



CONTRATTARE IL LAVORO AGILE

Manuale breve

a cura di Daniele BALLO e Grazia MAZZE'

CONTRATTARE IL LAVORO AGILE.

Premessa

La diffusione del lavoro agile che continuiamo a chiamare “smart” senza aver mai sfiorato un vero approccio flessibile e tantomeno agile, è aumentato in modo sostanziale per effetto delle misure rese necessarie dalla pandemia COVID 19, in seguito alle quali un terzo degli occupati ha lavorato da casa e che persiste come modalità “consigliata” oppure imposta dalle norme. Un’esperienza che ha insegnato il valore del lavoro per obiettivi e l’importanza del digitale; ha dimostrato come un modo diverso di lavorare sia possibile ma mettendo anche in luce come l’organizzazione del lavoro è basata su assunti superati e inadeguati per l’epoca in cui viviamo.

Per quanto atipico i vantaggi del “vero” Smart Working sono per datori di lavoro e dipendenti; migliora la produttività, riduce i costi per gli spazi fisici; Work-life balance, riduzione dei tempi e costi di trasferimento, migliore utilizzo dei trasporti pubblici, riduzione delle emissioni di CO2 e del traffico.

Allo stesso tempo il lavoro agile presenta alcuni rischi, la possibilità che il lavoratore diventi invisibile nella comunità di lavoro per l’esclusione dalle strutture, dai contatti personali con i colleghi e dall’accesso alle informazioni, dalle opportunità di promozioni e formazione, per il possibile aumento delle diseguaglianze di genere e generazionali.

Il Covid e il lavoro forzato da casa hanno cambiato i comportamenti ma non necessariamente il modo di pensare, con la conseguenza di un lavoro che deve fare ogni azienda nei ruoli della leadership e della cultura aziendale. La sfida dei prossimi anni per lo Smart Working, come lo chiamano oramai tutti gli accordi, sarà quella di superare lo status di “progetto” e renderlo un nuovo modo di lavorare.



Dal telelavoro al lavoro agile

Il Telelavoro è stato promosso in Italia negli anni '90 soprattutto per il raggiungimento di due obiettivi: il disinquinamento e la promozione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro (riducendo spesso però gli accordi a delle concessioni in chiave di welfare aziendale).

Nel nostro Paese non è stato utilizzato al meglio, "intrappolato" in regole che ne hanno impedito la diffusione e temuto da imprenditori e sindacati per motivi simili: controllo e rappresentanza dei lavoratori.

Nel 2013 i telelavoratori erano circa il 6% ma nel tempo si è registrato un cambio di tendenza; nel 2014 fu presentata in Parlamento la proposta di Legge sullo Smart Working, rilanciata in un disegno di legge collegato al Patto di stabilità 2016 (Jobs Act); nel 2017 è stata promulgata la Legge n. 81 che dagli artt. 18 a 22 disciplina le misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro della prestazione di lavoro subordinata.

Lo Smart Working non è un contratto, non è un diverso luogo di lavoro ma una "modalità di svolgimento" della prestazione di lavoro, in cui si regola la possibilità di lavorare dove, quando e come si vuole. Il decentramento non deve comunque minare la dimensione collettiva del lavoro; è idea che il Sindacato potrebbe farsi "luogo" di condivisione delle problematiche per i lavoratori remotizzati, anche in spazi comuni di co-working del Sindacato stesso, in cui il lavoratore lavorerà continuativamente o saltuariamente, secondo le proprie esigenze di vita.

E' necessario inquadrare quindi, l'approccio utile per sfidare le imprese che hanno scoperto in questi mesi i benefici del lavoro remoto, senza voler cambiare il loro sistema di procedure costruito in decenni di modelli organizzativi gerarchici e di controllo.



