

SMART WORKING: ESPERIENZE CONTRATTUALI

La legge 81 del maggio 2017 sul lavoro autonomo ha anche definito una serie di norme sull'applicazione dello Smart Working (Lavoro agile). La legge ha previsto l'obbligo, in caso di applicazione di questa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, di definire come e quando questa tipologia di rapporto può essere attivata, la durata, il preavviso, il potere e le modalità di controllo dei lavoratori da parte dell'azienda.

Tuttavia anche se la legge è di recente emanazione esperienze di Smart Working sono state sperimentate, attraverso la definizione contrattuale nelle aziende, già dagli anni scorsi (alcune fin dal 2010) in genere come evoluzione del Telelavoro. Indicativo del fatto che l'esperienza sia nata dal basso attraverso la contrattazione è l'eterogeneità dei termini che sono stati adottati per individuare questa tipologia di esecuzione del rapporto di lavoro (Smart Working, diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, telelavoro mobile, lavoro da remoto, lavoro a postazione variabile ...). Gli accordi possono essere di due tipi: generici (impegno a trovare una risposta) o dettagliati (numeri dei lavoratori che possono farvi ricorso, norme, percorso individuale per poterlo utilizzare ...).

Alcuni accordi mettono in risalto almeno due aspetti dello Smart Working molto importanti: la diversità rispetto al telelavoro e il fatto che può permettere non solo una flessibilità del luogo di lavoro ma anche una flessibilità di orario (anche se la maggioranza degli accordi insiste sulla coincidenza con l'orario in atto all'interno della sede aziendale).

Diventa quindi interessante analizzare i contenuti degli accordi aziendali e di gruppo che sono stati realizzati sull'argomento. In questo modo si possono individuare non solo gli obiettivi che le parti intendono raggiungere, le norme e i vincoli che hanno stabilito ma anche le evoluzioni future non solo dello strumento specifico ma delle stesse modalità del rapporto di lavoro.

Motivazioni per cui si è attivato lo strumento dello Smart Working.

Gli accordi analizzati permettono di rilevare una pluralità di motivazioni per cui si è ritenuto utile prevedere il ricorso allo strumento. In alcuni casi si tratta di dare risposte a problemi già presenti ma in altri di creare le condizioni per sviluppare potenzialità ancora non pienamente espresse. Si possono individuare almeno quattro tipologie di motivazioni:

- Sviluppare e ottimizzare gli elementi di competitività delle imprese (necessità di flessibilità e innovazione del rapporto di lavoro) e valorizzare le nuove tecnologie e in particolare l'informatica;
- Valorizzare le risorse umane per realizzare più elevati livelli di responsabilità, fiducia, produttività;
- Permettere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Contribuire a migliorare i fattori ambientali (inquinamento, intasamento delle città ...).

Di notevole interesse alcuni elementi di prospettiva che emergono dalle motivazioni per cui si è scelto di attivare lo Smart Working: la possibilità di far crescere l'autonomia operativa delle persone coinvolte e la necessità di far crescere la capacità di lavorare per obiettivi.

L'attivazione dello Smart Working

Se le motivazioni e gli obiettivi risultano sufficientemente chiari l'analisi degli accordi permette di evidenziare anche le preoccupazioni e la prudenza con cui il tema viene affrontato. Praticamente tutti gli accordi hanno natura sperimentale e prevedono verifiche

prima di dare stabilità all'istituto. Viste le diverse tempistiche temporali di stipula degli accordi sarebbe interessante conoscere l'evoluzione dell'istituto dopo la fase sperimentale.

La prudenza delle imprese risulta anche da altri vincoli riportati dagli accordi come il prevalere della prevalenza della valutazione aziendale sulla concedibilità dell'istituto, l'interrompibilità della prestazione in modalità di Smart Working, la possibilità di modificare la programmazione e in alcuni casi la possibilità di recesso senza preavviso.

Le regole generali in base alle quali viene prevista la possibilità di operare in modalità Smart Working

L'organizzazione del lavoro e la tipologia dell'azienda determinano la maggiore o minore ampiezza della platea dei lavoratori e delle professionalità che possono utilizzare questa tipologia di prestazione. Di conseguenza in genere la regolamentazione dello Smart Working è sempre in relazione con altri istituti contrattuali come l'orario di lavoro (in caso di prevalenza delle motivazioni organizzative per farvi ricorso) o al part-time, al telelavoro, alla flessibilizzazione dell'orario e al welfare aziendale (in caso di prevalenza delle esigenze di conciliazione).

Le dotazioni tecnologiche per poter svolgere la prestazione in modalità Smart Working sono fornite dall'azienda e alcuni accordi prevedono la partecipazione dell'azienda ai costi di alcuni strumenti (abbonamenti internet).

