comunicazione aziendale avente ad oggetto “*Fase di transizione - Pianificazione dal 7 settembre al 4 ottobre*”,) non possono prescindere da questo diritto, esercitabile da colleghe e colleghi che ne hanno facoltà e che non devono essere sottoposti a pressioni o contestazioni dai propri responsabili, potendo invece legittimamente decidere di proseguire nel fornire la propria prestazione lavorativa in modalità agile, tutti i giorni della settimana, fino a fine dello stato d'emergenza.

L'azienda, partendo dal presupposto che il diritto è soggettivo e quindi esercitabile senza vincoli se non quelli previsti dalla legge, non può negarlo per esigenze di organico o organizzazione del lavoro, che sono invece temi su cui vanno trovate soluzioni appunto organizzative.

A livello sindacale le esigenze di incremento di organico, sia nella rete delle filiali e degli sportelli che negli uffici di direzione centrale, sono state denunciate da molto tempo, senza che l'azienda accettasse la discussione ed il confronto. Si ribadisce quindi la necessità di avviare un tale confronto.

Nel frattempo, i diritti soggettivi vanno garantiti. Vivere l'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 non è una scelta, in particolare per chi lavora ed ha figli.

Art. 90.

Lavoro agile

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. *Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.*