

Smart working, per applicarlo serve l'esperto

"I CONTENUTI NECESSARI DEGLI ACCORDI NON SONO SEMPLICI DA DISCIPLINARE SENZA UNA CONSULENZA SPECIALISTICA" SPIEGA EMANUELE DAGNINO, GIURISTA DEL LAVORO IN ADAPT

Andrea Frollà

Milano

La legge sullo smart working approvata a maggio 2017 dal Parlamento è stata accolta con ampi favori e ha chiamato in pista anche le aziende che hanno preferito attendere una cornice legislativa. Occorre riconoscere subito che finora, a distanza di oltre sette mesi dall'introduzione della legge, non si segnalano particolari scossoni o diatribe. E infatti il giudizio positivo degli esperti, delle aziende e dei sindacati sulla maggiore flessibilità spazio-temporale è stato unanime. Ma gli aspetti regolati dalla normativa sono tanti ed è per questo motivo che sarà importante seguirne l'implementazione.

«I contenuti necessari degli accordi, dall'esercizio del potere direttivo al diritto alla disconnessione, non sono semplici da disciplinare senza una consulenza specialistica», spiega Emanuele Dagnino, ricercatore di diritto del lavoro di Adapt. Tra gli elementi che meritano attenzione rientra innanzitutto il confine tra smart working e telelavoro, regolati da normative differenti: «Non possiamo escludere a priori che si possano creare delle sovrapposizioni», avverte l'esperto dell'associazione fondata da Marco Biagi, che mette in fila anche gli aspetti specifici. A partire dagli orari lavorativi: «Rispetto al telelavoro, che in virtù di una gestione più autonoma ha derogato ad alcune discipline, lo smart working introduce disposizioni meno flessibili. Ad esempio, i limiti orari settimanali di lavoro smart devono essere costruiti con riferimento alle normative su orari, tempi di pausa e riposo. C'è un mancato coordinamento che può generare delle incertezze interpretative».



Tra gli elementi che meritano attenzione rientra il confine tra smart working e telelavoro, regolati da normative differenti: «Sono possibili punti di contatto» dice l'esperto

Altri punti delicati riguardano la tutela della salute, la sicurezza e gli infortuni. L'Inail è già intervenuta con una circolare su diversi aspetti (obbligo assicurativo, classificazione tariffaria, informativa scritta e altro). Non tutti i dubbi sembrano però fugati: «Alcuni punti non sono ancora chiari: al di là della informativa richiesta dalla legge sul lavoro agile, esistono in realtà degli oneri derivanti da altre

specifiche discipline e il rischio è che un'azienda si possa trovare scoperta». Ulteriori aspetti di derivazione normativa europea (su tutti ancora orario di lavoro e sicurezza) potrebbero creare degli attriti. Insomma, i dubbi interpretativi possono sorgere ma questo ha spesso fatto parte del gioco. E sarà eventualmente la giurisprudenza a tracciare la via. Occorre ricordare che la legge sullo smart working è una peculiarità tutta italiana. All'estero hanno infatti preso strade diverse: «L'Italia non si è mossa come altri Paesi. La Francia, ad esempio, ha agito sul telelavoro cercando di aggiornare le normative ed eliminare le rigidità. Non necessariamente un modello è meglio dell'altro. Anche se in Italia si sarebbe reso necessario un miglior coordinamento sistematico

tra le due discipline».

A seguire con interesse l'applicazione della legge è anche il mondo legale. «Una novità delicata riguarda il diritto alla disconnessione, difficile da tutelare soprattutto per gli smart worker — spiega Guido Callegari, partner dello Studio legale De Berti Jacchia Franchini Forlani ed esperto di diritto del lavoro — C'è l'ansia di farsi trovare disponibili sempre e comunque, il che non aiuta la difesa di questo diritto». Non da meno è il tema dei controlli sull'attività resa a distanza: «I lavoratori agili sono potenzialmente più esposti ma l'Agcom e l'Autorità garante per la privacy — ricorda Callegari — sono già intervenute imponendo precise policy aziendali e respingendo l'idea di controlli a tappeto».

La questione del monitoraggio sulle strumentazioni tecnologiche viene messa in luce anche da Riccardo Maraga, avvocato specializzato in diritto del lavoro e sindacale dello Studio legale Ughi e Nunziante: «Le informazioni raccolte attraverso gli strumenti di lavoro possono essere usate a fini disciplinari se è stata previamente consegnata al dipendente la relativa informativa privacy. Ma è pur vero che, nel caso dello smart worker, questa disposizione potrebbe tradursi in una forma di controllo continuativo ed oltremodo invasivo della prestazione di lavoro. Il tema rileva anche ai fini della compliance con la normativa europea sulla privacy, su cui peraltro — ricorda l'avvocato — interverrà a breve il Gdpr».

