

## LAVORO AGILE E FORMAZIONE CONTINUA

L'art. 18 della legge n. 81/2017 ha introdotto, nel nostro ordinamento, il lavoro agile inteso come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa subordinata le cui modalità di esecuzione, fissate con accordo tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) vengono svolte in parte al di fuori del perimetro aziendale senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale, secondo le previsioni legali o della contrattazione collettiva.

Gli accordi aziendali, soprattutto nelle realtà d'impresa medio - grandi, hanno, di molto, anticipato il Legislatore, sicchè, ad oggi, si può affermare che tale modalità di esecuzione della prestazione coinvolge, nel nostro Paese, centinaia di migliaia di dipendenti non solo del settore privato, ma anche del pubblico come, ad esempio, gli ispettori del lavoro per i quali è in corso una sperimentazione.

Con tale strumento i datori di lavoro offrono la possibilità al proprio personale (ovviamente, per lavorazioni gestibili con tale modalità) di lavorare in luoghi diversi dall'azienda (abitazione od altro), cosa che comporta riorganizzazione degli orari di lavoro, conciliazione delle esigenze professionali e di vita privata, con lo scopo di ottenere una maggiore produttività, riduzione della mobilità giornaliera, con benefici effetti anche di natura generale: il tutto, in una logica ove il rispetto dell'orario di lavoro e una prestazione legata alla presenza in ufficio passa in secondo piano, essendo sempre più preminente il raggiungimento di un risultato, in un'ottica della valorizzazione della qualità, cosa anticipata, nel corso del 2015, dal decreto interministeriale sulla detassazione dei premi di risultato ove lo "smart-working" era individuato come uno dei criteri per la valutazione.

Il "lavoro agile", soprattutto se realizzato su ampia scala, coinvolge, sotto l'aspetto operativo ed organizzativo non soltanto chi ne usufruisce, ma anche chi è deputato alla gestione delle risorse, ove si passa ad una valutazione delle prestazioni in termini di efficienza e di risultato e non più di mero rispetto di un orario di lavoro, legato alla presenza rilevabile dal "badge".

Questa breve premessa si è resa necessaria in quanto, a mio avviso, sempre più, in un'ottica di formazione continua, vanno predisposti piani formativi, anche differenziati, in relazione alle mansioni, alle specifiche competenze ed alle correlazioni: quindi, all'interno della medesima realtà aziendale, potremmo avere progetti formativi estremamente diversi, con al centro l'utilizzo della tecnologia e dei sistemi di controllo. Del resto, lo smart-working si inserisce in un quadro di progressivo e veloce cambiamento delle realtà aziendali: alla fabbrica che, nei decenni appena passati aveva, da punto di vista organizzativo, una struttura centralizzata basata sul rapporto a tempo indeterminato con i lavoratori quotidianamente presenti, si sono sostituite forme di erogazione della prestazione lavorativa attraverso tipologie flessibili e coordinate che hanno cambiato e cambiano continuamente le stesse correlazioni con i c.d. "capi intermedi": di qui la necessità di investire, continuamente, risorse economiche in formazione anche tecnologica. Lo spazio, quindi, ove i Fondi interprofessionali per la formazione continua come, ad esempio, FONARCOM, possono agire proficuamente, sono notevolmente ampi.

Tutto questo comporta un cambiamento profondo nella organizzazione aziendale, facilitato, nel nostro Paese, per le imprese con oltre 1.000 dipendenti impegnate in una rivoluzione tecnologica, da una utilizzazione, al momento per gli anni 2019 e 2020, dal c.d. "contratto di espansione", di cui parla l'art. 26-quater del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, nella legge n. 58,

soprattutto se, come appare dal dettato normativo, prestazioni di lavoro agile o nuove modalità di esecuzione del lavoro in azienda, siano accompagnati da un progetto di formazione e riqualificazione professionale, fornito di certificazione idonea, come afferma il comma 8 e come, al momento, appare in un accordo sottoscritto al livello ministeriale per una compagnia telefonica di primaria importanza..

Ovviamente, parlando di formazione il primo pensiero corre ai lavoratori che, con la modalità “agile”, cambiano modo di operare alle dipendenze dell’azienda: la tecnologia e l’uso di strumenti informatici atti a far svolgere l’attività, per un certo periodo, anche prefissato con cadenze definite, in un luogo diverso dall’azienda, influiscono profondamente nel “modus operandi”.

Smart-working, quindi, significa da un lato, investimento nella tecnologia informatica e, dall’altro, investimento sulla mentalità del lavoratore che deve cambiare il proprio metodo di lavoro.

Non si tratta, a mio avviso, di fornire al lavoratore unicamente le attrezzature informatiche, di stipulare un accordo ove vengono inseriti gli elementi essenziali riferiti alla prestazione lavorativa esterna, ivi compresi il periodo di disconnessione e le sanzioni per le eventuali mancanze di natura disciplinare riferite ai momenti di attività svolti fuori dal perimetro aziendale, ma di inculcare nello stesso la consapevolezza che la prestazione “agile” richiede una attenzione maggiore: di qui, la necessità della protezione dei dati e la consultabilità in ogni momento, di qui la necessità di assicurare, sempre, la “copertura” delle operazioni attraverso la strumentazione fornita.

Ma, a mio avviso, parlando delle “prestazioni esterne” senza l’individuazione di una postazione fissa, occorre focalizzare i rischi per la sicurezza e la salute dei soggetti interessati, partendo da una constatazione: la maggiore fonte di rischio deriva dal fatto che i “lavoratori agili” non hanno una sede lavorativa ben identificata “a priori” e questa è, senz’altro, la caratteristica principale che li distingue dai “telelavoratori” ove il luogo è ben individuato nella casa o in uno spazio definito. Tutto questo comporta un maggior rischio, cosa che è espressione di criticità.

E’ pur vero che la norma, al di là della efficienza degli strumenti informatici che l’imprenditore deve assicurare, affermi come la sicurezza si risolva nella consegna al lavoratore dei mezzi necessari ed in una semplice informativa sui rischi specifici correlati alla esecuzione della prestazione “da remoto”, ma è anche vero che l’art. 3, comma 10, del D.L.vo n. 81/2008 tutela, in maniera compiuta, tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa a distanza, mediante collegamento telematico od informatico. A costoro trovano applicazione le disposizioni inserite nel titolo VII.

Sempre in materia di sicurezza interviene per gli “smart-workers” l’art. 22 della legge n. 81/2017 laddove sottolinea una serie di oneri a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore che possono così sintetizzarsi:

- a) consegna, da parte del primo, al dipendente ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con una cadenza almeno annuale, di una informativa scritta ove vengono individuati i rischi generali e quelli specifici concernenti la particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro;
- b) cooperazione, da parte del dipendente, finalizzata alla attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall’imprenditore, per fronteggiare i rischi connessi alla esecuzione della prestazione al di fuori del perimetro aziendale.

E' proprio su quanto appena descritto al punto b) che appare fondamentale investire in una formazione in materia di sicurezza finalizzata a rendere i "lavoratori agili" consapevoli ed attenti allo svolgimento delle loro prestazioni, con l'individuazione di una serie di situazioni comportamentali che sarebbe opportuno evitare.

***Eufranio MASSI***