

Welcome Smart Working!

written by goal | 7 Agosto 2017

di Loris Beretta*

Dal 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017, n. 81 che, oltre alle norme in materia di lavoro autonomo, contiene le regole sul lavoro agile, meglio conosciuto con il termine smart working.

La nuova legge definisce e disciplina il lavoro agile, che non costituisce una nuova forma contrattuale bensì una *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato*, per questo la legge stabilisce i diritti e i doveri delle parti, le modalità di esecuzione, la forma contrattuale, la durata e il recesso, inoltre regola il diritto alla *disconnessione* del lavoratore, il trattamento economico, il diritto all'apprendimento e alla certificazione delle competenze, il potere di controllo disciplinare da parte del datore di lavoro nonché le forme di sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Sappiamo che ci sono moltissime aziende che già utilizzano lo smart working, tipicamente multinazionali e grandi imprese, soprattutto nel settore dei servizi (es. banche e assicurazioni), mentre altre stanno valutando concretamente la possibilità di farvi ricorso. I motivi sono tanti e vanno dai problemi di spazio delle imprese alle esigenze dei lavoratori di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari.

Vediamo quali sono le attività da porre in essere per chi ha già in atto programmi di smart working e per chi desidera farlo, tenendo conto dei limiti che si incontrano nell'applicare una norma così innovativa. Per tutti la norma prevede l'obbligo di redigere e sottoscrivere un contratto per ogni singolo lavoratore che stia lavorando (o che voglia

lavorare) secondo questa modalità, facendo questo bisogna però porre particolare attenzione al fatto che la norma prevede l'obbligo di comunicazione dell'inizio del lavoro in modalità smart working al centro per l'impiego territorialmente competente.

Al momento sui portali principali non è ancora disponibile una procedura per eseguire tale comunicazione; anche se è ragionevole prevedere che lo sarà molto presto. Per quanto riguarda l'Inail, non risultano ancora emesse note informative o circolari in materia di lavoro agile, pertanto si può fare riferimento solo alle regole ordinarie.

La costituzione o la trasformazione di un rapporto di lavoro in modalità smart working comporta l'aggiornamento del documento programmatico per la sicurezza sul lavoro (privacy), dato che la norma prevede che sia fatta un'apposita sessione formativa a cadenza almeno annuale per tutti i lavoratori interessati. Di sicuro occorre consegnare un'informativa scritta al lavoratore assieme al contratto individuale di lavoro, facendogli firmare entrambi. Al riguardo alcuni esperti consigliano di dare data certa a questo documento a norma del d.lgs. 81/2008, ad esempio ricorrendo alla posta elettronica certificata (PEC). Altri due regolamenti devono essere aggiornati, quello disciplinare e quello che regola gli orari di lavoro interni. Particolare attenzione deve essere posta all'eventuale aggiornamento (se esistente, altrimenti va creato *ad hoc*) del manuale per l'utilizzo degli strumenti informatici (periferici) e il collegamento degli stessi ai sistemi informatici aziendali (centrali), in quanto questa è una delle parti più delicate dell'attività di lavoro in modalità agile. Ma non è finita qui, è infatti necessario aggiornare il documento per la valutazione dei rischi (DVR) ex d.lgs. 231/2001 e devono essere definiti i criteri di misurazione della produttività e il grado di raggiungimento degli obiettivi del lavoratore, durante l'esecuzione della sua prestazione in modalità agile.

Come si può vedere una norma che il legislatore ha voluto mantenere semplice nella sua redazione, comporta conseguenze applicative estremamente complesse e delicate. Mentre si prepara tutta la struttura documentale e informatica per poter gestire un programma di lavoro agile, occorre anche redigere un contratto individuale di lavoro che rispetti gli articoli 18 e seguenti della legge 81/2017; ricordando che sussiste l'obbligo della forma scritta. A tal fine, si indicano di seguito alcuni elementi rilevanti:

- è opportuno definire che cos'è il lavoro agile, come si svolge, quali sono i motivi e le aspettative del datore di lavoro, specificando se si tratta di una modalità operativa secondo la quale il lavoro può essere svolto in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, in luoghi liberamente scelti dal lavoratore (potendone inibire alcuni), nonché se l'organizzazione è totalmente flessibile in termini di orario;
- è il caso di precisare che il lavoro agile non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro, il quale resta a tutti gli effetti di tipo subordinato, e che non comporta alcuna variazione del trattamento economico e normativo stabilito all'atto dell'assunzione. Il lavoro agile, sebbene rappresenti la variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non comporta la modifica degli obblighi del lavoratore né il suo inserimento all'interno dell'organizzazione aziendale;
- è bene precisare che il lavoratore rimane soggetto al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro;
- l'attività del lavoratore agile deve essere descritta nel migliore dei modi, come pure alcuni elementi essenziali del rapporto, quali la durata del contratto e le modalità di recesso, tenendo conto delle regole sul preavviso che, qualora il contratto sia stipulato a tempo indeterminato, deve essere di non meno di 30 giorni (o di 90 in caso di contratto stipulato con

persona affetta da handicap) e quali siano le ragioni per cui il contratto potrebbe risolversi con effetto immediato per giusta causa o giustificato motivo;

