



IL DIRITTO DEL LAVORO NELLA PANDEMIA

di **Gian Guido Balandi*** – gianguido.balandi@unife.it

Le numerose misure in materia lavoristica assunte per fronteggiare la diffusione della pandemia non hanno sostanzialmente innovato ma in gran parte solo forzato straordinariamente limiti e criteri applicativi di istituti ordinari. Tuttavia la drammaticità della crisi difficilmente, e non auspicabilmente secondo l'autore, consentirà un ritorno ad un diritto del lavoro del tutto subordinato alle esigenze dell'impresa come quello vigente.

Siamo verso la fine di aprile, alla settima settimana del blocco delle attività proclamato per contenere l'espansione della pandemia da Covid-19 e ovviamente non c'è nessuna chiarezza su come evolverà la situazione, in particolare per quanto riguarda la riapertura delle attività economiche e le regole che dovranno essere applicate. Nella congerie di provvedimenti che sono stati adottati in queste settimane un numero non indifferente riguarda il lavoro e soprattutto la qualità che contraddistingue tali provvedimenti non è indifferente. Senza scendere nel dettaglio – altre riviste più a ciò vocate e più tempestivamente lo hanno già fatto e lo stanno facendo – interessa qui sottolineare alcuni elementi e cercare di ipotizzare se e in che termini possano rappresentare, al di là dell'emergenza, qualche torsione di prospettiva rispetto al passato.

Le misure assunte si concentrano attorno ad alcuni poli: la tutela del reddito e l'allontanamento dal luogo di lavoro, che sono quelli di carattere più strettamente di diritto sociale. L'allontanamento a sua volta articolato in due diverse prospettive: nella sospensione temporanea dell'attività e nella continuazione in altro luogo. Terzo, ma con gli aspetti lavoristici quali riflessi di disposizioni di carattere generale quelle in materia sanitaria e di igiene per prevenire la diffusione del contagio.

La normativa in materia di tutela del reddito è complessa – forse inutilmente complessa – ma *ictu oculi* non si coglie qui una tensione alla semplificazione, mentre forse questa necessità di espanderne l'area di applicazione avrebbe potuto suggerire di cogliere l'occasione per sfrondare tanta moltiplicazione di istituti, ma è doveroso ammettere che l'urgenza non era il clima per un ripensamento che avrebbe avuto bisogno di sapienza sistematica. Viene allargato il campo di operatività degli strumenti presenti nell'ordinamento – Cassa integrazione in tutte le sue articolazioni e assegno ordinario – e altri ne vengono inventati a favore di condizioni lavorative non tutelate, come professionisti, lavoratori autonomi, collaboratori e altri (con la criticabile

*Professore Ordinario di Diritto del lavoro

esplicita esclusione del lavoro domestico, rischiando oltretutto di farne un fattore di diffusione del contagio); altre esclusioni con ogni probabilità emergeranno proprio dall' avere conservato la struttura "ordinaria" della tutela del reddito, a base essenzialmente occupazionale. L'emergenza impone tuttavia di evitare alcuni passaggi burocratici – commenti usano l'espressione de-burocratizzazione amministrativa - e la semplificazione delle procedure di consultazione sindacale che però non sparisce. Sono sospese anche le "misure di condizionalità" legate a queste forme di tutela del reddito ma anche al reddito di cittadinanza; sospensione logicamente imposta dalla impraticabilità della ricerca di una nuova occupazione in condizioni di lockdown generalizzato. Insomma, c'è dunque continuità sostanziale con le misure ordinarie, con i mutamenti dovuti alla modifica - in molti se non nella prevalenza dei casi – del fattore oggettivo che determina la sospensione dell'attività lavorativa: non più la crisi di mercato, la ristrutturazione, la crisi aziendale, ma il *factum principis*, in caso di chiusura disposta dai D.P.C.M. ovvero l'adeguamento alle "raccomandazioni" egualmente provenienti dalla stessa autorità di governo.

In questo quadro si colloca anche il blocco dei licenziamenti collettivi e di quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, che però ha una durata più limitata, sessanta giorni, rispetto ai sei mesi dell'emergenza: una misura emergenziale di ordine pubblico economico, strettamente legata alla garanzia del reddito nelle forme che suppongono la continuità dell'impiego.

L'allontanamento dal luogo di lavoro sub specie di congedi è anch'esso favorito moltiplicando le ipotesi, sia con che senza indennità, in relazione alla sospensione dell'attività lavorativa come pure in relazione alla sospensione delle attività scolastiche, dunque nell'ambito della tutela della famiglia e della genitorialità. Questa possibilità di assentarsi in occasione della chiusura delle scuole è, in assenza di altre tutele, assistita dal divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Assieme ai congedi è sollecitata l'anticipazione, o comunque l'impiego delle giornate di ferie disponibili.

