

LAVORO AGILE:

INTRODUZIONE:

L'osservatorio dello smart working del politecnico di Milano ogni anno dal 2017 ha fatto delle analisi per vedere quanto questo strumento fosse diffuso. Nel 2019 erano stati stimati circa 570.000 lavoratori che usufruivano del lavoro agile. Chi scriveva questo report era piuttosto ottimista: c'era stato un aumento del 20%, se ne parlava sempre di più ed era sempre più diffuso (soprattutto nelle grandi imprese). Nessuno avrebbe potuto immaginare che pochi mesi dopo a causa della pandemia i lavoratori che lavoravano in modalità agile sarebbero stati 6.580.000 (circa 1/3 di tutti i lavoratori dipendenti). Anche in questo caso abbiamo avuto un picco significativo per quanto riguarda le grandi imprese ma anche le piccole imprese e la PA che erano sempre stata un po' più restie nei confronti di questa modalità si sono trovate a doverlo attivare.

TERMINOLOGIA:

Spesso si sente parlare di smart working e lavoro agile come esatti sinonimi ma in realtà delle sottili differenze sussistono.

LAVORO AGILE: modalità di lavoro regolamentata dal nostro legislatore.

Una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinata stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Sintesi: questa modalità si caratterizza per la flessibilità spazio-temporale

SMART WORKING: inglesismo che si è diffuso nel nostro quotidiano perché fortemente apprezzato dai media e dalle aziende.

Approccio innovativo all'organizzazione del lavoro caratterizzato da una responsabilità esplicita dei lavoratori rispetto al conseguimento di risultati, associata ad una maggiore flessibilità nelle condizioni di lavoro, con riferimento al luogo e al tempo, ma anche agli strumenti di lavoro, che essi possono determinare con (più o meno) ampia autonomia.

Sintesi: approccio più innovativo all'organizzazione del lavoro che si concentra maggiormente su quello che è il conseguimento dei risultati. Al lavoratore per raggiungere i risultati prefissati gli viene garantita una flessibilità nella scelta dell'orario e luogo del lavoro.

Accademia della Crusca: consideriamoli come esatti sinonimi anche se sappiamo che la traduzione letterale di smart working non è esattamente lavoro agile.

PRIMA DEL 2017:

La legge del lavoro agile è stata introdotta nel 2017 però già prima alcune aziende grandi e innovative si erano accorte che il mondo del lavoro stava cambiando e che quindi dovevano adattarsi a questi cambiamenti introducendo forme di lavoro più flessibili:

- Nestle: nel 2012 aveva redatto un accordo aziendale con cui introduceva questa modalità di lavoro riferendosi proprio alla terminologia smart working.
- Intesa SanPaolo: 2014
- Barilla: 2015
- BNP Paribas e BNL: 2015

I settori che più di altri avevano introdotto questa modalità di lavoro sono stati il settore bancario, il settore alimentare ed energetico.

LEGGE 81/2017:

Perché è stata necessaria l'introduzione di una legge se già le aziende potevano organizzarsi autonomamente per l'introduzione di questa modalità di lavoro?

- Aiutare anche le aziende non dotate di una contrattazione aziendale;
- Favorire la diffusione di questo strumento;
- Colmare vuoti e incertezze perché le aziende non erano in grado di gestire alcune lacune.

Obiettivo principale:

Quando il legislatore introduce questa modalità di lavoro specifica che l'obiettivo principale del lavoro agile è quello di incrementare la competitività e la produttività aziendale ma anche quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (work life balance). Questi erano i due obiettivi principali che secondo il legislatore potevano verificarsi con l'introduzione del lavoro agile.

→ strumento win win: capace di apportare vantaggi ad entrambe le parti, ovvero, sia all'azienda/datore di lavoro che al lavoratore.

Questi obiettivi non sono automatici, ovvero, il semplice fatto di aver introdotto la modalità agile non significa che l'azienda vedrà certamente incrementare la produttività e il dipendente la conciliazione. Anzi, come abbiamo visto in questa pandemia i lavoratori che hanno lavorato in modalità agile sono stati messi poco in condizione di conciliare i tempi di vita e di lavoro. Se però lavoro agile deriva da un progetto più strutturato con delle misure volte a garantire l'effettività di questi obiettivi allora lo strumento potrà sicuramente essere in grado di apportare questo genere di vantaggi. Soprattutto un'azienda può anche scegliere di utilizzare il lavoro agile solo come strumento conciliativo. Quindi non si pone quegli obiettivi ma struttura il lavoro agile in modo tale che sia strumento conciliativo.

La competitività e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono collegati per un lavoratore che viene messo nelle condizioni di gestirsi la propria attività lavorativa, fuori dai locali aziendali e senza precisi vincoli orari, dovrebbe essere un lavoratore più efficiente e produttivo e risulterebbe un vantaggio per l'azienda.

Altri obiettivi:

- Riduzione del tasso di assenteismo: un lavoratore senza modalità agile un giorno potrebbe doversi assentare per determinate ragioni, se usufruisse della modalità agile potrebbe scegliere di lavorare e trovar del tempo per svolgere le attività per quali si sarebbe dovuto assentare ;
- Riduzione dei costi di gestione degli spazi fisici: riduzione delle utenze;
- Risparmio di tempo e costi di spostamento
- Empowerment: capacità delle aziende di essere maggiormente attrattive, soprattutto per i giovani.

CARATTERISTICHE DEL LAVORO AGILE:

- 1) Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:
Nei primi disegni di legge che hanno preceduto la legge 81 era stato scritto che si poteva parlare di lavoro agile indipendentemente che si parlasse di lavoro subordinato o di lavoro autonomo. Quando la legge è stata redatta il legislatore ha deciso di circoscriverlo solo nell'ambito del lavoro subordinato. Il lavoro agile ha delle caratteristiche che possono portare a pensare al lavoro autonomo (tempo e luogo sono meno fissi).
- 2) Modalità di lavoro stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro
- 3) Si svolge con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa: è difficile pensare che una modalità di lavoro che sia compatibile con lo svolgimento da remoto non utilizzi almeno uno strumento tecnologico.
- 4) La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

TELELAVORO:

Modalità di lavoro che viene svolta a distanza e che si avvale di strumenti tecnologici → lavoratore che con un videoterminale svolge l'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Settore pubblico - Legge 191/1998: prestazione di lavoro eseguita dal dipendente pubblico (di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del decreto legislativo 29/1993), in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnologicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione per il dipendente lavora.

Settore privato – accordo interconfederale 9/6/2004 (che ha recepito l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16/7/2002): il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

DIFFERENZE TRA TELELAVORO E LAVORO AGILE:

Ci sono delle piccole differenze ma sono sottili ed è per questo che si sono creati una serie di orientamenti:

1. Una parte della dottrina ritiene che non sussistano differenze tra lavoro agile e telelavoro. Secondo questo orientamento il lavoro agile è un modo più moderno di chiamare il telelavoro.
2. Un'altra parte della dottrina ritiene, invece, che ci siano delle differenze e che debbano rinvenirsi:
 - Nell'uso della tecnologia informatica: solo eventuale nel lavoro agile e necessaria nel telelavoro → non regge molto lavoro a distanza senza strumento tecnologico;
 - Nella regolarità dell'effettuazione del lavoro a distanza: nel lavoro agile c'è alternanza che non sembrerebbe esserci nel telelavoro (sempre da casa) → non convince perché regolarità non vuol dire sempre ma potrebbe voler dire con maggiore frequenza;
 - Nel contenuto del patto individuale: nell'ambito del lavoro agile c'è un patto da stipulare e va ad intervenire su alcuni aspetti che sono "sconosciuti" al telelavoro, cioè il potere di controllo datoriale e individuazione delle fattispecie disciplinari;
3. Il telelavoro e il lavoro agile sono considerate come due specie del lavoro a distanza.

Il telelavoro non ha avuto un grande successo nel nostro paese, a maggior ragione nel settore privato in cui mancava una regolamentazione più specifica. Secondo alcuni ha avuto questo scarso sviluppo è dovuto al fatto che la norma sul telelavoro prevedeva delle disposizioni molto rigide per quanto riguarda la salute e la sicurezza mentre non sussistono nel lavoro agile.

