

LE TUTELE

Diritto a disconnettersi orari e buoni pasto I nodi del lavoro da casa

di Rosaria Amato

ROMA - Un primo maggio con oltre quattro milioni di lavoratori italiani in smart working: non era mai successo, e non è neanche frutto di una libera scelta, ma è un'opportunità unica per ripensare le regole. Sfida raccolta subito dalla ministra del Lavoro Nunzia Catalfo, che si è detta favorevole ad un incontro con i sindacati, e dalla ministra della Pubblica Amministrazione Fabiana Dadone. I temi sul tavolo vanno dalle norme sulla sicurezza a quelle sull'orario di lavoro e il diritto di disconnessione. A causa dell'epidemia, i numeri in meno di due mesi sono diventati imponenti: al ministero del Lavoro risultano attualmente 1.827.792 lavoratori attivi in modalità "agile"; prima dell'epidemia erano solo 221.175 persone. E si tratta forse di un numero sottostimato, dal momento che i decreti sul Covid 19 hanno semplificato la procedura e non tutte le aziende potrebbero aver inviato la comunicazione. Vanno poi aggiunti circa due milioni e mezzo di dipendenti della Pubblica Amministrazione. Lo smart working sarà anche al centro della fase 2 per evitare di affollare gli uffici e i mezzi pubblici: a incoraggiarne la prosecuzione in ogni caso in cui sia possibile c'è sia l'ultimo decreto del governo che il protocollo tra le parti sociali.

Orario e straordinari

Cinquanta giorni di lavoro agile sono un banco di prova straordinario: corre in rete la ribellione di molti dipendenti che da un giorno all'altro si sono ritrovati in modalità lavoro quasi perenne, con uno spazio sempre più risicato per la vita privata. Esattamente l'opposto degli obiettivi che il lavoro agile si propone di

raggiungere: «Lo smart working non è banalmente il lavoro svolto a casa», dice il segretario generale aggiunto della Cisl Luigi Sbarra. Significa mettere al centro responsabilità, autonomia, ragionare per obiettivi, ma anche maggiore possibilità di conciliazione con la vita privata. La legge però prevede la piena parità di trattamento retributivo rispetto a chi lavora in ufficio, comprese le indennità di lavoro straordinario e notturno». Con una distinzione: «Dovendo lavorare per obiettivi - rileva Ilario Alvino, giuslavorista e professore all'Università La Sapienza di Roma - uno dei vantaggi è che il lavoratore può lavorare quando vuole. Se lavorare di notte è una scelta del lavoratore non configura lavoro notturno. Discorso analogo per lo straordinario. Il vero problema si pone quando è il datore di lavoro a richiedere una prestazione che necessita di ore di straordinario o di prestazione notturna».

Il diritto di disconnessione

È il vero nodo dello smart working, e va affrontato con i contratti collettivi o individuali. A farlo sono stati però finora solo il contratto degli insegnanti e quello dei bancari, che vietano telefonate o email dopo l'orario di lavoro. Nella pratica, però, precisa il segretario della Fibi Lando Sileoni, «la disconnessione si declina in maniera diversa a seconda della funzione: il principio di fondo è che nessuno può essere perennemente a disposizione».

I buoni pasto

Hanno suscitato molte polemiche i dubbi espressi dalla ministra Dadone nel corso di un'audizione parlamentare sulla compatibilità tra

smart working e obbligo di erogazione dei buoni pasto, che sono per legge una prestazione sostitutiva della mensa aziendale. Tuttavia le contestazioni dei sindacati si riferiscono più alle modalità di lavoro di questi giorni, da remoto, ma spesso ben poco smart. Se la prestazione di lavoro è flessibile potrebbe non includere il buono pasto ma nulla vieta di farlo, come è avvenuto per esempio nel contratto dei bancari.

Infortuni sul lavoro

Il tema della sicurezza sul lavoro in smartworking, rileva Alvino, «non può essere affrontato con le stesse norme che si applicano in azienda». La distinzione di fondo è tra telelavoro e smart working: nel primo caso spetta al datore di lavoro fornire la "postazione" con tutti i relativi strumenti e modalità. La soluzione non può essere unica per tutti, osserva il segretario generale della Uil Carmelo Barbagallo: «Ferma restando la base legislativa che vale per tutti, lo smart working va regolamentato facendo ricorso alla contrattazione, anche per tenere conto delle specificità categoriali. Se in smart working mi alzo dalla scrivania e batto la testa nello spigolo della libreria, quello è un incidente di lavoro e va coinvolto l'Inail. Se, in specifici casi che vanno definiti contrattualmente, un infortunio si verificasse a causa della strumentazione non conforme fornita dal datore di lavoro, bisognerebbe valutare anche una possibile responsabilità di quest'ultimo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La parola