Nessun accordo vincola il lavoratore a un luogo di lavoro predefinito. Questo può essere variabile (altra sede aziendale, sede di un cliente, luogo scelto dal lavoratore, dimora del lavoratore) ma deve in ogni caso essere idoneo e garantire la sicurezza del lavoratore e la salvaguardia degli strumenti e delle informazioni aziendali.

La totalità degli accordi prevede che possano usufruire della possibilità di operare in modalità agile solo i dipendenti a tempo indeterminato e con una soglia minima di anzianità di servizio (in genere almeno un anno). Solo in alcuni casi si prevede la possibilità che possano accedere i lavoratori a tempo determinato e a part-time.

La particolare tipologia di svolgimento della prestazione comporta la definizione negli accordi del numero massimo di giornate che possono essere prestate in modalità agile (tale limitazione viene giustificata in alcuni accordi con la precisazione che è una prestazione occasionale e non strutturale). La maggioranza degli accordi prevede 4/6 giornate al mese, altri più limitativi, 10 giornate all'anno. In alcuni casi si prevede la possibilità di raddoppiare il numero di giornate in cui si può svolgere la prestazione in modalità Smart Working in caso di gravi e comprovati problemi familiari.

Indicativo dell'interesse che questa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro suscita fra i lavoratori il fatto che alcuni accordi prevedano (come confermato dall'esperienza del part-time) criteri per l'individuazione e la rotazione dei lavoratori nel caso in cui i richiedenti siano in numero superiore ai posti disponibili.

Contenuti contrattuali individuali del rapporto di lavoro in modalità Smart Working

Gli accordi prevedono tutta una serie di norme che regolano il rapporto del lavoratore che sceglie la possibilità di operare in modalità Smart Working e in particolare:

- La volontarietà dell'adesione da parte del lavoratore;
- Il passaggio alla modalità di prestazione in Smart Working solo con accordo scritto;

- Obbligo di risposta dell'azienda al lavoratore che ha presentato domanda di operare in modo agile entro date prestabilite;
- Mantenimento dell'inquadramento e della retribuzione in essere;
- Possibilità di recesso da questa forma di prestazione sia da parte dell'azienda che da parte del lavoratore. In alcuni casi è previsto l'obbligo di un periodo di preavviso in altri il recesso può avere decorrenza immediata;
- Possibilità per l'azienda di contattare, con l'ausilio di strumenti informatici, il lavoratore durante la prestazione di lavoro in modalità agile;
- Obbligo di partecipare alle riunioni in azienda quando coincidenti con i periodi di presta stazione in modalità agile;
- L'orario di lavoro è quello previsto nella sede in cui opera normalmente il lavoratore. Tuttavia siccome la maggioranza delle aziende dove si sono fatti gli accordi di Smart Working prevede la possibilità di un orario flessibile entro fasce di una certa ampiezza si determina la possibilità di avere una discreta possibilità di articolare in modo flessibile la collocazione giornaliera;
- La generalità degli accordi prevede la non frazionabilità delle giornate in modalità Smart Working, esclude la prestazione in tali giornate di lavoro straordinario e di lavoro notturno. Questo divieto è però superato in caso di particolari modalità di organizzazione del lavoro o di erogazione del servizio ai clienti. In questo caso e in via eccezionale è possibile, sempre con l'autorizzazione del superiore, sia la prestazione di lavoro supplementare che di lavoro straordinario ;
- Alcuni accordi prevedono il diritto a una particolare forma di formazione propedeutica alla prestazione in modalità agile.

Conclusioni

La produzione contrattuale in materia di Smart Working dimostra che è un istituto passibile di grandi evoluzioni contrattuali e che può essere arricchito dai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro. Possibilità di sviluppo sono evidenti sul tema delle quantità delle giornate che possono essere prestate con questa modalità (ci sono notizie di lavoratori che operano in questa modalità per la maggioranza del loro tempo), da organizzazioni del lavoro che privilegino un'organizzazione per progetti più che per flussi, dal sempre più ampio intreccio fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Di queste potenzialità sono esemplificazioni sia il gradimento dei lavoratori per questo istituto che alcuni sviluppi che si possono scorgere in alcuni passaggi degli accordi analizzati. In alcuni casi si fa cenno al rapporto fra questo istituto e i premi per obiettivi, alla possibilità di definire obiettivi individuali e delle possibili evoluzioni della professionalità che una prestazione di lavoro con questa modalità potrebbe consentire. E' la conferma che la contrattazione è uno strumento straordinario per l'innovazione dell'organizzazione del lavoro e dei diritti dei lavoratori.