

Smart workers, ecco come non farsi travolgere dal lavoro

GRAZIE AL COSIDDETTO "SMART WORKING" OGGI SI PUÒ LAVORARE DA CASA PROPRIA, IN UN CO-WORKING O ADDIRITTURA IN SPIAGGIA. MA ATTENZIONE A SAPERSI "DISCONNETTERE" QUANDO È IL MOMENTO: UN DIRITTO CHE È GARANTITO DALLA LEGGE

Sveglia, colazione, toletta. Poi via al lavoro. E a fine turno si chiude tutto, fino all'indomani. Fino a poco fa una routine immutabile, oggi completamente stravolta e spazzata via dalle nuove tecnologie. Smartphone, tablet, smartwatch, laptop, banda larga, dispositivi per la geolocalizzazione consentono infatti a molti lavoratori di svolgere le proprie mansioni pressoché ovunque e in qualsiasi momento. È il cosiddetto smart working, o lavoro agile. Che però ha un rovescio della medaglia. Ossia la grande difficoltà a "disconnettersi" dal lavoro e difendere il recinto entro il quale è lecito ignorare telefonate, messaggini, mail e solleciti. Ora, però, il legislatore ha cominciato a occuparsi della questione: abbiamo approfondito il tema con l'avvocato Giorgio Molteni, partner dello studio legale Trifirò & Partners, che si occupa abitualmente di tali tematiche.

Smart working e diritto alla disconnessione. Come è regolamentata l'invasività della connettività nelle nostre vite e in particolare sul lavoro?

Lo sviluppo tecnologico ha reso possibile ormai da diversi anni lo svolgimento di determinate prestazioni lavorative anche da remoto, superando e innovando il concetto di "telelavoro". E la legge ha cercato – e sta cercando – di "inseguire" la tecnologia, adattandosi a uno scenario in rapidissima evoluzione. In passato, già vi erano alcuni accordi aziendali che prevedevano lo svolgimento del lavoro al di fuori dei locali preposti; la vera svolta è arrivata però con la Legge 81 del 2017, che ha per la prima volta definito e promosso il cosiddetto "lavoro agile", inteso come possibilità di svolgere parte dell'attività lavorativa al di fuori del posto di lavoro. La legge, in particolare, fissa dei principi generali (come per esempio il rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro fissati per legge e per contratto collettivo) e demanda la determinazione dei dettagli a una contrattazione individuale, ad hoc, tra lavoratore e datore di lavoro. In sostanza, aziende e dipendenti possono stipulare un accordo scritto che disciplina caso per caso lo svolgimento del lavoro agile, individua i periodi e gli spazi di riposo e garantisce il diritto alla disconnessione.

Come sono cambiati i concetti di "reperibilità", "urgenza" e "orario di lavoro" con le nuove tecnologie? Esiste uno "spazio vitale" che il datore di lavoro non può e non deve invadere?

Certamente sono molto cambiati. E certamente non è lecito che la contropartita della flessibilità garantita dal lavoro agile sia il fatto che il lavoratore deve essere disponibile ventiquattr'ore su ventiquattro. Come dicevamo, la legge prevede, in linea generale, il diritto alla disconnessione, le cui modalità, in alcuni casi, sono poi state regolate in dettaglio dalla contrattazione collettiva; ma non bisogna dimenticare che, come sempre, molto dipende anche dal buonsenso di entrambe le parti: il datore di lavoro, che non deve approfittare del fatto che i propri dipendenti siano sempre raggiungibili e distinguere le urgenze dai casi differibili, e il dipendente, che può venire incontro alle esigenze aziendali in caso di reali emergenze. Quanto appena detto non vale solo per il lavoro agile, perché il tema di una corretta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riguarda anche chi lavora sempre in ufficio.

Geolocalizzazione del lavoratore. Controllo dei tempi e delle performance. Fin dove un datore di lavoro può mettere il naso nella routine dei propri dipendenti?

Anche in questo caso c'è stata un'evoluzione normativa a tutela dei diritti dei lavoratori. Attualmente, a seguito delle modifiche introdotte nel 2015 dal Jobs Act, l'art.4 dello Statuto dei Lavoratori prevede che gli strumenti da cui derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa possono essere impiegati solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono

essere installati solo previo accordo sindacale o, in mancanza, previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro. Gli accordi sindacali, in genere, prevedono limiti più o meno stringenti all'utilizzazione dei dati raccolti. Per essere più chiari, facciamo l'esempio di un call center: l'accordo sindacale che preveda la possibilità di registrare le telefonate può altresì stabilire che il riascolto delle medesime possa avvenire solo a determinate condizioni (per esempio il reclamo da parte di un cliente), o con particolari modalità (per esempio a campione e in presenza di un rappresentante del sindacato o del dipendente stesso), come pure la non utilizzabilità ai fini disciplinari, e così via. È importante sottolineare che la necessità dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione ispettiva non vale per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la sua prestazione, il che ha dato luogo a discordanti interpretazioni sulla loro individuazione; per esempio, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ritiene che, salvo casi particolari, i sistemi di geolocalizzazione non possano essere considerati "strumenti di lavoro" e siano quindi soggetti alle limitazioni sopra illustrate per gli strumenti di controllo. In ogni caso, le informazioni raccolte sia tramite gli strumenti di lavoro che tramite quelli di controllo (in presenza dei suddetti requisiti per il loro legittimo impiego) sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (inclusi quelli disciplinari) solo a condizione che il lavoratore sia stato adeguatamente informato – nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy – circa le modalità d'uso di tali strumenti e di effettuazione dei controlli.

È lecito che il comportamento online, e in particolare sui social network, possa avere ripercussioni sulla carriera del lavoratore?

A fare la differenza è soprattutto la visibilità dei contenuti che si pubblicano online. In generale, i contenuti pubblicamente accessibili – a differenza di quelli privati – sono da considerarsi esternazioni pubbliche del dipendente, e quindi possono avere ripercussioni sul suo lavoro; ci sono già stati, infatti, anche casi di licenziamento: per condotte di cui il datore è venuto a conoscenza tramite l'esame di post e/o messaggi rinvenuti sui social network.