IL LAVORO AGILE NELLA LEGGE81/2017:

ACCORDO TRA LE PARTI: Per far nascere il lavoro agile è necessario un accordo in forma scritta tra datore e lavoratore che volontariamente decidono di introdurre questa modalità di lavoro. Questo accordo deve essere redatto in forma scritta valida:

- Ai fini della prova
- Ai fini della regolarità amministrativa → quando viene attivata modalità agile devono essere fatte delle comunicazioni obbligatorie tramite il portale “click lavoro”. Attraverso questo portale si va a comunicare al Ministero del lavoro che le parti hanno dato vita a questo rapporto: dati anagrafici, ecc.

L'accordo definisce le modalità di lavoro, 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 ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore, individua i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo può prevedere che la modalità del lavoro agile sia a termine o a tempo determinato. Quando l'azienda introduce per la prima volta si stabilisce che questo sia a tempo determinato perché all'inizio chi lo introduce lo fa in fase di sperimentazione.

Il patto di lavoro agile non si sostituisce al contratto di lavoro stipulato durante l'assunzione ma è un contratto che si affianca a quest'ultimo.

RECESSO: Essendo un patto tra le parti queste possono recedere:

- Contratto a tempo indeterminato: il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni;
- Nel caso di lavoratori disabili: il preavviso non può essere inferiore a 90 giorni perché questo lavoratore avrà bisogno di più tempo per organizzare la prestazione lavorativa per tornare alla modalità standard;
- In presenza di giustificato motivo: il recesso può avvenire senza preavviso sia per il contratto indeterminato sia per quello a termine.

Le parti potrebbero prevedere delle casistiche al verificarsi delle quali le parti ritengono giustificato motivo e quindi procedere con la rescissione del rapporto.

Il recesso si riferisce alla solo modalità di lavoro agile della prestazione e non al rapporto di lavoro.

ORARIO E LUOGO DI LAVORO:

La prestazione è eseguita senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno i locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima parte è stata specificata perché si vuole tutelare e salvaguardare la salute psico-fisica del lavoratore.

TEMPO: Per quanto riguarda i tempi di lavoro, le ipotesi maggiormente previste nell'ambito della contrattazione aziendale sono:

1. L'attività lavorativa svolta in modalità agile potrà essere effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario normalmente praticato nella struttura di appartenenza, fermo restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
2. L'attività lavorativa in modalità agile potrà essere svolta anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato e dei tempi di riposo. Il lavoratore dovrà però garantire la sua attività nella fascia oraria individuata stabilita (fascia di contattabilità).
3. La collocazione oraria della prestazione in modalità di lavoro agile potrà essere decisa in autonomia dal lavoratore nell'ambito della fascia oraria molto ampia prestabilita (esempio: dalle 8 alle 20 gestisci il lavoro in piena autonomia).

Sono poche le aziende che vanno oltre l'orario di lavoro e che quindi si concentrano in quella espressione che viene messa in secondo piano dalla legge che parla di un'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi. Questo elemento viene visto dalla legge solo come eventuale e accessorio invece meriterebbe una maggiore attenzione. Un'organizzazione di questo tipo potrebbe porre maggiore attenzione sui risultati della prestazione e non importa come e dove il lavoratore decide di lavorare, quello su cui poi il datore porrà attenzione sarà il risultato raggiunto. Sono poche le aziende che decidono di agire in questo modo perché si preferisce sempre utilizzare l'orario di lavoro come metro per quantificare la prestazione e di conseguenza anche la retribuzione. Sarebbe un elemento importante quello di fare della progettazione e dell'orientamento ai risultati un elemento chiave della modalità lavorativa in smart working.

LUOGO: Il luogo di lavoro esterno ai locali aziendali non è solo il domicilio del lavoratore, ma può essere potenzialmente qualsiasi luogo idoneo a permettere lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Spazi di co-working: spazio in cui i lavoratori di aziende diverse possono affittare una scrivania e questo spazio gli garantisce una connessione e tutto ciò che occorre per svolgere l'attività lavorativa. Sembrerebbe avere il vantaggio di evitare l'isolamento del lavoratore e favorire la socialità e la comunicazione. Questi spazi si stanno diffondendo in maniera significativa soprattutto nelle grandi città.

