



Stampa l'articolo | Chiudi

Smart working

Smart working, conciliare le esigenze di lavoratori e azienda

Commento a cura di Massimo Waschke, Avvocato, Partner di FDL Studio Legale e Tributario

Conciliare. E' un termine che spesso, in quanto avvocato giuslavorista, mi trovo ad utilizzare. Conciliare. E' questa l'esigenza che sempre più le aziende e i lavoratori sentono, in termini di organizzazione del lavoro, del tempo libero, delle esigenze aziendali e personali.

La legge n. 81 del 2017 definisce e regola - a grandi linee perché in realtà poco regola - lo smart working, il lavoro agile, che non è una nuova tipologia contrattuale, ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione di lavoro. E' una legge semplice, la n. 81/2017, composta da solo 6 articoli (sul lavoro agile), ma con una notevole portata innovativa. Fino ad oggi la definizione di lavoro subordinato era la messa a disposizione di energie lavorative da parte del lavoratore per un dato periodo di tempo. Ora da una logica temporale, si è passati ad una logica - o forse, meglio - ad una dinamica di risultato. Conciliare, dicevo. Lo scopo della legge, lo dice subito, all'inizio, è proprio quello di "agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" e demanda tutta la disciplina del rapporto di lavoro agile ad un accordo tra le parti: l'organizzazione che può essere per fasi, cicli ed obiettivi, il luogo di lavoro a casa, ma anche in altri luoghi decisi tra le parti, gli orari, che devono solo rispettare i limiti giornalieri e settimanali previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Tutti gli articoli della legge fanno riferimento all'accordo tra le parti, ivi compresa l'individuazione delle condotte del lavoratore che possano dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Le parti, quindi, possono stabilire nell'accordo quali siano le condotte sanzionabili. Nulla di strano, i Contratti Collettivi Nazionali prevedono a titolo esemplificativo quali comportamenti sono sanzionabili, graduando poi la sanzione in rapporto alla gravità della condotta, nulla vieta di aggiungere diversi casi/situazioni. E' chiaro che in regime di smart working molte condotte non avranno alcun peso (si pensi al divieto di fumo sul luogo di lavoro) mentre potranno averne altre assolutamente incompatibili con il lavoro subordinato "classico".

Ma le parti potranno anche modificare l'apparato sanzionatorio? Potranno, cioè, prevedere una determinata sanzione per un certo comportamento al di là di quanto il CCNL disciplina in situazioni simili? Per fare un esempio: il CCNL Commercio prevede la sanzione della multa in caso di assenza dal lavoro per oltre 3 giorni senza giustificazione. E' possibile per le parti (al di là delle difficoltà di controllo da parte del datore di lavoro a casa del lavoratore) prevedere una sanzione maggiore - finanche

espulsiva atteso l'inevitabile completo venir meno della fiducia, elemento estremamente necessario in tema di smart working – qualora ciò accadesse? Allo stato la risposta che darei è negativa, poiché la legge è chiara nel vietare un trattamento economico e normativo inferiore del lavoratore in smart working rispetto ai lavoratori con pari mansioni che lavoro esclusivamente all'interno dell'azienda. E' chiaro, quindi, che, pur nella libertà delle parti di disciplinare quali siano le condotte sanzionabili, le correlate sanzioni dovranno comunque parametrarsi a quelle previste dal CCNL applicato. Non vi è dubbio, peraltro, che anche la contrattazione collettiva dovrà adeguarsi alle nuove dinamiche del lavoro, disciplinando anche tale aspetto negli articoli dei provvedimenti disciplinari.

P.I. 00777910159 - © Copyright Il Sole 24 Ore - Tutti i diritti riservati