

Il Decreto Covid ha confermato la possibilità di proseguire sino a fine giugno con la procedura semplificata

Lo smart working dopo la pandemia

**MARIA ELISABETTA
MAPELLI**

La fine dello stato di emergenza, fissata per il 31 marzo 2022, segna il lento ritorno alla normalità, anche sul fronte dello smart working che, come sappiamo, si è largamente diffuso in tempo di pandemia.

Sulla base delle anticipazioni del nuovo "Decreto Covid" approvato dal Consiglio dei ministri il 17 marzo ed in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, pare confermata la possibilità di proseguire sino a fine giugno con la cosiddetta "procedura semplificata", che consente ai datori di lavoro di disporre unilateralmente, attraverso l'invio di una semplice mail, il passaggio o la permanenza nella modalità di lavoro agile. Prorogata probabilmente anche la possibilità di effettuare le comunicazioni amministrative a Cliclavoro, portale del Ministero del Lavoro, inviando solo un file riassuntivo con le informazioni essenziali dei lavoratori in smart.

Al termine di questa ulteriore proroga, tuttavia, lavoratori e datori di lavoro dovranno provvedere a sottoscrivere un accordo individuale, che ha lo scopo di definire le "regole di ingaggio". Nulla vieta alle parti di provvedere anche prima, ovviamente. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "ibrida", spesso con netta prevalenza del lavoro da casa rispetto a quello in presenza, implica una revisione dell'organizzazione aziendale e molte realtà lavorative stanno già ipotizzando una rivisitazione dei sistemi di welfare, avendo intuito l'esigenza sentita da molti dipendenti di implementare "sistemi periferici" di lavoro, che hanno senz'altro svariati vantaggi.

Il ritorno alla normalità significa, appunto, l'obbligo di rispettare la disciplina dettata dalla legge n. 81/2017, che impone alle aziende un rilevante sforzo organizzativo e progettuale: molti gli aspetti da considerare per decidere se e come concedere lo smart working ai propri dipendenti.

Si parte senz'altro da un'analisi puntuale delle mansioni svolte e del ruolo ricoperto dal lavoratore: a parità di mansioni, non è così scontato che le regole siano le stesse, perché le funzioni svolte all'interno del

proprio comparto lavorativo potrebbero generare esigenze diverse e dunque regole differenti. A ciò si aggiungano anche le esigenze personali e la reale possibilità di svolgere il lavoro presso la propria abitazione: ambienti piccoli, assenza di idonea connessione a internet o mancanza di adeguata strumentazione potrebbero indurre il lavoratore a preferire il lavoro in sede. Vi sono poi particolari mansioni che non ammettono lo smart, come ad esempio quelle di alcune categorie di operai o dei lavoratori addetti alla logistica e ai servizi di portineria, si tratta ovviamente di lavoratori che possono svolgere i propri compiti solo in presenza.

L'esperienza e gli errori di questi due anni hanno confermato che davvero va considerato attentamente ogni aspetto: occorre un piano aziendale che possa accompagnare l'utilizzo del lavoro agile, nel rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.

Diventa essenziale un cambio di mentalità: si lavora su progetti da realizzare e occorre sintonia tra le parti coinvolte, oltre ad una giusta dose di fiducia e capacità di delegare. Solo se il datore di lavoro è in grado di fare questo "salto di qualità", diventa possibile lavorare in modalità smart.

Il telelavoro è senz'altro più limitante in termini di flessibilità: il lavoro agile permette invece al lavoratore di prestare l'attività lavorativa con un margine spazio-temporale più evidente, venendo maggiormente incontro alle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Mentre il primo ha un'unica sede di lavoro, il secondo ha le sedi che il lavoratore identifica essere tali, purché abbiano i requisiti minimi di idoneità per l'attività lavorativa svolta da remoto, tenendo anche conto delle normative inerenti la sicurezza e la privacy.

