

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)