Accordo collettivo e Accordo individuale

Fatte salve ulteriori proroghe dal 1° maggio 2021 per accedere alla modalità di lavoro agile si seguirà la procedura ordinaria applicando la Legge 81/2017 che opera numerosi rinvii agli accordi individuali, fra il datore di lavoro e il singolo lavoratore

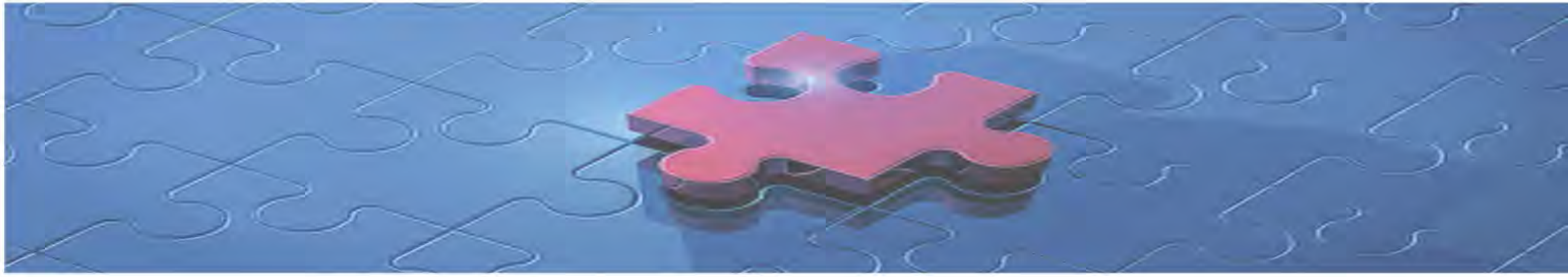
Vi può essere un ruolo della contrattazione collettiva?

Non essendo ancora note tutte le implicazioni che la remotizzazione comporterà a lungo termine, con la mancanza di modelli collettivi di riferimento, potrebbero nascere difficoltà; di certo il fulcro della disciplina emergenziale risiede proprio



nel superamento dell'accordo individuale, quale fonte di disciplina e organizzazione della modalità agile di esecuzione del lavoro. Il contratto collettivo è la cabina di regia necessaria per dare allo Smart Working una struttura, un'organizzazione allineata;

necessaria per ripensare innanzitutto alla solidarietà, per limitare la contrattazione individuale, l'unilateralismo aziendale e le discriminazioni; necessaria per la solidarietà nella remotizzazione, permettere a chi non può lavorare dal domicilio di lavorare in altre sedi, senza una postazione fissa, purché coerente con la tipologia di attività svolta e con la protezione dei dati trattati. È chiaro che un quadro regolatorio collettivo a carattere generale non può sostituirsi alla volontà delle parti, al quale possono riferirsi in sede di accordo individuale che non potrà mai mancare. La contrattazione deve convenire i principi della tutela della salute dei lavoratori, la flessibilità organizzativa e i tempi di vita e di lavoro, nuovi modelli organizzativi e miglioramento della qualità e della produttività.



Occorre disciplinare il diritto all'apprendimento permanente del lavoratore, la responsabilità e la modalità di erogazione della formazione con forme di affiancamento virtualizzato e di interattività tra lavoratore e formatore; occorre prevedere misure economiche e/o strumenti di welfare, tenendo conto di guadagni e perdite, che supportino l'attività di lavoro a distanza delle persone, come apparecchiature informatiche e di comunicazione, mobili ergonomici (postazioni e sedie adatte).

Il lavoratore dovrà limitarsi alla decisione di adottare o meno questa modalità secondo le regole concordate collettivamente con l'azienda o nel settore; è necessario lasciare al lavoratore la preferenza di "quanto, quando e se lavorare da remoto" individuando nell'accordo la scelta dei luoghi da cui rendere la prestazione; l'uso di pc e altri strumenti; l'orario e le fasce di reperibilità; la cooperazione al rispetto delle misure di sicurezza; le misure di protezione e riservatezza dei dati aziendali senza scordare le libertà sindacali da poter esercitare (è opportuno sottolinearlo sebbene dovrebbe essere sottinteso).



Regolare lo straordinario

La legge da una parte specifica che il lavoro agile procede “senza precisi limiti di orario” e, dall’altra, evoca limiti massimi invalicabili, che essa stessa individua nel “...limiti di durata massima dell’orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”, facendo riferimento all’orario ordinario, dando l’idea di confermare l’esigenza di non eccedere nel protrarre l’attività lavorativa.

