



EDITORIALE

LAVORO

Autore: Nicoletta Marra

SMART WORKING IL LAVORO - PER ORA - NON SMART

Maggio 2017: il senato approva il primo testo di diritto del lavoro sullo smart working.

Farà sorridere forse tra qualche anno leggere negli annali di una storia complessa come quella del diritto italiano che solo nel 2017 il Legislatore abbia trattato un tema – quello della struttura flessibile della prestazione lavorativa – che da sempre ha occupato dibattiti e produzione redazionale ma che, allo stesso tempo, ha trovato nelle realtà aziendali una (forse a volte creativa) gestione pratica.

Per ora il testo in commento è ancora un disegno di Legge, ma è facile sin da subito chiarire che il Legislatore non ha voluto – e non avrebbe potuto fare altrimenti – individuare una ulteriore tipizzazione di rapporto di lavoro ma una particolare modalità di svolgimento della prestazione.

Una metodologia matura e moderna quella di questo Legislatore che ha dunque recepito le esigenze congiunte di imprese e lavoratori con una norma che mira dichiaratamente ad aumentare la competitività delle aziende mediante l'incremento della produttività individuale, ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – il c.d. *work life balance* – nonché, da ultimo, a promuovere il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro - an-

che per il tramite di strumenti tecnologici - senza vincoli di orario o di luogo di lavoro.

È stata una rincorsa lunga, spinta non solo dalle richieste di un mercato in evoluzione, ma anche dai fatti: molte aziende hanno da sempre sviluppato forme di *smart working ante litteram* e molte, anche di grandi dimensioni, avevano già agito ideando una regolamentazione propria:

- alcune semplicemente smaterializzando il luogo di lavoro,
- altre demolendo il rapporto tra luogo e orario.

Lo *smart working* è solo uno dei temi all'attenzione del Governo nell'ambito di un più ambizioso progetto, come proposto del Jobs Act, e che lo impegna nella difficile missione di "conciliare i tempi vita / lavoro". Compito improbo in una normativa costellata da paletti e da procedure difficilmente sviabili che in realtà limitano la prestazione ben oltre i basilari di "tempo e luogo" in cui questa viene svolta.

Ma quindi cos'è lo *smart working*? Viene da qualificarlo come una modalità di resa della prestazione, "presuntivamente" a tempo determinato, che lascia alle parti tutti gli elementi temporali - tra cui la durata indefinita - pur ammettendo la facoltà di recesso con preavviso di trenta giorni (novanta invece sono i giorni di preavviso per il datore di lavoro in caso di lavoratore disabile), salva la presen-

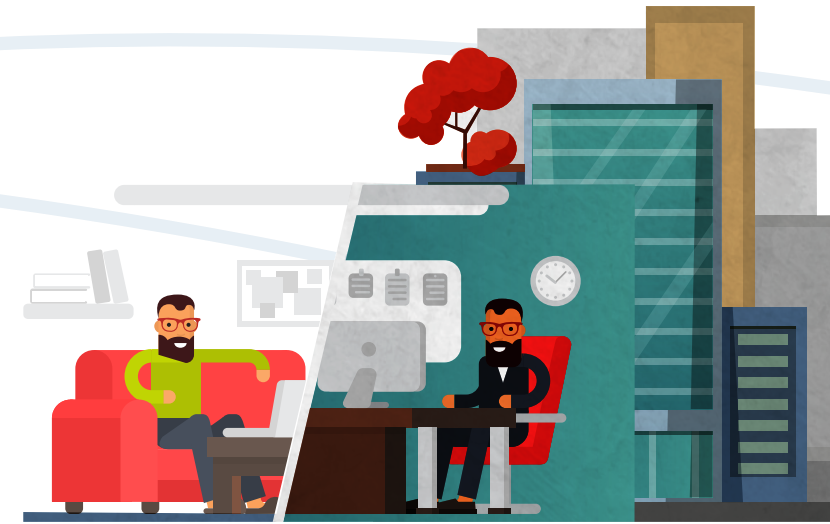
za di un giustificato motivo (per cui è previsto il recesso *ante tempus* ovvero senza preavviso nel caso di accordo rispettivamente a tempo determinato od indeterminato).