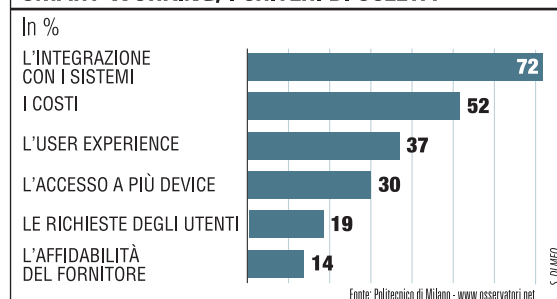
SMART WORKING, LE CRITICITÀ PER LO SVILUPPO



In Europa ogni Paese ha una ricetta per conciliare tempi di vita e lavoro

OVUNQUE SI SONO FATTI IMPORTANTI PASSI AVANTI REGNO UNITO, PAESI BASSI, GERMANIA, FRANCIA, BELGIO E ITALIA, CIASCUNO STATO SI CARATTERIZZA PER DIVERSI CONTESTI E APPROCCI ALLA MATERIA

SMART WORKING, I CRITERI DI SCELTA



Le indicazioni dell'Arbeiten 4.0 in Germania, le modifiche al telelavoro culminate nella Loi Travail in Francia o ancora il New World of Working in Belgio. Non si può dire che negli ultimi anni la flessibilità spazio-temporale del lavoro non sia stato un tema centrale nell'agenda dei Paesi europei e gli eventi che hanno segnato lo sviluppo dello smart working ne sono la prova. Le vie tracciate non sono state però tutte uguali. Ed è proprio la diversità di approcci e contesti a meritare una riflessione aggiuntiva.

Il primo Paese a muoversi per una migliore conciliazione vita-lavoro è stato il Regno Unito nel 2014 con la Flexible Working Regulation, che ha sancito per la prima volta il diritto a una maggiore flessibilità (seppur limitato ai dipendenti con anzianità di servizio di almeno a 26 settimane). Sono state previste nuove forme di organizzazione come il job sharing (più soggetti condividono un unico posto di lavoro), il lavoro da casa, la settimana di lavoro compressa e altre opzioni. Un modello inglese che ha fatto scuola ed è stato seguito nel 2016 dai Paesi Bassi con il Flexible Working, che ha regolamentato il diritto dei lavoratori a richiedere flessibilità rispetto a orari e luoghi. Recente è anche la soluzione soft della Germania che, sulla scia del piano Industrie

4.0, ha raccomandando tramite il documento Arbeiten 4.0 (Lavoro 4.0) l'introduzione di maggiore flessibilità per favorire la trasformazione digitale del mercato del lavoro.

Nemmeno il Belgio è intervenuto con una legge. Ciò nonostante, nel Paese ha preso quota un paradigma che punta ad aumentare la motivazione, la soddisfazione e la produttività agendo su vari fronti: layout degli uffici, tecnologie abilitanti e comportamenti. C'è poi la Francia, che è intervenuta sulla disciplina del telelavoro tramite alcuni decreti confluiti poi nella Loi Travail. Le modifiche introdotte toccano vari punti: dalle modalità di introduzione del telelavoro (non servono più modifiche del contratto, è sufficiente un accordo tra datore e dipendente) agli orari e alle condizioni che garantiscono il diritto alla disconnessione, passando per la tutela di salute e sicurezza che fa leva sull'eliminazione delle incertezze normative. Ogni realtà ha insomma battuto una propria strada. Lo ha fatto anche l'Italia con la legge 81/2017, inquadrando un nuovo modello di organizzazione che pone l'enfasi sul superamento di rigidi vincoli a favore di una relazione basata sul lavoro per risultati.

«La normativa italiana è particolarmente avanzata perché non regola semplicemente una forma di conciliazione, ma una vera e propria evoluzione dei modelli organizzativi che supera l'idea di contratto di lavoro inteso come "affitto di tempo" — spiega Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working — Sono stati rimossi rigidità e vincoli antistorici del lavoro dipendente senza togliere diritti o sicurezze ai lavoratori e bilanciando obiettivi di competitività ed esigenze dell'individuo». Una normativa che però, avverte Corso, non deve essere lasciata in balia di sé stessa: «Occorre che questo impianto di "soft law" non sia snaturato da adempimenti troppo burocratici e macchinosi. È inoltre necessario che questo percorso virtuoso prosegua anche nella prossima legislatura, facilitando in particolare la diffusione nella PA e nella Pmi che sono ancora ai margini del fenomeno». (a.fr.)

AstraZeneca

Dove la scienza può arrivare.



www.astrazeneca.it