

Sicurezza, disconnessione e autonomia tra le parti per uno smart working 2.0

Giampiero Falasca



È stato disciplinato nel 2017 ma è diventato una forma comune di lavoro solo durante la pandemia, quando ha consentito a molte aziende di continuare a lavorare nonostante le rigide misure sanitarie: parliamo del lavoro agile, una forma di lavoro che, con la fine dell'emergenza, si trova in una nuova fase, quella della maturità. Una volta terminata la sbornia digitale imposta dalle misure di distanziamento sociale, e dopo una prima fase di sbandamento post emergenziale durante la quale abbiamo visto contrapposizioni anche dure tra visioni e modelli differenti (da un lato, i teorici dello smart working integrale, dall'altro i negazionisti dello strumento), la grande maggioranza delle aziende si sta orientando verso modelli equilibrati.

Modelli che, nel pieno rispetto dello spirito della legge 81/2017, hanno come regole di base l'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro a distanza e la flessibilità, sia oraria che organizzativa, della prestazione lavorativa. Oggi che sono venute meno anche le forti semplificazioni introdotte durante la pandemia, è importante considerare che bisogna rispettare alcune forme specifiche, onde evitare di utilizzare in modo scorretto il lavoro agile.

La principale regola che bisogna ricordare è quella dell'accordo individuale: per lavorare in modalità agile, il datore di lavoro e il dipendente devono firmare un accordo. Questa intesa ha un contenuto che, almeno in parte, è vincolato, in quanto le parti devono regolare alcuni temi elencati dalla legge 81/2017: la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (dove, come

e quando si può lavorare a distanza); le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; gli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo; le condotte sanzionabili a livello disciplinare, e le eventuali misure formative.

Nell'accordo deve essere disciplinato anche un aspetto fondamentale e spesso troppo trascurato: devono essere previste misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione del lavoratore. L'eccessiva connessione digitale è, infatti, una situazione che può generare importanti rischi per la salute: le parti, e in particolare il datore di lavoro (obbligato a seguire l'art. 2087 del codice civile in materia di tutela della salute del dipendente) non possono ignorare questo rischio ma, piuttosto, devono prevenire gli eccessi.

Queste sono le clausole obbligatorie secondo la legge: tuttavia, non si può escludere che un accordo collettivo (nazionale o aziendale) contenga una disciplina aggiuntiva (come prevede l'apposito Protocollo siglato nel 2021 dalle parti sociali), che, ove presente, si aggiunge a quella di fonte legale. Inoltre, in aggiunta a queste clausole, le parti possono disciplinare, secondo le proprie necessità, aspetti ulteriori: tra le clausole facoltative degli accordi possono rientrare l'indicazione del numero massimo di giorni lavorativi che possono essere svolti in modalità agile in una settimana o in altro periodo di riferimento; il regolamento d'uso dei buoni pasto; le regole che impongono la pianificazione delle giornate di smart working; le clausole di reperibilità del lavoratore; gli obblighi di autorizzazione preventiva per luoghi di svolgimento dello smart working diversi da quelli indicati in accordo. Si tratta di esempi presi dall'esperienza applicativa, che mostrano come l'autonomia contrattuale può essere liberamente esercitata. L'accordo individuale non può, invece, contenere clausole che riducono il trattamento economico e normativo del lavoratore durante il periodo di smart working in quanto, come prevede espressamente la legge, tale trattamento non può essere inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono l'attività esclusivamente all'interno dell'azienda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA