

Lavoro agile

Lo smart working è un diritto con figli under 14



Bottini e Melis — a pag. 6

DECRETO RILANCIO
Come cambia il lavoro

Una nuova spinta alle attività a distanza, che nella fase di ripresa produttiva consentono di limitare le presenze fisiche e ridurre i rischi di contagio. Coinvolti 6-8 milioni addetti

Lo smart working diventa un diritto con figli under 14

Pagina a cura di
Aldo Bottini
Valentina Melis

Lo smart working diventa un diritto per i lavoratori del privato con figli under 14. Fino al 31 luglio, data che segna (per ora) la fine dello stato di emergenza legata al Covid-19, i lavoratori dipendenti di aziende private con almeno un figlio entro 14 anni avranno diritto al lavoro agile anche senza gli accordi individuali previsti dalla legge 81/2017, purché questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della loro prestazione. E potranno usare anche computer personali, se gli strumenti informatici non saranno forniti dal datore di lavoro. È una delle previsioni inserite nello schema del Dl «Rilancio».

Potrebbero essere dunque tra sei e otto milioni i lavoratori coinvolti dallo smart working nei prossimi mesi, tra settore pubblico e privato. Durante il lockdown, infatti, due milioni di italiani hanno lavorato da casa, almeno per qualche giorno alla settimana. Ma questo numero sarà da rivedere al rialzo, secondo Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio sullo smart working della School of management del Politecnico di Milano: «La fase 2 - spiega - sarà più intensa della fase 1 sotto il profilo dello smart working, perché nel periodo dell'emergenza avevamo interi pezzi di filiere produttive bloccati. Ora, per consentire la ripresa delle attività che non possono essere svolte da remoto, come la manifattura, sarà necessario incentivare, nelle stesse aziende, lo smart working per coloro che invece possono lavorare da fuori,

per evitare la compresenza di tutti nelle sedi. Ci sono poi una serie di attività anche non impiegate - continua Corso - come la manutenzione e il controllo di determinati impianti che grazie alla digitalizzazione si potranno svolgere in smart working».

Lo smart working come misura di prevenzione

A spingere il lavoro agile ci sono poi i protocolli di sicurezza adottati da aziende e sindacati, che lo annoverano tra gli strumenti per garantire una maggiore sicurezza dei lavoratori contro il rischio di contagio da Covid-19. «Stimiamo tra sei e otto milioni di lavoratori - conclude Corso - la forbice dei dipendenti del settore pubblico e del privato che potrebbero ricevere nei prossimi mesi la proposta di lavorare in smart working, anche solo per alcuni giorni alla settimana».

Sarà una sfida che richiederà anche un adeguamento tecnologico, se come rileva l'Osservatorio sul lockdown Nomisma-Crif, il 33,8% degli italiani non ha pc o tablet, e il 18% dei lavoratori in smart working ha dovuto acquistare strumenti per lavorare da casa.

Nell'emergenza Covid-19, lo smart working è passato rapidamente da forma di lavoro raccomandata a unica possibilità di continuare l'attività lavorativa - o quantomeno una parte di essa - per le aziende chiuse. Ora, nella fase 2, il lavoro agile diviene una fondamentale misura di prevenzione. Se infatti il distanziamento sociale e il divieto di assembramento sono i comandamenti principali che devono essere osservati per contenere il contagio, va perseguita, per quanto possibile, una «rarefazione delle presenze dentro i

luoghi di lavoro», come afferma nelle premesse il Protocollo del 24 aprile 2020, sottoscritto dalle parti sociali su invito del Governo e allegato al Dpcm del 26 aprile 2020.

Fortemente raccomandato

Il Protocollo è molto esplicito. Già nelle premesse si raccomanda il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per tutte le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza. Nelle disposizioni di dettaglio sull'organizzazione aziendale, poi, oltre a ribadire l'opportunità della chiusura di tutti i reparti che possono operare in smart working, si precisa che «il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione».

Lo stesso concetto è ribadito nel «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da Sars-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» elaborato e diffuso dall'Inail in aprile, nel quale si riconosce che il lavoro a distanza si è rivelato, già nella prima fase, una soluzione efficace che ha permesso la continuità dei processi lavorativi e, allo stesso tempo, ha contribuito in maniera sostanziale al contenimento dell'epidemia. Se ne raccomanda quindi l'utilizzo anche nella fase della ripresa lavorativa.

La check list degli ispettori del Lavoro

Per completare il quadro, va ricordato che l'utilizzo o meno dello smart working rientra nella check list, allegata alla nota dell'Ispettorato nazionale del Lavoro del 20 aprile 2020, che gli ispettori useranno nelle verifiche sull'osservanza da parte delle aziende dei protocolli anti-contagio.