- sulle modalità di svolgimento è bene precisare che il lavoratore, quando sarà operativo all'esterno dell'azienda, non avrà alcuna postazione fissa, quindi non potrà utilizzare strumenti e dotazioni di sicurezza normalmente presenti all'interno dell'azienda;
- vanno indicati gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro, come il telefono cellulare, il computer, i prodotti software e ogni altro strumento da utilizzare per svolgere la prestazione lavorativa;
- ai fini della tutela della privacy è importante precisare quali siano i sistemi di controllo eventualmente installati sugli strumenti di lavoro, come i sistemi di geolocalizzazione, tenendo presente che in presenza di sistemi di controllo occorre rispettare la procedura di cui all'articolo 4 dello statuto dei lavoratori (legge 300/1970);
- per quanto riguarda l'orario di lavoro, occorre precisare le giornate di lavoro in modalità agile nell'arco della settimana, in media da una a tre, ma vi sono casi in cui è possibile svolgere l'intera prestazione lavorativa in modalità agile, inoltre occorre regolare la facoltà del lavoratore di programmare liberamente la sua prestazione nell'arco della giornata e possono anche essere previste delle fasce orarie di reperibilità, nelle quali sia garantita la prestazione lavorativa, oppure, o anche, l'obbligo del lavoratore di essere contattabile (pur non garantendo la propria prestazione) durante i normali orari di apertura degli uffici In tema di orario di lavoro è il caso di aggiungere che il lavoro agile non esclude la possibilità di fare ricorso allo straordinario, ma è assai difficile poterlo regolare e gestire concretamente, data l'estrema flessibilità con

- cui il lavoratore può gestire la prestazione lavorativa;
- è opportuno precisare i tempi di riposo secondo le disposizioni di legge, sia in tema di sicurezza sul lavoro, sia in tema di orari di lavoro, ricordando al lavoratore di effettuare una pausa di 15 minuti ogni due ore davanti al computer e sicuramente un intervallo di un'ora ogni quattro di lavoro.

Il contratto individuale di lavoro è essenziale per la corretta costituzione o trasformazione del rapporto di lavoro nella modalità agile, nello stesso è necessario indicare, oltre quanto su elencato, quali siano le condotte dalle quali possono conseguire sanzioni disciplinari. Mentre non è ancora chiaro se per il rispetto dell'articolo 23 della nuova legge, che dispone l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, il datore di lavoro debba adottare modalità diverse da quelle previste per gli altri lavoratori, anche se può ritenersi che il lavoratore agile sia soggetto, all'interno o all'esterno dell'azienda, ai medesimi rischi di infortunio, in quanto connessi al tipo di prestazione e non al luogo di svolgimento. In tema di infortuni in itinere il comma 3 dell'articolo 24 prevede che possa essere indennizzato solamente nel caso in cui il lavoratore stabilisca un luogo fisso in cui eseguire la propria prestazione lavorativa, ma solo se tale scelta *"sia dettata da esigenze connesse la prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza"*.

Altra parte della norma che appare di difficile applicazione – almeno al momento – è quella relativa all'obbligo per il datore di lavoro di mettere in campo *"le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro"*. Per poterlo fare secondo i principi di efficienza ed efficacia che regolano le attività aziendali occorreranno degli strumenti adeguati, con i relativi sistemi di controllo che, nel

rispetto sia delle esigenze aziendali sia della libertà e dignità del lavoratore, consentano di impiegare utilmente la prestazione lavorativa in modalità agile nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro. Solo a titolo di esempio si può pensare a regole contrattuali che disciplinino la connessione informatica solo in talune fasce orarie della giornata, si può prevedere che il lavoratore svolga la sua prestazione solo negli orari di apertura della sede aziendale, con eventuali termini di tolleranza (es. +/- un ora al giorno) ovvero si può lasciare al lavoratore la facoltà di svolgere la sua prestazione con la massima libertà oraria, rilevando automaticamente le ore di connessione e le attività svolte, allo scopo di accertare il raggiungimento dell'orario contrattualmente previsto e la conseguente disconnessione.

* *Odcec Milano*