Le soluzioni maggiormente adottate nell'ambito della contrattazione collettiva:

1. Si stabilisce che la prestazione possa essere resa in tutti i luoghi ritenuti idonei a garantire la salute dei lavoratori e la riservatezza dei dati;
2. Si stabiliscono dei divieti espressi di andare a lavorare in determinati luoghi;
3. Si individua una lista di luoghi ritenuti idonei.

Nei contratti aziendali di smart working si prevede che il lavoratore 24/48 ore prima di recarsi presso il luogo lo comunichi al proprio responsabile e quest'ultimo sarà poi chiamato a valutare il luogo come idoneo o meno. Questo per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e per far sì che il datore di lavoro abbia meno responsabilità sui rischi a cui potrebbe andare incontro il lavoratore in un luogo esterno.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO:

ART.20: stabilisce che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art.51 del d.lgs.81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

DUE QUESTIONI:

1. **Lavoro straordinario:** un istituto legale e contrattuale che presuppone una prestazione lavorativa rigidamente ancorata all'osservanza dell'orario stabilito dal datore di lavoro ed una retribuzione quantificata sulla scorta delle ore di lavoro svolte in eccedenza rispetto all'orario ordinario, suscettibili di essere controllate dalla controparte datoriale. Quindi se il lavoro straordinario è ancorato all'osservanza dell'orario prestabilito mentre il lavoro agile, per contro, non ha un vincolo orario risulta incompatibile parlare di lavoro straordinario in modalità agile. In sede di contrattazione tra le parti il datore di lavoro può scegliere che l'orario venga misurato e quindi il lavoratore avrà diritto a maggiorazioni o riposi compensativi. In realtà, però, anche in sede di contrattazione aziendale nella maggior parte dei casi non viene riconosciuto nessuna maggiorazione per il lavoro agile. C'è una clausola che dice che il lavoratore non ha alcun diritto al lavoro straordinario.
2. **Buono pasto:** ticket che permette di consumare il pasto nei casi in cui il lavoratore non possa tornare presso il domicilio a consumare il pasto. I lavoratori che durante l'emergenza hanno lavorato in modalità agile si sono chiesti perché prima quando lavoravo in azienda ricevevo il buono pasto e adesso non li ricevo più. Su questo punto vi è stata a luglio 2020 una sentenza del tribunale di Venezia. In realtà questa si riferiva a dipendenti pubblici però il tribunale ha ritenuto che dovesse essere negata la possibilità di usufruire del buono pasto perché la corresponsione dei buoni pasto, secondo il tribunale, presupponeva che l'orario di lavoro debba essere organizzato secondo precise scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio. Quindi se il lavoratore agile non ha un orario prestabilito viene meno il presupposto del buono pasto. Quindi, siccome, il buono pasto non è un elemento della retribuzione che spetta di per sé il lavoratore agile sembrerebbe essere incompatibile con il buono pasto. In sede di contrattazione nulla toglie al datore di lavoro di riconoscere i ticket.

POTERE DIRETTIVO, DISCIPLINARE E DI CONTROLLO:

Potere direttivo: potere che viene riconosciuto al datore di lavoro nell'ambito del lavoro subordinato di impartire delle direttive su come l'attività lavorativa deve essere svolta.

Potere di controllo: potere che viene riconosciuto al datore di lavoro di verificare se le direttive sono state eseguite correttamente.

Potere disciplinare: consente al datore di lavoro di erogare delle sanzioni nel caso in cui vi siano stati inadempimenti e infrazioni.

La legge 81/2015 rimette alla contrattazione individuale la declinazione del potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro sul lavoratore agile.

- Anche se apparentemente costituisce un'anomalia il rinvio all'autonomia individuale per la definizione dei poteri unilaterali del datore di lavoro, la legge non sembra introdurre una deroga ai poteri datoriali ma interviene solo in termini di individuazione delle modalità di esercizio di tali poteri che sono diversi rispetto alla modalità in presenza.