La modalità più significativa di allontanamento è costituita però dalla sollecitazione alla pratica del c.d. "lavoro agile", definita addirittura come «la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni» e fortemente raccomandata nell'impiego privato. E qui si incontra la forse più vistosa deroga formale al diritto del lavoro non emergenziale: tra le misure che possono essere adottate, ai sensi dell'art. 2 del dl 19/2020, si annovera la « predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente», e tale è stata, in particolare la possibilità di prescindere dall'accordo individuale previsto dall'art. 18 della legge 81/2017. In altre parole, il datore di lavoro può spedire il dipendente a lavorare da casa indipendentemente dalla sua disponibilità a questa modifica, pur «nel rispetto dei principi» della legge 81, come si esprimeva il D.C.P.M. 25 febbraio.

Tra questi principi non c'è il richiamo alla contrattazione collettiva, che faccia da punto di riferimento per l'accordo individuale e di conseguenza il provvedimento unilaterale del datore sembrerebbe poter disporre arbitrariamente *terms and conditions* dello svolgimento "agile" della prestazione, salvo la parità di trattamento economico e normativo con il lavoratore non agile (cioè con se stesso prima di essere stato spedito a domicilio); tuttavia, se il contratto collettivo, generale, applicabile contiene disposizioni sul lavoro agile, queste continueranno ad avere validità, la deroga riguardando solo la necessità dell'accordo individuale.

Le misure intese a contenere la diffusione del contagio si riverberano sull'ambiente di lavoro in termini di dispositivi di protezione individuale, regole di distanziamento sociale ecc. senza che entrino a far parte dello specifico della prevenzione di "quel" luogo di lavoro, a meno che non si tratti di attività che attengono direttamente e di per sé a quel rischio biologico, come i servizi sanitari o ospedalieri. In particolare, è significativo in proposito il "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" sottoscritto dalle parti sociali in 14 marzo e richiamato all' art. 1.3 del D.P.C.M. 22 marzo, che contiene appunto le misure di adeguamento dell'organizzazione del lavoro a quanto disposto dalla pubblica autorità, responsabile della valutazione di tale rischio generico che incombe su tutta la popolazione e in tutte le circostanze.

Questo sguardo per sommi capi alla normativa emergenziale lavoristica mette in luce l'assenza di sostanziali innovazioni, come è anche comprensibile che non fosse tempo, quello dell'emergenza, per innovare ma solo per fronteggiare gli eventi con la forzatura straordinaria di strumenti ordinari. Così è per la cassa integrazione e gli altri provvedimenti di sostegno al reddito estesi oltre i propri limiti ma con i meccanismi di sempre; così per l'ampliamento dei congedi o la sollecitazione alle ferie. La stessa limitazione dei licenziamenti risponde alla stessa logica: quella relativa alle assenze connesse al blocco delle attività scolastiche per chi non possa altrimenti fruire di congedi attiene appunto all' ampliamento del congedo per ragioni di famiglia. Quella dei licenziamenti collettivi e per giustificati motivi oggettivi risponde alla impossibilità di valutare la «riduzione o trasformazione di attività o di lavoro» ovvero le «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» come non conseguenti alla pandemia. Qui colpisce semmai che la durata - sessanta giorni - non corrisponda a quella dell'emergenza, come proclamata in sei mesi dalla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020. Nel caso del lavoro agile si registra quella che è forse l'unica significativa modifica: la possibilità di prescindere dall' accordo individuale, con le potenziali ricadute, in assenza di presidi collettivi, anche sulle regole applicabili a tale attività a distanza. Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, infine, al datore di lavoro si impone l'obbligo – di nuovo di ordine pubblico – di adeguarsi alle normative generali di prevenzione del contagio, traducendole nel proprio contesto organizzativo – come ha fatto in generale il Protocollo del 14 marzo, stipulato tra le principali organizzazioni sindacali e datoriali – senza essere gravato però della ridefinizione di un proprio specifico profilo di rischio.

Cosa resterà di queste previsioni al termine del periodo di emergenza – i sei mesi 31 gennaio 31 luglio 2020 previsti dalla delibera governativa del 31 gennaio e richiamati da molte norme successive? Tutte quelle che sono inserite in testi che esordiscono con – o contengono – espressioni del tipo «Fino al termine del periodo di emergenza...» decadranno automaticamente, alla fine o alla sopravvivenza temporanea di altre provvederà l'interpretazione. Se è vero che nelle misure di queste settimane non è sembrato di dover registrare innovazioni significative, credo che non si possa affermare che il dopo-pandemia vedrà semplicemente un ritorno al come eravamo: basti pensare all'alto valore simbolico del seppur transitorio blocco dei licenziamenti, allo scadere del quale pare problematico si possa tornare alla sostanziale libertà di recesso dell'ordinamento pre-emergenziale. Insomma, troppo forti, traumatici gli effetti di questa crisi perché si possa pensare che il diritto del lavoro della diseguaglianza, della precarietà, della passiva

subordinazione alle ragioni dell'economia liberista possa riprendere tranquillamente i suoi percorsi.