Da tutto ciò si ricava che il ricorso allo smart working, che pure non è di per sé obbligatorio, rientra fra le misure fortemente raccomandate per la prevenzione del contagio nei luoghi di lavoro. Un rientro massivo e indiscriminato in azienda di chi finora ha lavorato in smart working, soprattutto se privo di giustificazione, potrebbe dunque essere considerato un inadempimento alle prescrizioni di sicurezza, con tutte le conseguenze del caso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

6mln

La platea
Incremento
nel privato
e nella Pa

● È il numero dei lavoratori che potrebbero essere coinvolti dal lavoro agile nella fase 2. Lo smart working, anche solo per alcuni giorni della settimana, è una delle soluzioni per evitare di affollare gli uffici e garantire una rotazione delle presenze, anche nelle aziende che riaprono

56%

Il gradimento
Oltre metà
continuerebbe
il lavoro agile

● È la percentuale dei due milioni di italiani che hanno lavorato in smart working durante il lockdown, che vorrebbe continuare con questa modalità di lavoro anche dopo l'emergenza, secondo Nomisma. Il 18%, però ha dovuto acquistare strumenti per lavorare da casa

73,8%

Nelle Regioni
Lavorano
da remoto
sette su dieci

● È la percentuale dei dipendenti in telelavoro o smart working nelle Regioni ad aprile, fornito dal ministro per la Pubblica amministrazione Fabiana Dadone. «La sfida della Pa di domani - ha detto - sarà quella di rendere lo smart working una solida realtà nell'organizzazione del lavoro pubblico».

Il lavoro agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione. Si all'uso di pc propri

L'adozione o meno della modalità sarà utilizzata dagli ispettori per verificare l'osservanza dei protocolli anti-contagio

DOMANDE



RISPOSTE

Q Come e fino a quando può essere applicato lo smart working nel settore privato?

R Il lavoro agile in forma semplificata può essere applicato fino al 31 luglio 2020 dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato nel rispetto della legge 81/2017, anche senza gli accordi individuali con i lavoratori previsti dalla stessa legge. L'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro prevista dall'articolo 22 della legge può essere inviata al lavoratore anche per email, tramite un documento standard disponibile sul sito Inail.

Q Ci sono lavoratori che hanno la priorità nella concessione dello smart working?

R In generale, i datori di lavoro pubblici e privati che ricorrono allo smart working devono riconoscere priorità alle richieste che arrivano dalle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, o dai lavoratori che hanno figli con disabilità grave. La bozza del Dl Rilancio prevede che abbiano diritto allo smart working, fino al 31 luglio, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il Dl 18/2020 (modificato dalla legge di conversione 27/2020), prevede una corsia preferenziale anche per altre categorie: fino al 31 luglio i lavoratori dipendenti che hanno disabilità gravi o che hanno in famiglia un disabile grave, hanno diritto ad avere lo smart working, se questa modalità di lavoro è compatibile con le caratteristiche della prestazione. I lavoratori del settore privato affetti da gravi patologie e con una ridotta capacità lavorativa hanno invece la priorità nell'accoglimento delle istanze di smart working. Questi

diritti spettano anche ai lavoratori immunodepressi o con familiari conviventi immunodepressi.

Q Lo smart working può essere usato anche per tenere chiusi determinati reparti dell'azienda?

R Il Protocollo anti-contagio del 24 aprile 2020 (allegato al Dpcm del 26 aprile 2020) ha previsto, per tutta la durata dell'emergenza sanitaria legata al Covid 19, che le imprese possano, favorendo le intese con le rappresentanze sindacali, disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento con il ricorso allo smart working o comunque a distanza. Prevede altresì che le imprese possano usare lo smart working per tutte le attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza, in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali.

Q Quali sono le regole per lo smart working nel settore pubblico?

R Fino al 31 luglio 2020, salvo indicazioni diverse, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nelle pubbliche amministrazioni. Lo smart working può essere adottato senza gli accordi individuali e prescindere dagli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23 della legge 81/2017. Lo ha stabilito l'articolo 87 del Dl cura-Italia (Dl 18/2020, convertito dalla legge 27/2020). Le pubbliche amministrazioni devono limitare la presenza del personale negli uffici e assicurare di persona solo le attività che richiedono necessariamente questa presenza, anche tenendo conto dei servizi utili alla ripresa delle attività produttive, come precisato dalla direttiva 3 del 4 maggio 2020 della Funzione Pubblica. Nella Pa lo smart working può essere svolto anche attraverso

strumenti informatici del dipendente, se questi non sono forniti dall'amministrazione di appartenenza.