Anche in Smart Working può succedere di fare straordinario, il c.d. over-work; alcune aziende non lo riconoscono, altre invitano al recupero delle ore lavorate in più, in ogni caso il lavoratore deve poter segnalare in serenità questo accadimento per valutare se si tratta di un’eccezione o se in effetti il carico di lavoro o gli obiettivi assegnati sono eccessivi e valutare una riorganizzazione del lavoro.

Alcuni accordi concedono la possibilità di straordinario, specificatamente previsto e previa autorizzazione con il conseguente riconoscimento economico.

Lo Smart Worker non ha orari rigidi perché si basa soprattutto sulla piena libertà di organizzazione e inoltre è difficile misurare la durata dell’orario di lavoro giornaliero però, nello spirito dello strumento, non si possono escludere forme di retribuzione incentivanti legate ai risultati.



Il buono pasto

Il buono pasto è un beneficio accessorio, non si tratta di un pezzo di retribuzione del lavoratore, è una cifra compensativa della mancanza del servizio mensa interno all'azienda; se nel CCNL il buono pasto non è previsto il datore di lavoro non è costretto a darlo.

Per chi ne usufruiva a causa del Covid le cose si sono leggermente complicate, in particolare all'esistenza o meno di un obbligo di concederli in capo al datore di lavoro; Il lavoratore che ha visto riconvertire in lavoro a remoto la sua attività ha dedotto che, dal momento che prima percepiva i buoni pasto, ne aveva automaticamente diritto, non è così. È vero che non possono essere operate «discriminazioni» tra lavoratori agili e lavoratori che si recano ogni giorno in ufficio, il buono pasto, però, non è concepito come parte dello stipendio ma come beneficio aggiuntivo che può essere assimilato a una prestazione di welfare, dunque possono essere concessi o revocati senza particolari formalità dal datore di lavoro in qualsiasi momento, salvo l'esistenza di specifici obblighi contrattuali che dispongano diversamente.

I buoni pasto quando non previsti rientrano nelle misure economiche da prevedere, come gli strumenti per il miglioramento del comfort della postazione di lavoro con il contributo dell'azienda, sedia ergonomica, pc portatile, schermo aggiuntivo e valutazioni economiche per i costi sostenuti di internet (la propria connessione domestica non era pensata per essere in parte o tutta occupata dal flusso di dati del lavoro – alcuni accordi hanno previsto ad esempio, rendendola più flessibile, la connessione mobile in roaming a carico dell'azienda), spese energetiche e di riscaldamento.



Diritto alla disconnessione

Essere sempre connessi ha un impatto negativo sulla salute, sull'equilibrio tra vita privata e professionale e sul riposo. È in questo contesto che il Parlamento Europeo ha approvato una risoluzione con la quale intende proteggere il diritto fondamentale di tutti i "remote workers" a disconnettersi e a non essere raggiungibili al di fuori dell'orario lavorativo.

La Legge n. 81/2017 non definisce questo diritto e non stabilisce delle regole dirette, rimandando all'accordo tra le parti. La Contrattazione Collettiva è la migliore forma per regolare il diritto alla disconnessione, oltre a stabilire i metodi di controllo e della registrazione dell'orario di lavoro. Se c'è già una norma che stabilisce il limite massimo di orario di lavoro a cosa serve rivendicare il diritto alla disconnessione? Siamo davanti un falso problema oppure non hanno/abbiamo il coraggio di affrontare una rivoluzione in atto con nuovi paradigmi di regolazione del lavoro.

Il tema del diritto alla disconnessione in una società costantemente connessa non è giuslavoristico ma sociologico; non se ne sentirebbe il bisogno se non ci fossero problemi organizzativi di fondo negli ambienti di lavoro, la maggior fonte di preoccupazione dei dipendenti è l'elevato carico di lavoro che non sono in grado di svolgere durante la normale giornata lavorativa; questo porta spesso molti a lavorare ore aggiuntive, spesso non retribuite, per la necessità di essere collegati al lavoro, per il timore che ciò possa influire negativamente sulla carriera.



