

# *Federazione Nazionale della Stampa Italiana*

*Il Segretario Generale*

Roma, 17 giugno 2020

Alle Associazioni regionali di Stampa

Ai Consiglieri Nazionali della FNSI

Ai Comitati e Fiduciari di redazione

*Care colleghe, cari colleghi,*

per rispondere alle numerose richieste di pareri sul tema dello smart working, vi inoltro una guida messa a punto dal Direttore della Fnsi.

Restiamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

*Un caro saluto*

Raffaele Lorusso



# Federazione Nazionale della Stampa Italiana

*Il Direttore*

Roma, 17 giugno 2020

Prot. n. 122/D

Alle Associazioni Regionali di  
Stampa

Ai Consiglieri Nazionali della FNSI

Ai Comitati e Fiduciari di redazione

Come noto (e come già riportato nelle precedenti circolari della FNSI), tra le misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 è ricompreso il lavoro agile o *smart working*.

Sin dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 marzo 2020 la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. 18-23 della **legge 22 maggio 2017, n. 81** poteva essere applicata, per tutta la durata dello stato di emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dei principi della normativa, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Senza l'accordo con il lavoratore, il datore di lavoro può quindi attivare la modalità di lavoro agile attraverso l'invio di una comunicazione telematica al Ministero del Lavoro.

I successivi decreti governativi, emanati durante l'emergenza, hanno confermato la **procedura semplificata** di cui sopra, in particolare il DPCM 26 aprile 2020 che ha raccomandato ai datori di lavoro il massimo utilizzo del lavoro agile per le attività che potessero essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Da ultimo, il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, c.d. decreto Rilancio, ne ha esteso l'applicazione con una formulazione poco chiara, poiché prevede la sua durata "*fino alla cessazione dello stato di emergenza*" - che è attualmente fissata al 31 luglio 2020 - ma aggiungendo anche "*e comunque non oltre il 31 dicembre 2020*".

Inoltre, il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, c.d. Cura Italia, ha previsto che sino alla fine dello stato di emergenza, i lavoratori dipendenti disabili o che hanno nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Mentre, ai

lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa viene riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Analogamente, il decreto Rilancio ha riconosciuto, all'art. 90 commi 1 e 2, il diritto al lavoro agile ai genitori, lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di 14 anni, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia un genitore non lavoratore. Lo stesso decreto ha previsto che la prestazione in lavoro agile possa essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

È bene chiarire subito che la disciplina sopra descritta sullo smart working rappresenta uno speciale regime temporaneo derogatorio alla disciplina ordinaria.

Infatti, per poter consentire la prosecuzione delle attività lavorative non sospese (come l'attività di informazione) nel rispetto delle restrizioni sociali imposte, il Governo ha voluto favorire la modalità del lavoro da remoto, attraverso lo strumento normativo più garantista già presente nella legislazione vigente e cioè il lavoro agile (o *smart working*) di cui alla legge n. 81 del 2017.

Le aziende hanno così potuto attivare e disattivare il lavoro agile per i propri dipendenti, unilateralmente, mentre la normativa generale richiede l'incontro della volontà delle parti che, con l'accordo, convengono di adottare e di adattare alle proprie esigenze una modalità diversa di esplicazione del rapporto di lavoro.

**Lo smart working**, infatti, non è una nuova tipologia di contratto di lavoro bensì, per definizione, **una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro volta a incrementare la competitività dell'azienda ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente.**

Si caratterizza pertanto dall'assenza di precisi vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita **mediante accordo**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (come ad esempio: pc portatili, *tablet* e *smartphone*).

Lo stesso accordo non comporta una novazione del rapporto di lavoro ma modifica, unicamente, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Una domanda che spesso - durante il periodo di *lockdown* - è stata posta alla FNSI è quella se lo **smart working (o lavoro agile)** attuato nel periodo emergenziale corrisponda a quello disciplinato dalla legge n. 81/2017.



Preliminarmente, si rileva che la *ratio* dello smart working consiste nel rendere una prestazione lavorativa in un arco temporale definito (orario di lavoro giornaliero) senza vincoli di tempo e di luogo. Quindi, una cosa molto diversa dal **telelavoro** che, invece, prevede una postazione fissa e generalmente ritmi di lavoro predefiniti. Lo *smart working* può essere reso ovunque e alternando periodi di lavoro a pause, pertanto, è evidente la differenza organizzativa tra lo smart working del Covid-19 e quello previsto dalla norma. **La limitata mobilità ha infatti avvicinato lo smart working al telelavoro.**

Altra differenza tra il regime emergenziale e quello ordinario consiste - come anticipato - nell'atto di attivazione della modalità di lavoro in smart working, ovvero, un atto unilaterale dell'editore, nella fase di emergenza, in luogo dell'accordo - previsto dal regime ordinario - nel quale la Legge 81/2017 prevede che vengano definiti gli elementi organizzativi della prestazione.

Ulteriore elemento di differenza si rintraccia nell'alternanza tra momenti di lavoro smart e **presenza presso la sede lavorativa**. Infatti, il lavoro è anche - se non soprattutto, come nel caso del lavoro redazionale - inserimento in una organizzazione. La legge 81/2017 ha, infatti precisato che qualunque siano le modalità organizzative dello smart working, debba essere previsto un rientro del lavoratore in sede per il confronto diretto con la struttura gerarchica, la socializzazione con i colleghi e l'esercizio dei diritti sindacali. Mentre, allo stato, il rientro in ufficio è impedito o limitato proprio dalle disposizioni di legge.

Ultimo punto che appare opportuno sottolineare è la finalità dello *smart working*, infatti ex Legge 81/2017 lo stesso dovrebbe puntare ad efficientare il sistema produttivo, ridurre tempi di spostamento ed armonizzare tempi privati e lavorativi. Mentre oggi la finalità dello *smart working* è unicamente quella di ridurre la circolazione delle persone al fine di contrastare il diffondersi del virus.

E' quindi evidente che la modalità della prestazione, che moltissime aziende hanno necessariamente dovuto adottare, è qualcosa di profondamente diverso dallo *smart working* pensato dal legislatore. L'attuale assetto rappresenta, infatti, una modalità lavorativa derivante da uno stato di necessità, al cessare del quale, dovrà necessariamente cessare anche tale sua, eccezionale, declinazione.

\*

Pertanto, terminata la fase emergenziale, sarà necessario ricondurre la disciplina dello *smart working* al normale perimetro delle regole dettate dalla legge n. 81 del 2017 e del Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico. A tal riguardo si formulano le seguenti considerazioni.

## 1. Accordo

Come già diffusamente anticipato, la normativa di emergenza ha previsto che l'editore possa unilateralmente attivare lo smart working, (fatti salvi i casi di cui sopra in cui il lavoratore ha diritto di ottenerlo), mentre in base alla disciplina ordinaria, di cui agli artt. 18 e 19 della legge n. 81 del 2017, la modalità del lavoro agile deve essere definita con **accordo tra azienda e dipendente**.

A tal proposito, va tenuto presente che il rapporto di lavoro giornalistico ha, tra le sue peculiarità, la disciplina dell'organizzazione del lavoro basata sul combinato disposto degli artt. 6 e 34 del CNLG, in base ai quali è competenza specifica ed esclusiva del direttore fissare ed impartire le direttive politiche e tecnico professionali del lavoro redazionale e stabilire le mansioni di ogni giornalista. Allo stesso tempo l'esercizio di queste prerogative deve avvenire nel rispetto dell'art. 34 secondo cui ogni intervento del direttore sull'organizzazione del lavoro e sulle assegnazioni delle mansioni deve essere tassativamente preceduto dalla richiesta di parere del Comitato di redazione, pena la sua invalidità, fornendo la necessaria informativa almeno 72 ore prima dalla realizzazione dell'intervento.

Pertanto, nel caso in cui fosse intenzione dell'editore implementare piani di smart working all'interno delle redazioni, il Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico consente al comitato di redazione di poter intervenire nel processo decisionale sull'organizzazione del lavoro che, in ambito giornalistico, non compete all'editore bensì al direttore.

Anche durante lo stato di emergenza, lo stesso Protocollo governativo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020 - all'art. 8 dedicato all'organizzazione aziendale - ha espressamente previsto che *"limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali...utilizzare lo smart working"*.

Per quanto riguarda, invece, il **recesso dall'accordo individuale**, la Legge 81/2017 all'art. 19, comma 2 prevede che, in caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni, mentre, nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle parti può recedere prima della scadenza del termine, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.



## 2. Luogo della prestazione

Stando alla lettera dell'art. 18 della Legge 81/2017, la prestazione lavorativa in modalità agile viene eseguita ***“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno”*** entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Come già anticipato, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sperimentata nel periodo di *lockdown* è più simile al lavoro da casa o al tele-lavoro che al lavoro agile, proprio perché risulta mancante di quella agilità della prestazione a cui la normativa mira nel prevedere l'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

È evidente quindi che lo smart working non può comportare la smaterializzazione delle redazioni, specie in ragione del fatto che il lavoro giornalistico rappresenta quell'opera dell'ingegno individuale e collettiva che nasce proprio da quel confronto intellettuale che, il più delle volte, viene a concretizzarsi all'interno delle redazioni.

A tal riguardo si ricorda che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli **strumenti tecnologici assegnati al lavoratore** per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed è anche tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

## 3. Trattamento economico e normativo

In base all'art. 20 della legge n. 81 del 2017 il lavoratore in smart working ***“ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi ... nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda”***. Si precisa che i contratti a cui la norma si riferisce sono tutti i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché dalle rappresentanze sindacali aziendali.

## 4. Forma e contenuto dell'accordo tra le parti

In base all'art. 19 della legge n. 81 del 2017 l'accordo **scritto** sulla modalità di lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato.

Quanto al contenuto, l'accordo deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa agile svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del

potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'art. 21 della legge n. 81 del 2017 dedicato al "*potere di controllo e disciplinare*" prevede che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 in materia di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, i quali possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale aziendale o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

La stessa norma prevede che, sempre con l'accordo, siano definite le condotte - connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali - che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 23 della L. 81/2017 prevede, infine, che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha poi diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello che è stato esplicitamente prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. Dette previsioni di legge devono, necessariamente, essere declinate, tenendo conto delle specifiche previsioni contrattuali, che i contratti di lavoro giornalistico sottoscritti dalla FNSI, dedicano alla tutela contro gli infortuni sul lavoro.

\*\*\*

Il dipartimento tecnico sindacale della FNSI sarà comunque a vostra disposizione per ogni ulteriore esigenza o chiarimento.

Cordialità.

Tommaso Daquanno