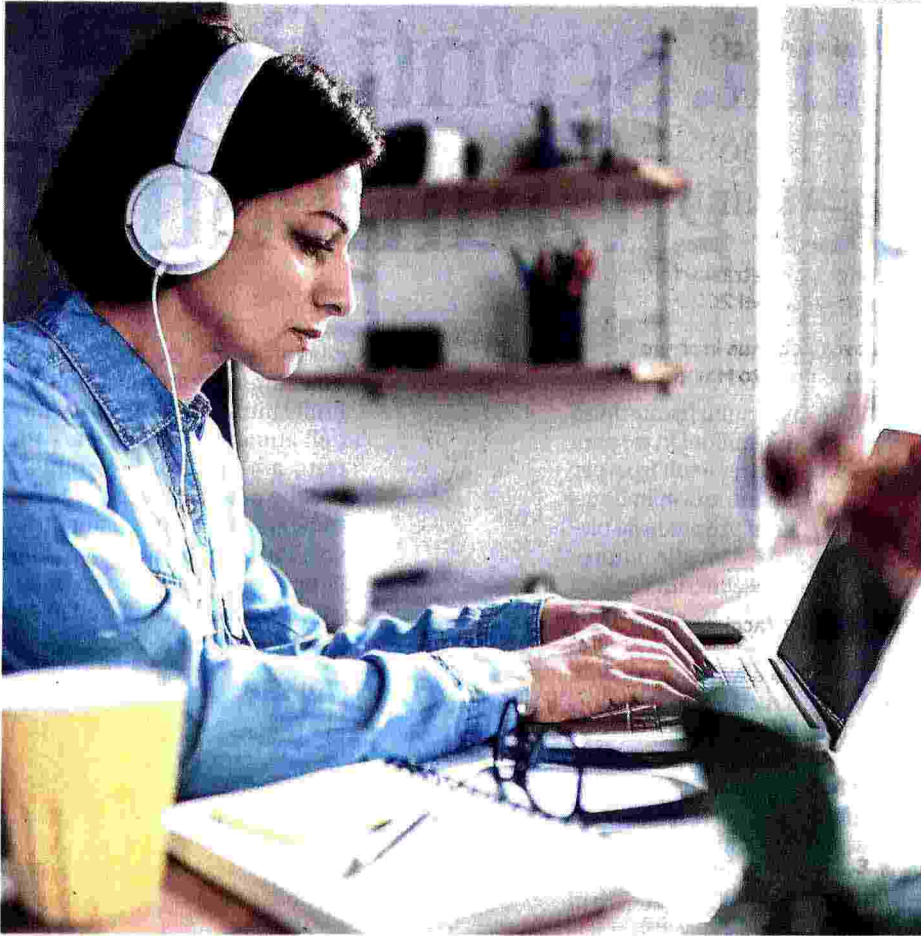
Q Che cosa rischia un'azienda che sceglie di non adottare lo smart working?

R Le aziende del settore privato possono decidere di non adottare lo smart working, perché la normativa non lo prevede come un obbligo. Tuttavia, anche alla luce dell'obbligo di evitare assembramenti, per evitare di affollare gli uffici, le aziende possono adottare lo smart working (anche a rotazione o per determinati comparti di attività), come una misura di sicurezza e di prevenzione del contagio. L'aver adottato questa misura, insieme ai dispositivi di protezione individuale o alle barriere per garantire le distanze di sicurezza, dove possibile, metterà l'azienda al sicuro da contestazioni nel caso che vi siano ispezioni o nel caso di contagio da Covid-19 per uno o più lavoratori.

Q In assenza degli accordi individuali sullo smart working siglati con i lavoratori, ci sono però degli aspetti che l'azienda può disciplinare nella cosiddetta "fase 2"?

R Sì. L'azienda può dettare unilateralmente una serie di regole per la prestazione in smart working dei lavoratori. Può stabilire ad esempio fasce di reperibilità telefonica o orari per le riunioni o le videochiamate, regole per l'uso dei computer e per i controlli a distanza. Questo insieme di regole sostituirà, nella fase di smart working "emergenziale", le regole fissate ordinariamente negli accordi individuali sullo smart working siglati fra l'azienda e i lavoratori, e potrà essere trasfuso negli accordi individuali quando si tornerà a sottoscriverli.

ADOBESTOCK



Sul quotidiano digitale del lavoro online oggi, un approfondimento sullo smart working dei dirigenti a cura di Pasquale Dui: il lavoro agile può ledere le loro prerogative?
quotidianolavoro
.ilssole24ore.com

