

L' intesa deve indicare i comportamenti vietati e sanzionabili

L' accordo tra azienda e lavoratore È comunque opportuno «affiggere» nella intranet il codice disciplinare. Una delle novità più rilevanti introdotte dalla legge regolatrice dello smart working (la 81/2017) è che il legislatore ha rimesso - solo per il lavoro agile - all' autonomia negoziale la definizione di due fondamentali prerogative datoriali: le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo, da sempre riservate alla esclusiva gestione del datore di lavoro, nei limiti di legge. Data la sua portata innovativa, è verosimile che questa disposizione possa essere oggetto di contrasti interpretativi, in sede di attuazione. È indispensabile individuare nell' accordo che le parti sottoscrivono per regolare il rapporto le condotte legate all' esecuzione della prestazione lavorativa all' esterno dei locali aziendali che possono dar luogo all' applicazione di provvedimenti disciplinari. Per forza di cose, nell' ambito dello smart working, sarà difficile che il codice disciplinare possa essere collocato in un luogo accessibile a tutti: però potrà essere reso noto, ad esempio, tramite la intranet aziendale. Questo per evitare contestazioni di nullità di eventuali sanzioni per mancata affissione del codice disciplinare. Più problematica sembra invece l' individuazione di specifiche condotte sanzionabili diverse da quelle tipizzate per i lavoratori che operano all' interno dell' azienda, che saranno legate ovviamente alle specificità delle prestazioni svolte in lavoro agile. Nell' ambito del potere di controllo, invece, gli elementi di novità sono meno evidenti poiché la norma contiene un espresso richiamo alle consuete regole dell' articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Questa norma ammette che possano essere installati dispositivi che consentano anche il controllo a distanza dell' attività lavorativa solo per esigenze organizzative e produttive, oppure per ragioni legate alla sicurezza sul lavoro o per tutela del patrimonio aziendale, a condizione però che sia stato stipulato un accordo sindacale o che sia stata ottenuta dal datore un' autorizzazione



dell' Ispettorato del lavoro. La necessità di accordo o autorizzazione viene meno per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per gli strumenti per il controllo degli accessi e delle presenze. Le informazioni raccolte tramite gli impianti audiovisivi possono essere utilizzate a ogni fine connesso al rapporto di lavoro e dunque anche a scopi disciplinari, a condizione che il lavoratore sia stato prima informato circa le modalità d' uso degli strumenti e che l' effettuazione dei controlli sia svolta nel rispetto delle norme sulla privacy. Nessuna particolare novità quindi, rispetto alla disciplina per il lavoro non agile. Tuttavia in termini di future scelte legislative, occorrerà piuttosto chiedersi se il concetto di controllo a distanza applicato allo smart working non sia in contrasto con le dichiarate finalità della norma, volta appunto a introdurre una modalità di prestazione più vicina a quella del lavoro autonomo, caratterizzata da rilevante flessibilità, dall' eliminazione dell' idea di tempo e spazio quali unici termini di misurazione della efficacia e produttività della prestazione, con accentuazione invece di una logica di lavoro per obiettivi e di controllo estrinseco in termini di risultato. © RIPRODUZIONE RISERVATA.