Come più volte precisato, il lavoro agile non è un nuovo contratto di lavoro, ma una modalità di esecuzione di un rapporto di lavoro già in essere: l'accordo individuale può essere a tempo indeterminato oppure a termine, eventualmente prorogabile alla scadenza. Si tenga presente che è altresì possibile differenziare l'accordo da lavoratore a lavoratore, in considerazione delle caratteristiche e necessità di ognuno.

I pilastri per avviare il lavoro agile sono la corretta applicazione della normativa di riferimento (Legge n. 81/2017, artt. 18 e seguenti) e l'accordo individuale anzidetto; è altresì possibile prevedere un accordo aziendale, sottoscritto con i sindacati, che va depositato presso il Ministero del Lavoro.

Come recita l'articolo 18 della le disposizioni sullo smart working «allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato 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. 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».

Ciascun lavoratore agile ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo, comprese forme di welfare aziendale e benefit, riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni solo in presenza. Salvo esplicita previsione contrattuale, durante le giornate di smart working non sono possibili prestazioni di lavoro straordinario.

La giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per:

- assenza di un preciso orario di lavoro;
- autonomia nello svolgimento della prestazione, tenendo conto degli obiettivi prefissati;
- organizzazione delle attività assegnate dal responsabile, a garanzia dell'operatività aziendale;
- possibilità di articolare l'attività in fasce orarie, individuando una fascia di disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione;
- possibilità di disattivare i propri dispositivi di connessione nel caso di assenze legittime (es. malattia, permessi retribuiti, ferie).



Superficie 33 %

Sulla corretta impostazione del lavoro agile, è bene tenere presente anche il protocollo nazionale sottoscritto in data 7 dicembre 2021, all'esito di un *«approfondito confronto con le parti sociali promosso dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali»*, che ha riconosciuto nello smart working un *«tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro»*, capace di migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale. L'esperienza di questi anni ha dimostrato che *«il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ... favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività»*.

Il protocollo fissa il quadro di riferimento per lo svolgimento del lavoro agile e definisce linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale.

L'articolo 2, dedicato agli accordi individuali, precisa che gli stessi debbano stabilire:

«a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;

e) gli strumenti di lavoro;

f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali».

Sui temi dei costi eventualmente sostenuti dal lavoratore in smart e del buono pasto, non vi sono obblighi imposti dal Legislatore, ma nulla vieta alle parti di definire regole chiare in occasione della stesura dell'accordo, tenendo conto che quanto al ticket eventualmente riconosciuto ai lavoratori in smart working permane l'esenzione nei limiti previsti dall'articolo 51, co. 2, lettera c), del D.P.R. 917/1986 come confermato dall'Agenzia delle entrate nella Risposta all'interpello n. 123 del 22 febbraio 2021.

Quanto alla strumentazione da utilizzare per lavorare da casa (es. pc, wi-fi, stampante, ...), occorre considerare che non tutti i lavoratori dispongono di quanto necessario per poter svolgere il proprio servizio: anche su questo fronte, l'accordo potrebbe garantire la disponibilità del datore di lavoro a fornire quanto necessario, che poi rimane di proprietà dell'azienda. La disciplina citata prevede, a riguardo, che *«il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa»*.

Da ultimo si tenga conto che un emendamento al Decreto Sostegni-ter, in attesa di conversione, parrebbe rendere strutturale la comunicazione semplificata al Ministero del Lavoro. Il datore di lavoro potrebbe dunque limitarsi a comunicare in via telematica i soli nominativi dei lavoratori in smart working, nonché la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro, senza allegare i singoli accordi individuali, che andrebbero comunque conservati in azienda. A riguardo occorre monitorare la conversione del decreto, attesa per la fine del mese di marzo.

Gli accordi dovranno certamente tenere in considerazione anche le novità normative dei prossimi mesi, finalizzate a riportarci piano piano verso la "normalità", dopo due anni assai faticosi: un nuovo contesto socio-economico, caratterizzato da esigenze e priorità diverse, nel quale anche il mondo del lavoro sta evolvendo verso nuove forme, sempre più attente alle esigenze personali e familiari del lavoratore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA