

Lavoro agile. Confindustria chiede di modificare il Ddl che disciplina l'istituto

Smart working a rischio falsa partenza

Claudio Tucci

ROMA

Lo smart working, vale a dire quella modalità di esecuzione del rapporto di impiego subordinato, sta pian piano prendendo piede nelle aziende; tuttavia le nuove norme contenute nel Ddl sugli autonomi, all'esame della commissione Lavoro della Camera - relatore Cesare Damiano, Pd, nonostante alcuni apprezzabili chiarimenti, rischiano di non favorirne, in concreto, il decollo (a discapito delle esigenze di flessibilità di imprese e lavoratori).

A richiamare l'attenzione di governo e Parlamento sulle possibili «conseguenze applicative» delle disposizioni in materia di lavoro agile è Confindustria: nella disciplina dell'orario di lavoro, per esempio, il Ddl contiene criticità in quanto, con riferimento alla du-

rata massima della prestazione, specie per la parte svolta al di fuori dei locali aziendali, il datore rischia di «essere esposto a veri e propri profili di responsabilità oggettiva» (potrebbe infatti essere chiamato a rispondere di condotte del proprio dipendente che non è materialmente in grado di controllare).

Sarebbe meglio quindi, spiega Confindustria, equiparare, a tutti gli effetti di legge e di contratto, la giornata di lavoro resa in smart working a una giornata di «orario normale» di lavoro (la soluzione risolverebbe una serie di problemi «gestionali»). Si potrebbero, poi, individuare delle «fasce di disponibilità», ovvero dei periodi di tempo durante i quali il lavoratore «agile» si impegna a rispondere tempestivamente a mail o chiamate del datore (fuori da tali fasce invece non si potranno pretendere ri-

sposte «rapide»).

Attenzione poi, proseguono gli industriali, a non «imbrigliare» lo smart working con il ricorso a una necessaria negoziazione a livello nazionale con il sindacato (per fissare le modalità di svolgimento): già oggi le esperienze di lavoro agile esistenti nelle imprese sono nella maggior parte dei casi definite in azienda (l'auspicio pertanto è non penalizzare quei datori che stanno sperimentando forme avanzate di conciliazione vita-lavoro).

E non meno delicato, inoltre, è il richiamo tout-court alle regole su salute e sicurezza, considerato, però, che con lo smart working viene meno, seppur in parte, il riferimento al luogo di lavoro. Qui, e lungi dal voler ridurre le tutele per i lavoratori, Confindustria propone di «adeguare la disciplina all'innovazione che si intende introdurre»

per evitare che, ancora una volta, le aziende siano esposte a rischi di responsabilità oggettiva (in particolare, su infortuni e malattie professionali si chiede che gli oneri derivanti dalla prestazione assicurativa non vengano imputati alla singola impresa - che non ha responsabilità per l'evento - ma mutualizzati sull'intero sistema delle aziende, come, cioè, oneri indiretti).



Peso: 8%