

Diritti, controlli, sicurezza: tutti i temi da regolamentare per trasformare l'eccezione in regola

SMART WORKING A SCADENZA

Che cosa accadrà al lavoro agile dopo il 31 marzo?

DI GAIA GRASSI

Un rovesciamento dello schema tradizionale di lavoro, fino a ora basato sul controllo e sulla presenza sul posto di lavoro. È l'obiettivo di Fastweb che dal mese di febbraio ha deciso di eliminare la timbratura fisica del cartellino in entrata e in uscita, sostituita con un sistema automatico che attribuisce a ogni dipendente la presenza e affida a quest'ultimo la responsabilità di certificare eventuali scostamenti, come la fruizione di ferie o di permessi.

Un segno importante che porta dritti al centro di un tema da affrontare senza più indugi, quello dello smart working dopo il 31 marzo 2021. È questa infatti, per ora, la data in cui scadranno i termini della procedura semplificata che ha consentito a moltissimi lavoratori l'accesso semplificato al lavoro agile. «Questa modalità di lavoro non si configura come una nuova forma contrattuale (diversamente da quanto è stato in passato, invece, per il part-time o il lavoro intermittente), ma piuttosto come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro subordinato», sottolinea l'avvocato **Carlo Coppola**, founder dello Studio Legale Coppola&Partners, specializzato in diritto del lavoro. «Prevede, quindi, una serie di formalità: l'accordo



relativo alla modalità di lavoro agile, per esempio, è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, con riguardo anche alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. Individua, inoltre, i tempi di riposo nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

A sancire un collegamento diretto tra allarme Covid-19 e smart working sono stati tutti i provvedimenti emergenziali finora varati «e in particolare il D.L. 34/2020 (Decreto rilancio), il cui art. 90 prevede che la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali sino alla fine dello stato di emergenza, oggi fissato al 30 giugno 2021. Da ciò si può desumere che, con tutta pro-

babilità, la data del 31 marzo slitti ulteriormente», continua Coppola.

Il ricorso al lavoro agile in realtà si è già molto ridimensionato rispetto all'esordio della pandemia. Secondo la ricerca «Tempo di bilanci per lo smart working», curata dalla Fondazione Studi Consulenti del lavoro e basata sui dati Istat, prima della pandemia l'adozione di questa modalità era intorno all'1,2%, tra marzo e aprile 2020 ha toccato l'8,8% per poi stabilizzarsi, tra maggio e giugno 2020, al 5,3%; oggi è rimasta prerogativa soprattutto della grandi imprese, mentre nelle piccole la ripresa delle attività ha coinciso in larga parte con il ritorno al lavoro tradizionale. «In alcuni settori, come in quello della giustizia, lo smart working si è rivelato un autentico fallimento, a causa dell'assenza degli strumenti di lavoro da remoto che ha comportato grandi ritardi nel caricamento di atti o di notifiche, con notevole danno per la collettività», spiega l'avvocato.

In ogni caso, sono rimasti an-

cora molti e importanti i punti poco regolamentati e da chiarire. «A cominciare dal diritto del lavoratore alla disconnessione, ossia a interrompere i contatti con il datore di lavoro senza per questo incorrere nell'inadempimento della prestazione e, di conseguenza, essere soggetto a sanzioni disciplinari.

In Italia la legge n. 81/2017 che regola lo smart working non ha riconosciuto la disconnessione come un diritto e ha rimesso la regolamentazione della stessa alla negoziazione tra le parti», prosegue Coppola. «Poi vi è la delicata questione dei buoni pasto: i datori di lavoro spingerebbero per eliminarli in quanto revocabili unilateralmente e poiché costituiscono un'agevolazione

di carattere assistenziale occasionale, pertanto non rientrano nel trattamento retributivo in senso stretto».

Infine, due argomenti molto spinosi: la sicurezza sul posto di lavoro e il controllo a distanza. «Il datore rimane responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore anche se questi si trova in un ambiente lavorativo diverso dai locali aziendali: tale principio deve essere certamente rimodulato per il prestatore di lavoro in modalità smart working», conclude l'avvocato.