Potere di controllo e disciplinare

La previsione di un accordo per l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro è uno degli elementi che distingue il lavoro agile dal telelavoro e ne caratterizza la forma ibrida di lavoro autonomo dentro la categoria del lavoro subordinato.

Con la disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori si raccordano le forme di controllo del lavoro a distanza. C'è da chiedersi se la modifica di detto art. 4 operata dal D. Lgs. n. 151/2015, introduce il comma 2, consenta di escludere nel lavoro agile la preventiva autorizzazione, perché si tratta di controllo realizzato attraverso strumenti necessari per rendere possibile la prestazione a distanza. Matura il dubbio perché nel lavoro agile, a differenza che nel telelavoro, l'utilizzo della strumentazione informatica è solo possibile e non necessaria, evocando quindi l'idea di strumenti che, ancorché idonei a consentire il controllo a distanza, sarebbero non necessari per rendere la prestazione agile.

In ogni caso, è sempre necessaria l'informativa individuale al lavoratore prevista dall'art. 4 comma 3 Statuto dei lavoratori, per poter utilizzare le risultanze del controllo nel rapporto di lavoro, informativa che deve contenere tutti gli elementi previsti dalla norma sulla tutela della riservatezza dei dati personali.





Salute e sicurezza

Il tema della Salute e Sicurezza sul Lavoro è molto importante anche nel caso delle attività in modalità agile. Il Ruolo del RLS anche in questo caso diventa fondamentale. Il RLS deve essere coinvolto nella modifica del Documento di Valutazione del Rischio - DVR con l'introduzione del lavoro agile e quindi dei rischi di cui i lavoratori/lavoratrici sono esposti. Tutti i lavoratori che lavoreranno in modalità agile dovranno essere informati e formati sulle nuove attività e sulle ripercussioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro. La specifica informativa, predisposta da INAIL, da consegnare ai lavoratori interessati, dopo la necessaria consultazione dei RLS può essere scaricata al seguente link: <https://www.inail.it/cs/internet/-docs/avviso-coronavirus-informativa-allegato-1.docx>



La disposizione dedicata alla sicurezza sul lavoro nella modalità agile che deve informare per iscritto, almeno una volta l'anno, i lavoratori e i RLS sui rischi della modalità, non esaurisce l'analisi e

il confronto e per quanto previsto dall'art. 2087 c.c. la responsabilità è del datore di lavoro anche per l'esecuzione delle prestazioni svolte all'esterno dei locali aziendali, per questo motivo l'obbligo del lavoratore di collaborare all'attuazione delle misure e sanzionarlo se non le rispetta.

Anche nella forma di lavoro agile si discute l'applicazione dell'art.3 c. 10 Dlgs 81/2008, la necessaria alternanza dei luoghi della prestazione non coincide perfettamente con il concetto di continuità della prestazione resa a distanza a cui fa riferimento il Testo Unico.



La **copertura INAIL nello Smart Working** è la medesima rispetto al lavoratore dipendente, per questo l'informativa INAIL passa in rassegna le principali criticità riscontrate nel lavoro agile in emergenza: sovrapposizione tra ambiente lavorativo e domestico; mancanza di una preparazione adeguata dei lavoratori alla visione complessiva dei rischi; difficoltà e spesso impossibilità nel separare spazi personali e familiari con cicli e tempi di lavoro; interazione con fonti di pericolo più connaturate alla dimensione abitativa che a quella professionale. Si potrebbero determinare anomalie psico-fisiche individuali e anomalie psico-sociologiche collettive, non potute ancora analizzare nel dettaglio a causa dell'aumento rilevante dei lavoratori esposti in un periodo di osservazione ancora breve, nella prevista "obbligatorietà" della valutazione del rischio da Stress lavoro-correlato, presentandosi nel tempo come un possibile "danno" connesso al lavoro agile. Queste anomalie possono riguardare le varie "posizioni/postazioni di lavoro" non ergonomiche, in cui spicca la lombalgia spesso dovuta a posture scorrette, le crisi vagali accompagnate da senso di nausea, spossatezza e vertigini e le cervicalgie che provocano intorpidimento e formicolio al collo; fissare lo schermo di dispositivi elettronici per un periodo di tempo prolungato può causare disturbi astenopici come secchezza oculare, affaticamento, senso di bruciore e visione offuscata.

Per prevenire è necessario valutare: sedie ergonomiche, salute oculare, consigliare esercizi dinamici di mobilità, spazi adeguati etc



Welfare

Nei piani di welfare aziendali entreranno probabilmente altre forme di sostegno al work-life balance, perché nell'emergenza della pandemia sono apparse nuove necessità a cui sarebbe opportuno rispondere con servizi welfare adeguati; le richieste verranno dai lavoratori nell'ambito del supporto familiare, del sostegno psicologico post coronavirus, del sostegno per i caregiver, di aiuto per il cambiamento. Prioritaria sarà la questione salute, i sistemi di sanità integrativa sono considerati un supporto fondamentale che rispondono ai bisogni che in questa fase pandemica sono in continuo cambiamento.

Ci saranno esigenze sociali legati alla gestione del tempo, del lavoro, della vita privata, dovranno cambiare le misure di supporto del benessere e della gestione del carico di cura dei dipendenti come corsi di social well-being (ancora molto scarsi in Italia, mancando una cultura diffusa del benessere organizzativo), organizzare momenti virtuali di socializzazione dando anche indicazioni pratiche su come lavorare al meglio da casa, a partire dalla postura; un supporto del benessere potrà essere aumentare le visite specialistiche di prevenzione e gratuite, come le consulenze nutrizionali o supporti psicologici.

Dovranno essere anche le istituzioni a ripensare alcuni servizi, come i benefit per la mobilità sostenibile, benefit per l'area ricreativa che si sposterà più sullo sport, a seguire corsi, per vedere spettacoli, introducendo anche la modalità on line. Il welfare potrebbe essere sostenuto grazie all'aumento della soglia massima di esenzione fiscale per beni e servizi offerti ai dipendenti, sarebbe una spinta importante per la ripresa dell'economia.

NEW MINDSET

La vera sfida sta nel cambio del mindset

La gestione a distanza del personale richiede una comunicazione più trasparente tra manager, team e tra colleghi, passare da una mentalità incentrata su previsione e controllo ad una mentalità fondata sull'autonomia condivisa; processi di questo tipo richiedono tempo e la base dello Smart Working deve partire da presupposti essenziali: formazione e coaching.

Giocano un ruolo essenziale le soft-skills, flessibilità, empatia, attenzione alla relazione, ascolto e collaborazione, occorre una nuova mentalità, una Smart Mindset, un insieme di competenze di intelligenza emotiva, per determinare quanto una persona sia in grado di autogestirsi e di coordinarsi con colleghi, manager o quanto si ritrovi capace di lavorare in remoto.

Fondamentale in questo panorama è cambiare la cultura e il modo di pensare all'interno delle aziende, per ridefinire i team e le relazioni, per rinnovare davvero le organizzazioni delle persone coinvolte. Occorre lavorare su tre livelli, quello personale, autodisciplina e proattività, quello strumentale, capacità di non avere un atteggiamento ostile verso la tecnologia e quello metodologico che dipende dalla seconda, in funzione delle tecnologie applicate si favoriscano il coworking e lo sharing di conoscenze. La contrattazione deve spingere a ripensare pratiche e forme di sostegno formativo a disposizione di individui e team, per lavorare sul Digital Mindset delle persone, una cultura digitale a misura d'uomo; l'atteggiamento proattivo, la curiosità e la capacità di adattamento sono muscoli di intelligenza emotiva da allenare, per vivere meglio la condizione; un set di competenze che possano essere sviluppate attraverso percorsi mirati e/o coaching, come la propensione ad assumersi responsabilità sui propri obiettivi, capacità di relazionarsi, capacità di redigere piani di lavoro per sé e per gli altri, per condividere esperienze, sfide, opportunità, per sentirsi più collegati; è importante che la contrattazione collettiva attenzi l'aumento del periodico scambio di opinioni tra dirigenti e lavoratori e i loro rappresentanti sindacali, sul carico di lavoro e sui processi lavorativi.