

14/05/2017
IL SOLE 24 ORE

Smart working, sono già 250mila. Identikit del dipendente da casa

Da Vodafone, che ha iniziato nel 2014 l'avventura dello «smart working» in Italia, e che oggi conta circa 3.500 persone che possono scegliere di lavorare da remoto un giorno alla settimana; agli ultimissimi accordi in Enel (7mila addetti) e Ferrovie dello Stato italiane (500, su base volontaria). Per non parlare, ancora, di Alstom, Philips, Sisal, Unicredit, Qui! Group.

Il lavoro agile, che da mercoledì – dopo il via libera finale del Senato – ha una nuova normativa nazionale, è una realtà già presente nel nostro Paese: i lavoratori che oggi godono di discrezionalità nella definizione delle modalità di impiego in termini di luogo, orario e strumenti utilizzati, sono 250mila, ha conteggiato l'ultima ricerca dell'Osservatorio «Smart working» del politecnico di Milano, vale a dire circa il 7% del totale di impiegati, quadri, dirigenti, in crescita del 40% rispetto al 2013. A essere interessate allo «smart» sono essenzialmente le grandi aziende (il 30% ha realizzato nel 2016 progetti ad hoc); ancora indietro, invece, le Pmi, tra cui la diffusione di esperienze di «lavoro agile» è ferma al 5 per cento (con un 13% che opera in «smart» senza piani strutturati).

L'identikit del lavoratore «smart» tipo è uomo (nel 69% dei casi), ha un'età media di 41 anni, e risiede al Nord (52% del campione - 38% Centro, 10% Sud); ma è chiaro che su questi numeri incideranno, ora, le nuove regole varate dal Parlamento tra i cui obiettivi, ha sottolineato Maurizio Del Conte, professore di diritto del lavoro alla Bocconi di Milano, e ora presidente di Anpal, «c'è quello di aiutare soprattutto le donne, le quali, anche per mancanza di adeguati servizi di welfare pubblico, rinunciano al lavoro più che in altri paesi europei, pur di non allontanarsi fisicamente da casa e famiglia».

Ma è altrettanto chiaro che la nuova disciplina, quando entrerà in vigore con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale, dovrà fare i conti, anche, con le intese già sottoscritte. Oggi, il passaggio al lavoro agile avviene essenzialmente attraverso la contrattazione (individuale o aziendale). Ma, astrattamente, si potrebbe utilizzare anche un Ccnl o semplicemente un accordo orale. Le nuove regole, invece, obbligano l'azienda all'accordo scritto. «Si potrebbe discutere se le eventuali pattuizioni già raggiunte in forma orale restino valide, ma sarà opportuno stipulare comunque gli accordi individuali previsti dalla nuova disciplina – ha evidenziato Franco Scarpelli, professore di diritto del Lavoro alla Bicocca di Milano –. Non è invece in dubbio che d'ora in avanti si applichi a tutti i rapporti agili, la disciplina della nuova legge, che produce effetto anche per i rapporti basati su pattuizioni precedenti e sugli accordi sindacali raggiunti in tante realtà».

Le divergenze sono così tante? «In realtà no – ha aggiunto Scarpelli –. Vanno specificati gli strumenti di esercizio del potere direttivo, per esempio, e disciplinato il diritto alla disconnessione: ma mi pare che la gran parte degli accordi già si esprimano su tali temi; anche sul controllo degli orari di impiego non si modifica il quadro della disciplina, che è quella generale; le regole sul recesso, che qualcuno legge con preoccupazione, mi pare riguardino solo l'accordo sulla forma agile del rapporto, non è un libero recesso dal contratto di lavoro».

Del resto, la nuova normativa, ha spiegato il professor Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio «Smart working» del politecnico di Milano, è «più matura di quelle in giro per l'Europa; il lavoro agile è regolato in Inghilterra, in termini però più di riconoscimento di misure di welfare e flessibilità; e anche in Olanda. In Francia poi è disciplinato essenzialmente il diritto alla disconnessione.

La legge italiana, nel complesso, fa diversi passi avanti perchè valorizza l'accordo tra lavoratore e azienda, guardando alla produttività».

Peraltra l'intesa che sancisce il passaggio «al lavoro agile» è risolvibile unilateralmente da entrambe le parti, con preavviso. In tal caso, la prestazione di lavoro ritorna alle modalità di tempo

e di luogo ordinarie. Secondo le nuove regole, poi, la prestazione resa in modalità “agile” dovrà avvenire in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa, ed entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale (si potranno utilizzare gli strumenti tecnologici).

È confermata la parità «di trattamento economico e normativo» (a quello applicato in attuazione dei contratti collettivi di cui all’articolo 51 del Dlgs 81 del 2015) nei confronti dei colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda (riduzioni stipendiali sono ammesse, ma solo in caso di accordi che comportino riduzioni di orario, come per esempio, un eventuale passaggio da full time a part-time). Ecco qui bisognerà vedere, ha detto ancora Scarpelli, «che gli accordi aziendali in essere sul salario variabile non contengano clausole sulla valutazione, tipo l’obbligo di presenza in azienda, che non possono applicarsi ai lavoratori agili. In quel caso, vanno revisionate».

Più delicato il tema salute e sicurezza (con l’integrale rispetto del diritto del lavoratore alla tutela contro infortuni anche in itinere e malattie professionali). Ma è proprio su questi aspetti, considerando che lo “smart working” fa venire meno, seppur in parte, il riferimento al luogo di lavoro, che sale la preoccupazione tra le aziende: «In effetti, il legislatore avrebbe potuto non intervenire lasciando la materia alle corpose norme generali che tutelano la sicurezza – ha detto Arturo Maresca, ordinario di Diritto del lavoro alla Sapienza di Roma –. Le nuove norme specifiche, non c’è dubbio, creano una criticità perchè, nella sicurezza del lavoro agile, non viene colta la differenza tra sicurezza relativa agli strumenti di lavoro e sicurezza relativa al luogo dove opera il dipendente. Nel primo caso la sicurezza deve essere garantita dall’impresa, mentre nel secondo la sicurezza non può essere imputata al datore che ignora dove il dipendente opera e deve ignorarlo, altrimenti viene meno il requisito del lavoro agile. L’attuale norma sulla sicurezza, quindi, non è chiara e se non dovesse essere interpretata nel modo sopra detto la conseguenza sarebbe quella, inaccettabile, di dar vita a una responsabilità oggettiva che addossa al datore il dovere di rendere sicuro il luogo di impiego del lavoratore agile che non solo non è nella sua disponibilità, ma che addirittura, e giustamente, ignora».