Smart working

Le differenze

Nello smart working o lavoro agile il dipendente e l'azienda ridefiniscono in modo flessibile luogo e orario di lavoro. Nel telelavoro invece il dipendente ha una postazione fissa, ma dislocata fuori dalla sede aziendale

Le regole per il lavoro a casa

1 Personal computer

Il datore di lavoro non è obbligato a fornire un pc in caso di smart working. Lo prevedono alcuni contratti collettivi (come per i bancari). Il telelavoro prevede che il datore di lavoro fornisca gli strumenti di lavoro e l'allestimento della postazione

2 Utenze

Tanto nel lavoro agile quanto nel telelavoro non c'è un obbligo legale del datore di lavoro di pagare le utenze. Nella prassi del telelavoro (ma non del lavoro agile) molto spesso i datori di lavoro erogano una somma forfettaria per le spese

4 Orario di lavoro

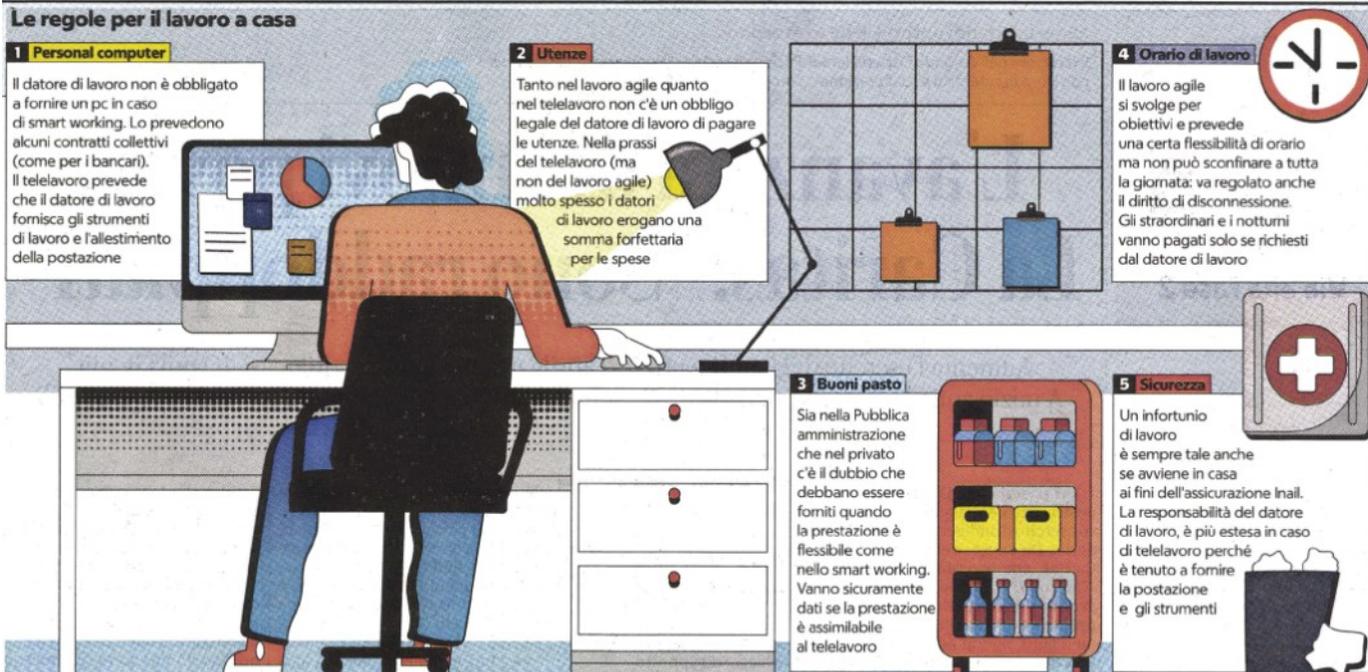
Il lavoro agile si svolge per obiettivi e prevede una certa flessibilità di orario ma non può sconfinare a tutta la giornata: va regolato anche il diritto di disconnessione. Gli straordinari e i notturni vanno pagati solo se richiesti dal datore di lavoro

3 Buoni pasto

Sia nella Pubblica amministrazione che nel privato c'è il dubbio che debbano essere forniti quando la prestazione è flessibile come nello smart working. Vanno sicuramente dati se la prestazione è assimilabile al telelavoro

5 Sicurezza

Un infortunio di lavoro è sempre tale anche se avviene in casa ai fini dell'assicurazione Inail. La responsabilità del datore di lavoro, è più estesa in caso di telelavoro perché è tenuto a fornire la postazione e gli strumenti



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE