

Ddl autonomi e lavoro agile. Diritto al distacco dagli strumenti tecnologici durante i periodi di riposo

Smart working con disconnessione

Difficilmente verificabile il rispetto dell'orario massimo di attività

CAMPO D'AZIONE INCERTO

La nuova definizione dell'ambito di applicazione delle norme sul lavoro autonomo aumenta la confusione rispetto al testo precedente

Aldo Bottini

Il testo del **Jobsact degli autonomi** uscito dalla commissione Lavoro del Senato presenta significative differenze rispetto all'originario disegno di legge presentato dal governo.

Una prima modifica della commissione riguarda il **campo di applicazione** della legge, che nel testo originario veniva identificato in tutti i rapporti di lavoro autonomo indicati al **titolo III del codice civile** (contratto d'opera e professioni intellettuali), con esclusione di imprenditori e piccoli imprenditori. Già questa esclusione era apparsa ingiustificata e foriera di confusione, data la difficoltà (senon l'impossibilità) di individuare una nozione di lavoratore autonomo distinta da quella di piccolo imprenditore.

L'esclusione rimane, ma la confusione aumenta, risultando ora espressamente inclusi nell'ambito di applicazione «i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'**articolo 2222 del codice civile**», che non è ben chiaro quali siano (gli agenti di commercio?).

Ciò detto, l'intento sottostante alle modifiche introdotte sembra quello da un lato di accentuare alcune tutele e dall'altro di introdurre disposizioni in favore delle professioni ordinistiche. Tra gli ampliamenti delle tutele si segnalano l'estensione dell'applicabilità delle norme contro i ritardi nei paga-

menti (Dlgs 231/2002) anche ai rapporti tra autonomie e pubbliche amministrazioni, l'applicazione al lavoro autonomo delle disposizioni in materia di abuso di dipendenza economica (legge 192/1988), l'ampliamento delle attività dei centri per l'impiego in favore degli autonomi, la possibilità per questi ultimi di costituire consorzi, reti e associazioni temporanee professionali per partecipare a bandi e gare per l'assegnazione di incarichi e appalti.

La novità più rilevante è però la previsione di tre deleghe al governo. Le prime due riguardano le professioni ordinistiche. In una si delega ad adottare norme che demandino agli iscritti ad albi il compimento di atti e l'assolvimento di compiti e funzioni oggi di competenza delle pubbliche amministrazioni (vengono citati quelli finalizzati alla deflazione del contenzioso giudiziario e alla semplificazione delle procedure certificative dei fabbricati). Nell'altra si prevede la possibilità di abilitare gli enti di previdenza a erogare anche prestazioni sociali a favore degli iscritti che abbiano subito (non per loro volontà) una significativa riduzione di reddito (una sorta di "cassa integrazione" per i professionisti?) o che siano stati colpiti da gravi patologie. La terza delega riguarda la semplificazione delle norme in materia di salute e sicurezza per i lavoratori degli studi professionali.

Le modifiche alla parte del disegno di legge che riguarda il lavoro agile (traduzione italiana di smart working) sono meno rilevanti, salvo che per l'espressa introduzione, per la prima volta nel nostro

ordinamento, del cosiddetto diritto del lavoratore alla disconnessione, nei tempi di riposo, dagli strumenti tecnologici di lavoro. Le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dovranno essere previste nell'accordo tra lavoratore e azienda che disciplina le modalità di lavoro agile.

Si è invece (allo stato) persa l'occasione per rimediare a un ingiustificato contrasto di norme che verrebbe a crearsi con l'approvazione del disegno di legge. Quest'ultimo infatti prevede l'assoggettamento della prestazione di lavoro agile ai «limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

La vigente normativa sull'orario di lavoro, invece, esenta il telelavoro ("antenato" del lavoro agile) dai limiti di durata massima (peraltro ormai solo settimanale) della prestazione, il che ben si giustifica considerato che nel telelavoro (ma ancora di più nel lavoro agile) è il lavoratore stesso a determinare la durata della sua prestazione, oltre tutto difficilmente misurabile. Il rischio è che, paradossalmente, il "vecchio" telelavoro risulti, sotto il profilo dell'orario, più agile del nuovo smart working.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

