

di Andrea Allamprese e Antonio Loffredo

La pandemia globale, in cui siamo immersi, ha messo in evidenza le differenze - che possono trasformarsi in fratture e contrapposizioni - tra lavoratori che manipolano simboli e quelli che sono a contatto con persone e cose. Sono questi ultimi - infermieri, trasportatori, riders, netturbini, elettricisti, cassiere, ecc. - donne e uomini ad essere direttamente esposti al contagio, poco importa che siano precari o stabili. Ancora ieri venivano descritti come "lavoratori di routine", il cui salario doveva essere adeguato alla concorrenza internazionale. Oggi è il loro lavoro a rivelarsi essenziale per la nostra sopravvivenza, e il loro valore viene osannato nonostante la debolezza del suo "prezzo" sul mercato.

Quanto ai lavoratori che manipolano simboli, nella fase di urgenza è cresciuto enormemente l'utilizzo del lavoro svolto a distanza. Anche in Italia (fino al recente passato fanalino di coda in tema di percentuale di lavoro da remoto) si è passati da 500mila persone coinvolte a 6/8 milioni di persone. In Spagna abbiamo percentuali simili.

Per questo, il Regio Decreto Legge n. 28/2020 appena approvato dal governo progressista spagnolo, e che dovrà essere convalidato dal Parlamento (allegato 1), ha incorporato - oltre a una serie di misure di importante rilevanza pratica in materia sociale, quali la presunzione di origine professionale delle malattie del personale sanitario o socio-sanitario (considerata l'elevatissima probabilità che tale personale venga a contatto con il Covid-19) o la semplificazione delle procedure per il Reddito Minimo Vitale (sul quale <https://transform-italia.it/la-spagna-dice-si-al-reddito-minimo-vitale/>) - la regolazione del lavoro a distanza.

Il testo normativo appena approvato è il risultato di un nuovo accordo tra le organizzazioni imprenditoriali, le confederazioni sindacali più rappresentative e il governo PSOE-Unidas Podemos con la mediazione della Ministra del lavoro Yolanda Diaz: trattasi del quinto accordo concluso all'interno del dialogo sociale, che sta emergendo come uno strumento di governance straordinariamente efficace nella crisi pandemica (allegato 2).

Il campo d'applicazione del nuovo RDL è molto ampio. Il RDL opera una sorta di ricostruzione dell'ambito di applicazione del diritto del lavoro in assenza del riferimento spaziale che lo caratterizza storicamente, ovvero il luogo di lavoro, e rappresenta quindi un importante sforzo di stabilizzazione dei rapporti basata proprio sulle regole di diritto del lavoro. In particolare, vengono fissate condizioni di lavoro specifiche, adeguate ai trattamenti normativi e convenzionali, e specificate a livello individuale attraverso il c.d. "contratto di lavoro a distanza", con un contenuto predeterminato dalla legge che, a sua volta, dev'essere implementato dalla contrattazione collettiva. La legge, il contratto individuale - normativamente legato a un contenuto minimo - e il contratto collettivo svolgono una funzione essenziale di informazione e strutturazione del contenuto dell'opera effettivamente resa a distanza dai luoghi ordinari di prestazione di lavoro.

Questo regolamento sul telelavoro rafforza il principio della natura volontaria bilaterale e reciproca dell'accordo in materia, sottraendo alla volontà unilaterale del datore di lavoro l'imposizione del lavoro da remoto e, nel caso, la reversibilità. Il contratto individuale di lavoro a distanza deve essere in forma scritta e deve essere formalizzato nel contratto di lavoro iniziale o successivamente

incorporato. Il contratto di lavoro a distanza deve incorporare una serie di contenuti minimi, strettamente collegati a quelli individuali e collettivi di quello standard. Fermi restando quelli che potrebbero essere ampliati attraverso la contrattazione collettiva, tali diritti sono relativi a elementi essenziali del rapporto di lavoro, quali adeguate attrezzature e strumenti per lo sviluppo della prestazione, durata e distribuzione della giornata lavorativa e delle ore (a distanza e di persona), centro di lavoro di assegnazione, luogo di prestazione nella modalità di lavoro a distanza, durata dei periodi di preavviso per operare la reversibilità oppure la durata dell'accordo sul telelavoro.