- Per quanto riguarda il potere di controllo: l'accordo relativo alle modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della 300/1970 e successive modificazioni. (art.21)

L'articolo 4 fa riferimento al controllo a distanza che nell'ambito del lavoro da remoto assume un rilievo significativo. Qui occorre trovare un corretto bilanciamento su quello che è il controllo e quella che è la privacy e la riservatezza dei lavoratori. → legge è stata un po' vaga perché richiama allo statuto dei lavoratori ma non va oltre dato che con l'uso della tecnologia il controllo potrebbe essere più invasivo.

Quello che dovrà cambiare è l'orientamento del potere di controllo maggiormente centrato al risultato della prestazione, anziché alla verifica circa il rispetto delle regole organizzative o di esecuzione della prestazione.

SALUTE E SICUREZZA:

Anche in questo ambito la legge è rimasta sul vago ed è per questo che secondo alcuni che il lavoro agile viene preferito al telelavoro. Quest'ultimo in materia di disciplina prevenzionistica era molto rigido rispetto a quanto previsto per il lavoro agile.

L'articolo 22 dopo aver ribadito che grava sul datore di lavoro l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile, sancisce l'obbligo di consegnare, almeno una volta l'anno, al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta, che individui i rischi generali e quelli specifici, connessi alle particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve cooperare con il datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da quello predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.

Il lavoratore agile è anche tutelato contro infortuni sul lavoro o in itinere e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Infortuni in itinere: infortunio in cui può incorrere il lavoratore nei tragitti che riguardano il domicilio, luogo di lavoro o dove si consumano i pasti. Se dovesse succedere un infortunio durante questi tragitti il lavoratore a determinate condizioni viene indennizzato dall'Inail. Nell'ambito del lavoro agile l'Inail è intervenuta con una circolare dicendo che per essere indennizzato questo infortunio il tragitto per raggiungere il luogo esterno deve essere connesso ad esigenze legate alla prestazione di lavoro, necessità di conciliare meglio le esigenze di vita con quelle lavorative e deve rispondere a criteri di ragionevolezza. Anche qui la legge resta molto sul vago perché è difficile dimostrare quanto detto.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE:

Sempre parlando di salute e sicurezza un aspetto su cui occorre fermarci è quello riferibile alla disconnessione. Perché la tecnologia permette sì di lavorare a qualsiasi ora e ovunque ma il fatto di essere sempre connessi potrebbe comportare dei rischi per la salute psichica del lavoratore. Ed è per questo che si fa riferimento alla disconnessione il cui obiettivo sarebbe quello di salvaguardare gli spazi di vita del lavoratore che altrimenti rischierebbero di essere compromessi in caso di una reperibilità costante e continuativa tramite i mezzi di comunicazione oggi a disposizione. Questa disconnessione permetterebbe al lavoratore di disconnettersi dalla strumentazione (non rispondere alle mail e alle chiamate di lavoro) senza che possa venire meno il rapporto di lavoro.

L'articolo 19 stabilisce che l'accordo deve individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché tutte le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Qualcuno si è chiesto se fosse necessario introdurre il diritto alla disconnessione se già abbiamo una normativa in materia di riposo che garantirebbe al lavoratore di poter recuperare le proprie energie.

Riflessioni in materia di disconnessione:

- La legge non qualifica la disconnessione espressamente come diritto a differenza di quanto accade in altri Paesi Europei (es. Francia, Spagna).
- Secondo la legge italiana la disconnessione dovrebbe essere garantita solo ai lavoratori agili e non anche a tutti i lavoratori comunque esposti ad un rischio di iperconnessione.
- Tutto viene rimesso all'autonomia individuale e quindi alla volontà delle parti. Il lavoratore essendo il soggetto contraente più debole potrebbe subire delle scelte del datore e che quindi poi questa disconnessione non gli venga garantita.
- Problema su come rendere effettiva la disconnessione

Per quanto riguarda l'ultimo punto possiamo vedere cosa hanno fatto alcune aziende per garantire il diritto alla disconnessione:

- Cattolica assicurazioni: aveva predisposto il blocco dell'invio e della ricezione delle email aziendali dalle 20 alle 7 dal lunedì al giovedì e dalle 20 del venerdì alle 7 del lunedì e durante questo periodo si garantiva ai lavoratori la possibilità di non svolgere la prestazione lavorativa disattivando i dispositivi utilizzati per il suo svolgimento.
- Università degli studi dell'Insubria: ha riconosciuto al personale tecnico e amministrativo il diritto a non rispondere alle telefonate di lavoro e alle email ricevute dalle 20 alle 7 e durante i fine settimana. Ha introdotto anche il "Giorno dall'indipendenza dalle email" che è una giornata a cadenza trimestrale durante la quale non devono essere inviate email al personale tecnico amministrativo e durante la quale bisogna prediligere le brevi riunioni con poche persone ai messaggi di posta elettronica, al fine di recuperare il senso del dialogo e del rispetto reciproco.
- Tim: a seguito dell'emergenza ha definito delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.
- Fastweb: il diritto alla disconnessione non è regolamentato sulla base di automatismi o rigidità, ma rimandato alla responsabilità individuale, pur escludendo che i lavoratori siano tenuti a rispondere alle email o alle telefonate in caso di fruizione di permessi o durante la pausa per il pasto. La disconnessione è inoltre resa maggiormente effettiva dallo status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale che viene impostato offline al di fuori della fascia dalle 8 alle 20.

LAVORO AGILE DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA:

Il lavoro agile durante l'emergenza:

- **Muta la sua funzione:** il lavoro agile viene introdotto per incrementare la produttività e garantire la conciliazione di vita e lavoro ai lavoratori. Durante la pandemia questi due obiettivi sono venuti meno perché il lavoro agile è stato usato per prevenire i contagi nel luogo di lavoro (tutela della salute individuale e collettiva) e per garantire la continuità del lavoro.
- **È venuta meno l'obbligatorietà dell'accordo:** il datore di lavoro poteva in modo unilaterale introdurre questa modalità di lavoro perché si voleva semplificare l'introduzione del lavoro agile in azienda. Resta però necessaria la comunicazione dell'informativa scritta al lavoratore nella quale sono individuati i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, che potrà essere resa anche in modalità telematica.
- **Alternanza:** alternanza tra svolgimento dell'attività dentro fuori dai locali aziendali fortemente limitata (se non nulla). Ed è per questo che più di smart working sarebbe stato più corretto chiamarlo home working perché sostanzialmente è stato un lavoro svolto da casa.

DIRITTO AL LAVORO AGILE:

Durante l'emergenza una serie di dpcm e decreti hanno introdotto nei confronti di alcune categorie di lavoratori un diritto al lavoro agile:

- Decreto cura Italia: ha riconosciuto un diritto al lavoro agile nei confronti di quei lavoratori affetti da grave disabilità o che avessero nel proprio nucleo familiare un disabile grave, a patto che le caratteristiche della mansione non la rendessero incompatibile con la modalità agile;
- Decreto rilancio: ha previsto che i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione del lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per la prima volta il lavoro agile è stato oggetto di pronunce giurisprudenziali:

- Tribunale di Grosseto e di Bologna: i lavoratori affetti da patologie in questi casi specifici il datore di lavoro ha scelto che dovessero usufruire delle ferie. I lavoratori siccome c'era un diritto a loro riconosciuto richiedevano che dovessero svolgere l'attività da remoto. Il tribunale ha dato ragione ai lavoratori e quindi dovevano essere ammessi al lavoro agile.
- Tribunale di Roma: il giudice ha dato ragione ad una lavoratrice che in base al decreto rilancio poteva essere adibita al lavoro agile perché aveva un figlio disabile e siccome la mansione era compatibile con la modalità doveva lavorare in modalità agile.
- Tribunale di Mantova: il giudice ha dato ragione al datore di lavoro di un lavoratore che riversava nelle condizioni tali per cui poteva essere adibito al lavoro agile ma l'azienda riteneva che le mansioni del lavoratore fossero incompatibili con la modalità da remoto.