

Nell' attivazione dello smart working vanno seguiti i criteri di precedenza

Pagina a cura di Marcello Floris

LEGGE DI BILANCIO Le aziende dovranno dare priorità a lavoratrici madri e genitori di disabili. Le norme penalizzano però altre categorie tutelate che rischiano l' esclusione. Il nostro legislatore è tornato a occuparsi di smart working nella legge di Bilancio 2019 (articolo 1, comma 486): i datori di lavoro pubblici e privati dovranno riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, o dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità in base all' articolo 3, comma 3, della legge 104/1992. Questa novità legislativa conferma la crescente attenzione al lavoro agile come strumento fondamentale di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Del resto, a poco più di

un anno dalla sua introduzione (con la legge 81/2017), è confermata la crescita notevole del lavoro in modalità agile, sia nel settore pubblico, sia, soprattutto, nel privato. In particolare nell' ambito delle **imprese** di grandi dimensioni è diffuso l' avvio di progetti strutturati di smart working che costituiscono uno strumento sia per la talent attraction nell' ambito delle nuove assunzioni, sia anche per l' incremento di produttività. La scelta dei beneficiari operata nella manovra sembra opinabile, essendoci altre categorie di soggetti pure tutelati dall' ordinamento che restano esclusi. La norma inoltre non considera la compatibilità del diritto alla priorità con le esigenze organizzative dell' impresa e anche con le mansioni del lavoratore. Il quadro nel quale si inserisce la disposizione della manovra è quello della legge istitutiva del lavoro agile, secondo cui lo smart working deve essere istituito, per legge, con accordo scritto che disciplini: le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore; le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore, con le misure tecniche e



organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche; le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore; le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. La prestazione è eseguita anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, e con il possibile uso di strumenti tecnologici per svolgere l'attività lavorativa. Inoltre, la prestazione può essere svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ma comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. C'è infine un'altra caratteristica: la mancanza di una postazione fissa destinata al lavoratore nei periodi in cui quest'ultimo dovrà lavorare all'esterno dei locali aziendali. L'accordo potrà anche porre a carico del datore di lavoro l'obbligo di adottare le misure idonee a garantire la protezione dei dati che saranno utilizzati o elaborati dal lavoratore, o potrà imporre espressamente al lavoratore il dovere di custodia degli strumenti informatici. La legge 81/2017 richiede che l'accordo sullo smart working sia sottoscritto con il singolo lavoratore. Tuttavia, non esclude la possibilità che anche i contratti collettivi possano regolamentare questa modalità di esecuzione della prestazione, come del resto avvenuto già prima dell'entrata in vigore della legge. Ovviamente, le disposizioni collettive, non solo future ma anche quelle pregresse, non potranno essere contrarie alla legge e comunque non potranno sostituire l'accordo individuale con il lavoratore, che dovrà esprimere il proprio consenso per iscritto. L'accordo individuale sul lavoro agile, con tutte le successive modifiche, deve essere comunicato al Centro per l'impiego. Il lavoratore "agile" ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato, in attuazione dei contratti collettivi, a favore dei lavoratori che svolgono le stesse mansioni in azienda. © RIPRODUZIONE RISERVATA.