

SE L'EPIDEMIA METTE LE ALI ALLO SMART WORKING

L'ESIGENZA DI ARGINARE IL CONTAGIO INDUCE MOLTE AZIENDE A CONSENTIRE CHE I DIPENDENTI SVOLGANO IL LAVORO DA CASA; E IL GOVERNO A RIMUOVERE O ALLEGGERIRE ALCUNI VINCOLI INOPPORTUNAMENTE IMPOSTI AL "LAVORO AGILE" CON LA LEGGE DI TRE ANNI FA

Articolo pubblicato sul sito lavoce.info il 26 febbraio 2020

Risparmio di tempo e di costi

Non tutto il male vien per nuocere. Se il Covid-19 avrà l'effetto di allargare la sperimentazione del lavoro agile, o smart work, e farne conoscere i possibili vantaggi, questo sarà un pur piccolo contrappeso positivo ai molti e gravi danni prodotti dall'epidemia. Questa forma di organizzazione del lavoro dipendente è ancora molto meno diffusa di quel che potrebbe, anche perché è conosciuta poco o in modo troppo impreciso: sono poco comprese le enormi sue potenzialità sul terreno del risparmio dei tempi di spostamento delle persone e dei costi logistici aziendali, ma anche sul terreno della riduzione del traffico urbano e dell'inquinamento.

Col termine "lavoro agile" si indica la prestazione lavorativa che, pur svolta in regime di subordinazione, si caratterizza tuttavia per il fatto di non essere soggetta al vincolo del doversi svolgere in un determinato luogo piuttosto che in un altro; e, nella versione più spinta, neppure al vincolo del doversi svolgere secondo un determinato orario. Il coordinamento spazio-temporale, che caratterizza da sempre il lavoro subordinato tradizionale, è sostituito dal coordinamento informatico e telematico, che consente alla persona interessata di compiere il proprio lavoro mediante pc e Internet dal luogo liberamente scelto, purché sia possibile l'interconnessione stabile, o almeno la comunicazione e lo scambio di dati in tempo reale con l'azienda.

La differenza dal tele-lavoro

L'antecedente storico del lavoro agile è il tele-lavoro, che ha avuto qualche diffusione già negli anni '80 ed è stato oggetto di accordi aziendali in alcune grandi imprese. Ma si tratta di una cosa molto diversa: il telelavoro era una forma di organizzazione tutt'altro che agile. Comportava infatti l'istallazione presso l'abitazione del lavoratore o in altro luogo concordato di una postazione attrezzata fissa assai ingombrante, con una consolle e un monitor, collegata con l'azienda via cavo o via radio, mediante la quale la persona interessata svolgeva a distanza, esattamente come la avrebbe svolta recandosi in azienda, un'attività di contenuto professionale per lo più modesto: mansioni di centralino, di call centre, e simili. Il tele-lavoro, dunque, non consentiva affatto la libera scelta e variabilità del luogo e del tempo di svolgimento dell'attività. Implicava un ingente investimento da parte dell'impresa ed era compatibile soltanto con un novero assai ristretto di mansioni.

Il lavoro agile, invece, non richiede un investimento rilevante, è praticabile in una gamma amplissima di mansioni, ed è particolarmente congeniale a quelle di contenuto professionale più elevato. Dalla metà degli anni '90 accade sempre più diffusamente che un lavoratore dipendente, d'accordo con l'imprenditore, in determinati periodi nella giornata, nella settimana, nel mese o nell'anno, svolga la prestazione da un luogo qualsiasi, liberamente scelto di volta in volta, diverso dalla sua postazione situata nei locali dell'azienda. E in alcuni casi non sono dei singoli segmenti, ma è l'intera prestazione di lavoro a essere svolta secondo questa modalità: il lavoratore in azienda ci va solo ogni tanto, o in alcune occasioni particolari, ma per il resto del tempo è contattabile solo via telefono, email o altre forme di comunicazione telematica.

Il riconoscimento legislativo

Con la legge n. 81 del 2017 questa forma nuova di organizzazione del lavoro resa possibile dal pc e da Internet ha avuto anche un riconoscimento legislativo esplicito. Del quale, a rigore, non ci sarebbe stato bisogno, essendo il lavoro agile già di fatto praticato senza problemi; ma il legislatore ha voluto dare un

segnale di ammodernamento del diritto del lavoro e allo stesso tempo incoraggiare la diffusione di questa buona pratica.

Senonché la nuova legge ha, semmai, messo un po' di piombo nelle ali del lavoro agile. I sette lunghi articoli dedicati a regolare la materia avrebbero ben potuto essere sostituiti da due righe che dicessero: "Il lavoro agile è soggetto alla disciplina propria del lavoro subordinato, a eccezione delle norme in materia di collocazione ed estensione temporale della prestazione". Invece la nuova legge ha introdotto alcune bardature burocratiche, delle quali si sarebbe benissimo potuto fare a meno: innanzitutto la necessità di una pattuizione scritta (articolo 19), della sua comunicazione agli organi amministrativi competenti (articolo 23), nonché della consegna al lavoratore e al rappresentante aziendale per la sicurezza di una "informativa almeno annuale" sui "rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione" della prestazione (articolo 22). Nessuno è stato in grado di chiarire quale possa essere l'oggetto di questa informativa, dal momento che nel lavoro agile il datore è, per definizione, non responsabile e neppure necessariamente a conoscenza del luogo dove la prestazione si svolge.

Fatto sta che il Governo, di fronte al rischio di diffusione del nuovo virus, volendo incoraggiare il ricorso al lavoro agile da parte delle aziende delle regioni interessate dal contagio, ha dovuto emanare una norma apposita – nel d.P.C.m. n. 6/2020 – per esentarle temporaneamente dalla pattuizione scritta e per autorizzare la consegna dell'informativa sui rischi specifici (ma quali?) per via telematica.

Un mutamento profondo nella struttura del rapporto di lavoro

Il vero problema per la diffusione del lavoro agile sta nel fatto che esso comporta un mutamento profondo nella struttura del rapporto contrattuale. Viene meno, infatti, la possibilità di misurare la quantità del lavoro sulla base della sua estensione temporale: il creditore della prestazione può osservarne solo il risultato immediato, e di questo tenere responsabile il lavoratore. Donde una piccola rivoluzione nei sistemi di gestione del personale, per la quale molte imprese non sono preparate. Ma chissà che proprio il coronavirus non le costringa a fare di necessità virtù, accelerando un'evoluzione che altrimenti sarebbe stata più lenta.