«L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, inoltre, dispone che i controlli a distanza possono essere effettuati solo in presenza di determinate condizioni, come le esigenze organizzative produttive, la sicurezza del lavoro, la tutela del patrimonio aziendale e la sussistenza di un accordo con i sindacati; restano però esclusi da tali vincoli gli strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Pertanto il datore di lavoro può eseguire controlli a distanza sul lavoratore in smart working nel rispetto della privacy, ma rimane vietato l'utilizzo di webcam o software aziendali e ogni altra forma di controllo occulto, salvo il caso in cui il lavoratore realizzi dei comportamenti illeciti ai danni del datore». (riproduzione riservata)



Carlo Coppola

Al via Workie Talkie, sportello psicologico online per i lavoratori

Il virus non è solo una minaccia per la salute, ma anche per l'equilibrio della nostra psiche. A ribadirlo sono i recenti dati dell'Istituto Piepoli, in una indagine effettuata per conto del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP), che conferma come la principale fonte di stress sia rappresentata oggi proprio dall'emergenza Covid, che genera ansia e depressione nel 57% degli intervistati, più delle preoccupazioni economiche (44%) e dai dubbi sulle condizioni lavorative (37%).

La pandemia sta dunque minando anche la sfera emotiva e psicologica di milioni di lavoratori, con ripercussioni sulla loro salute, sul loro rendimento professionale e sulla loro vita privata. Paradossalmente però, le aziende che hanno avviato azioni per contrastare il fenomeno hanno scelto di puntare su altro, offrendo supporto tecnologico (44% delle aziende intervistate)

o corsi di formazione (29%), mentre solo il 6% ha introdotto un servizio di coaching o supporto psicologico.

«Per rispondere all'isolamento sociale e ai nuovi bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori in questo momento,



siamo andati noi a cercarli, per fornire un servizio qualificato e di indubbia utilità», sottolinea **Alessandro Faraoni**, Segretario Regionale FISTel CISL Lazio, sindacato che associa lavoratori dell'informazione, dello spettacolo e delle telecomunicazioni.

In collaborazione con Doctor Now, startup per servizi sanitari che facilita l'accesso alla cura e l'incontro medico paziente, l'associazione ha lanciato 'Workie Talkie', uno spazio di ascolto gratuito a distanza con uno psicologo, per avere una consulenza e un supporto personalizzato e assolutamente riservato. «Le aziende hanno privilegiato un supporto di tipo strutturale e funzionale, noi abbiamo scelto di lavorare per le persone, portando a disposizione servizi utili, sicuri, professionali e che garantiscano anche una corretta gestione della privacy».

Workie Talkie, nato a novembre 2020, è dedicato sia ai lavoratori e alle lavoratrici che a tutto il nucleo familiare convivente, e offre percorsi su diverse aree tematiche che vengono focalizzate insieme allo psicologo che si occupa del primo colloquio orientativo.

«Anche se al momento non abbiamo interazione con le aziende, i dipendenti sono molto incuriositi, c'è molta domanda di informazione, e di solito chi accede allo strumento ha già avuto esperienze di terapie», spiega **Antonio Pelosi**, co-founder di Doctor Now. «La situazione emergenziale e le trasformazioni dei modelli di vita quotidiana che ci troviamo a vivere sulla nostra pelle, generano nuove necessità, tra cui nuove modalità per la cura della nostra salute».

Al momento il costo delle consulenze psicologiche non fa capo alle aziende, «e invece sarebbe opportuno che lavoratrici e lavoratori fossero sostenuti nei costi di questa iniziativa», continua Pelosi. «C'è però una convenzione con FISTel CISL Lazio che consente il primo accesso gratuito e successivi sconti su eventuali percorsi terapeutici intrapresi, in attesa dell'auspicabile prospettiva di ampliare la convenzione a livello nazionale». (riproduzione riservata)

Fiorella Cipolletta