

OSSERVATORIO LAVORO

Le nuove esigenze dei lavoratori sono uno dei punti cardine dell'agenda Cifa-Confasal

Poche norme sul lavoro agile

Necessario regolare maggiormente lo smart working

Vale la pena chiedersi se e quanto l'impiego straordinario fatto del lavoro agile possa incidere per il futuro sulla sua funzione socio-giuridica e, di conseguenza, sulla sua regolazione

DI CESARE DAMIANO*
E MARIA GIOVANNONE**

Durante la pandemia da Covid-19 si è assistito a una mutata ratio d'impiego del lavoro agile che è diventato la modalità preferenziale, se non obbligatoria, di svolgimento del lavoro subordinato nei limiti di compatibilità con il tipo di attività svolta.

Si tratta di una disciplina derogatoria, seppur temporanea, che ha consentito il ricorso al lavoro agile in forma semplificata. Da una parte, infatti, è stato sospeso l'obbligo dell'accordo individuale; dall'altra, gli obblighi di informativa sono stati assolti in via telematica. In aggiunta, il protocollo condiviso del 24 aprile 2020 ha richiamato esplicitamente, tra le misure di riorganizzazione del lavoro, l'impiego dello smart working. Da ultimo, a fronte della ripresa delle attività scolastiche, il lavoro agile è stato indicato come possibile modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici (dl n. 111/2020).

Vale la pena chiedersi se e quanto l'impiego straordinario fatto del lavoro agile possa incidere per il futuro sulla sua funzione socio-giuridica e, di conseguenza, sulla sua regolazione, ad oggi rappresentata da uno 'scarno' corpus di norme contenute nella legge n. 81/2017, che riserva al patto individuale alcuni importanti ambiti d'intervento per la regolazione delle modalità di svolgimento della prestazione.

Lo smart working si in-

scrive altresì nella più ampia questione lavoristica del progressivo affievolimento del confine tra lavoro subordinato e autonomo e della perdurante diversificazione di tutele tra i diversi status contrattuali. Ciò senza tralasciare lo scopo di incrementare la competitività, stimolando la produttività attraverso l'organizzazione del lavoro in fasi e il raggiungimento di obiettivi predefiniti. Tra l'altro, alla luce delle sperimentazioni che la contrattazione collettiva aziendale ne ha già fatto, in questo periodo è possibile che le relazioni industriali possano dimostrarsi particolarmente proattive nell'assumere un ruolo integrativo alla disciplina legale. Ciò,

anche alla luce delle agevolazioni fiscali a essa riconducibili (legge n. 208/2015 e decreto interministeriale 25 marzo 2016 decreto interministeriale di attuazione; decreto interministeriale del 22 settembre 2017) e del più ampio contesto del welfare aziendale, specie quello contrattato, nella sua accezione del c.d. welfare organizzativo. Proprio alla luce di queste premesse e nell'intento di contemperare le rinnovate esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa nel contesto post-emergenziale, Cifa e Confasal si stanno impegnando sempre più nello sviluppo di una regolamentazione pattizia di qualità del lavoro agile.

*componente Cda Inail
**professore aggregato
università Roma Tre

© Riproduzione riservata

