

# Smart working al test di abusi e diritto alla disconnessione

## Lavoro che cambia

Nel Dl 30/2021 appena convertito una norma fissa il diritto al distacco dai device

Per evitare conflitti meglio un accordo tra le parti sugli aspetti sanzionabili

A cura di

**Pasquale Dui**

Tempo di smart working, tempo di nuovi diritti e tempo di nuovi profili disciplinari. Cominciamo dai diritti: quello alla disconnessione. Lo sancisce una disposizione introdotta in fase di conversione del Dl 30/2021 (legge 61/2021, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale 112 del 12 maggio). Si tratta dell'articolo 2, comma 1-ter, in base al quale, ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai Contratti nazionali, «è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione è necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

Il Parlamento europeo ha approvato la Risoluzione del 21 gennaio 2021, che raccomanda alla Commissione Ue di adottare una direttiva sul diritto alla disconnessione. La nuova direttiva mira

«a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori stabilendo condizioni minime per il diritto alla disconnessione». E così gli Stati membri, nelle legislazioni nazionali, devono riconoscere questo diritto come fondamentale per tutti i lavoratori e in tutti i settori. Ogni possibile abuso o discriminazione dovrà prevedere una tutela specifica e severa, anche in caso di licenziamenti illegittimi o di trattamenti sfavorevoli da parte dei datori di lavoro.

### L'accordo individuale

La legge 81/2017 sullo smart working prevede, tra i contenuti dell'accordo individuale (che nell'idea di sviluppo futuro dello smart working - ora semplice lavoro da remoto - costituisce il quadro normativo di base), una regolamentazione specifica delle modalità del lavoro agile, perchè l'accordo:

- disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti usati dal lavoratore;

- individua i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti di lavoro;

- individua le condotte, legate all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Va detto che lo smart working, in qualsiasi modalità sia attuato, prospetta anche alcuni problemi di rilevanza sul piano disciplinare con possibili abusi, sia da parte dell'azienda, sia da parte del lavoratore.

### La modalità semplificata

Attualmente vige la disciplina sul

lavoro agile nella sua modalità semplificata ed emergenziale che opererà quantomeno fino al 30 settembre, data l'ultima proroga attesa nel Dl Sostegni bis, anche se è probabile che il superamento di questa fase con il possibile ritorno alla disciplina integrale della legge 81/2017, avvenga in seguito per gradi, in modo da non creare problemi organizzativi, amministrativi e gestionali.

La modalità semplificata esonera le parti dal predisporre l'accordo individuale nella sua completezza, anche se sarebbe stato meglio (e sarebbe ancora opportuno per i mesi a venire) definirne per iscritto almeno i punti essenziali, in modo da evitare dubbi comportamentali e criticità, quantomeno sulle modalità temporali, di luogo, di orario, sulle modalità della disconnessione.

Individuare specifiche condotte disciplinarmente rilevanti in modalità smart working non è al momento facile, anche se la prassi quotidiana riporta situazioni particolari, alle quali vengono affiancate violazioni con conseguenze disciplinari, verosimilmente anche con una proiezione verso la fase post pandemica. Il lavoratore ad esempio, può venir meno al dovere di diligenza fissato dall'articolo 2104 del Codice civile con ritardi e/o assenze ingiustificati, o eccessi temporali nelle pause di lavoro. Il datore può abusare del suo potere direttivo con insensibilità ai bisogni familiari del lavoratore.

Per tutti questi aspetti, soccorre la disciplina generale del rapporto di lavoro, integrata, ove sia il caso, da accordi aziendali di complemento, idonei ad adattare aspetti generali dello svolgimento del lavoro agile nel contesto aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I profili disciplinari del lavoro da remoto

1

### Violazioni disciplinari e sanzioni

Il lavoro agile è solo una speciale articolazione del rapporto assoggettata alla normativa generale sulle violazioni disciplinari e relative sanzioni (articolo 2106 del Codice civile, in relazione agli articoli 2104 e 2105, legge 81/2017, articolo 7 dello Statuto lavoratori, Ccnl, regolamenti interni, accordi aziendali e/o individuali), dalle quali non è possibile prescindere, nel rispetto della gerarchia delle fonti: il codice disciplinare aziendale,

l'eventuale regolamento interno, il regolamento specifico per lo smart working, l'accordo individuale sul lavoro agile. La determinazione delle infrazioni in sede di contrattazione collettiva va fatta in forma chiara e schematica, non necessariamente analitica. I comportamenti non consentiti vanno individuati per le loro caratteristiche essenziali e non nel dettaglio, ma in modo da escludere che le condotte vietate siano sanzionate sulla base di una scelta discrezionale del datore.

2

### Alcuni comportamenti del lavoratore che possono avere una rilevanza disciplinare

Alcuni comportamenti del lavoratore che possono contravvenire al dovere di diligenza fissato dall'articolo 2104 del Codice civile o alla disciplina del contratto collettivo nazionale di riferimento sono:

- Mancata o irregolare esecuzione della prestazione

lavorativa

- Ritardi e/o assenze ingiustificati, occasionali e/o reiterati
- Danneggiamento di strumenti e impianti di lavoro
- Comportamenti turbativi dell'organizzazione del lavoro o ritmo di lavoro incompatibile con l'organizzazione
- Eccessi temporali nelle pause di lavoro, flessibilità dell'orario e abusi
- Violazione di divieti specifici

3

### Alcuni comportamenti errati del datore di lavoro

- Eccessi di controllo sul contesto o sull'ambiente domestico/familiare (abuso del potere direttivo)
- Intolleranze ingiustificate nei periodi di lockdown (abuso del potere organizzativo)
- Insensibilità a bisogni familiari (cura dei figli o altro) tollerabili (abuso del potere direttivo)
- Imposizione di ritmi di lavoro incompatibili nella modalità in remoto (omissioni sulla tutela della salute)

- Mancata percezione di evidenti situazioni stressogene (omissioni tutela salute)
- Insensibilità a istanze di supporto psico fisico del lavoratore (mancato rispetto della legge 81/2017 e omissioni sulla tutela della salute)
- Ostacoli o intralci all'esercizio del diritto alla disconnessione (mancato rispetto della legge 81/2017)
- Dotazione strumenti di lavoro insufficiente/inidonea (mancato rispetto della legge 81/2017)



**Nel Dl Sostegni bis attesa la proroga a fine settembre per il lavoro agile semplificato senza formalità**



**Le richieste sugli aiuti anti-Covid e il 110% trascinano le istanze di chiarimenti all'Agenzia**