Abbiamo detto che la norma interviene sui due pilastri della prestazione anche se certamente senza stravolgere l'impianto classico della normativa sull'orario di lavoro e né quella acquirente il luogo di resa della prestazione.

Rimangono infatti i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, ma può cambiare il perimetro all'interno del quale gli stessi devono muoversi.

In altre parole, lo *smart working* può effettuarsi in orari di lavoro differenti rispetto a quelli osservati in azienda dal restante personale dipendente, con una distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro concordata tra le parti, tenuto conto delle esigenze tanto organizzative e produttive aziendali quanto personali del lavoratore.

Ciò, ovviamente, fermo restando il rispetto dei tempi di riposo del lavoratore, da individuarsi all'interno dell'accordo unitamente alle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro messe a disposizione direttamente dal datore di lavoro per l'effettuazione della prestazione lavorativa.



SMART WORKING

COS'È?

Una particolare modalità di svolgimento della prestazione.

OBIETTIVI PRINCIPALI

- Aumentare la competitività delle aziende mediante l'incremento della produttività individuale.
- Agevolare il work life balance anche il tramite di strumenti tecnologici.

La norma cancella finalmente l'odioso termine "telelavoro" – utilizzato dagli italiani con un ricordo latino fallace – concependo quindi l'agilità come pluralità di luoghi ove poter rendere la prestazione.

Ed infatti, la scelta del luogo della prestazione resa in modalità di *smart working* (che ben può essere differente rispetto alla abitazione del dipendente) è dettata da esigenze connesse alla produzione o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Conferma di ciò, viene data dalla copertura contro gli infortuni sul lavoro estesa anche per gli eventi occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

La consapevolezza di ciò ha portato il legislatore ad inserire nel testo del disegno di legge un apposito articolo relativo all'esercizio di tale potere, in virtù di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. La recente riforma ha fatto venir meno il divieto generale di controllo a distanza dell'attività lavorativa, al punto da poter affermare che difficilmente lo *smart working* avrebbe potuto essere praticato nel vigore della precedente normativa sui controlli, purché i lavoratori siano informati sulle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, e che venga rispettato quanto disposto dal Codice della privacy.

Ma anche dopo una distratta disamina della norma emerge velocemente l'interrogativo su chi possano essere gli effettivi destinatari della norma.

Se è infatti vero che alcune aziende avevano percorso la possibilità di smaterializzare e flessibilizzare la prestazione è altrettanto vero che l'obbligo di rendere una prestazione quantitativa è riservato – salvo diverso accordo appunto – agli impiegati d'ordine oltre che agli operai, fermo restando che questi ultimi, per la caratteristica manualità del lavoro espletato, difficilmente possono svolgere la propria attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali in modalità di *smart working*.

Quadri e funzionari direttivi hanno invece da sempre potuto accordarsi con il datore di lavoro per stabilire le modalità della prestazione senza necessità di tipizzare il comportamento in accordi scritti disciplinanti diritti e doveri delle parti, vuoi per il ruolo ricoperto all'interno dell'azienda, vuoi per la valutazione qualitativa (e non quantitativa) della prestazione dagli stessi svolta.

Ad oggi, alla luce di quanto sin qui emerso, non rimane che attendere la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale per l'entrata in vigore della Legge sullo *smart working*, nonché - soprattutto - le successive interpretazioni che dottrina e giurisprudenza forniranno sulla base delle applicazioni pratiche e sicuramente fantasiose che le aziende potranno in

essere, in particolare, per aspetti quali:

- responsabilità sulla sicurezza e sul buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati allo smart worker;
- diritto all'apprendimento permanente, in modalità "formali, non formali o informali", del lavoratore agile;
- individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- garanzia della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in *smart working* e informativa da fornire tanto al dipendente quanto all'RLS contenente i rischi - generali e specifici - connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro;
- cooperazione del dipendente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dell'azienda;

che dalla loro semplice lettura fanno emergere - anche ai non addetti ai lavori - una serie non indifferente di dubbi tanto interpretativi quanto applicativi.