

Il mondo del lavoro nell'era del Covid-19

Lo smart working dall'emergenza
al ritorno alla normalità

17 dicembre 2020



La normativa di riferimento

Legge 22/05/2017 n. 81 - artt. 18 - 23

Il lavoro agile, o *smart working*, è disciplinato dalla legge 81/2017 e si identifica in una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che può essere svolta dal lavoratore in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.

Obiettivi e modalità

OBIETTIVI

Introdurre una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consente di poter conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro e, contemporaneamente, incrementare la produttività.

MODALITA'

Le modalità di applicazione del lavoro agile, in termini di durata e collocazione temporale nella settimana lavorativa, sono concordati dalle parti all'interno di un accordo individuale, la cui forma scritta è richiesta ai fini degli adempimenti di carattere amministrativo.

Contenuto dell'accordo

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile, può essere a termine o a tempo indeterminato e deve necessariamente disciplinare:

- l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali
- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore, di cui il datore di lavoro è responsabile circa la sicurezza di utilizzo e loro buon funzionamento
- i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro
- l'arco temporale della prestazione (nella settimana o nel mese)
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali
- le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari
- l'eventuale corresponsione del buono pasto (Tribunale di Venezia 8/07/2020).

Trattamento economico



- La norma richiama espressamente il generale **principio di non discriminazione economica** e normative del lavoratore agile rispetto ad un lavoratore comparabile.
- Pertanto avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello riconosciuto, **in base al CCNL applicato**, ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

Recesso dall'accordo

La disciplina del recesso dell'accordo di lavoro agile va distinta a seconda che lo stesso sia stipulato a termine ovvero a tempo indeterminato:

- se l'accordo è stipulato a termine e non sussiste un giustificato motivo di recesso, **il termine è vincolante**. Diversamente se sussiste un giustificato motivo è possibile recedere anticipatamente.
- se l'accordo è stipulato a tempo indeterminato e non sussiste un giustificato motivo di recesso, è comunque **consentito il recesso** con un **preavviso di 30 giorni**, aumentato a 90 giorni quando il lavoratore è disabile. Diversamente se sussiste un giustificato motivo è possibile recedere anche senza preavviso.

Lo smart working oggi: la procedura semplificata

La procedura semplificata introdotta nel periodo emergenziale per alleggerire gli adempimenti dei datori di lavoro ai quali l'utilizzo della modalità di lavoro agile è raccomandato, dai provvedimenti normativi e dai protocolli siglati tra le parti sociali, quale soluzione per ridurre le possibilità di contagio e quindi tutelare la salute dei dipendenti.

Lo *smart working* può essere attivato, fino al 31 gennaio 2021, senza necessità di sottoscrivere l'accordo individuale, inviando:

- al dipendente tramite posta elettronica l'informativa sulla salute e sulla sicurezza presente sul sito Inail
- al Ministero del Lavoro di un *file* Excel con i nominativi dei dipendenti interessati, il periodo di attività in *smart working* e la Pat Inail.

Lavoro agile o casalingo?



- L'esperienza di questi mesi ha portato ad un **utilizzo distorto dello *smart working***. La prestazione lavorativa è stata svolta sempre all'interno delle mura domestiche, con l'utilizzo di strumenti spesso non idonei e la condivisione degli spazi di lavoro con parenti.
- Si è assistito ad una **totale negazione dell'esistenza dello *smart working***, che nato con la finalità di garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed incrementare la produttività, è stato **applicato in maniera forzata**. Ciò ha comportato una dannosa commistione di questi tempi, con conseguente stress in capo al prestatore di lavoro e riduzione della qualità delle prestazioni.

Traguardi raggiungibili con lo smart working

Strutturare un modello di lavoro agile più coerente all' originaria vocazione dello strumento ed adottare alcune specifiche misure per gli obiettivi che si vogliono raggiungere con esso:

- **maggiore produttività** - revisione dei sistemi incentivanti e riduzione dei vincoli procedurali e fisici per i lavoratori agili;
- **bilanciamento tra vita personale e lavoro** - il lavoro agile non deve tradursi in isolamento. È fondamentale mantenere un collegamento con la sede di lavoro e con i colleghi garantendo nel contempo il diritto alla disconnessione e alla non invasione degli spazi personali del dipendente;
- **riduzione degli spazi lavorativi** - attraverso una revisione dei costi di struttura, specialmente nelle grandi città dove gli affitti sono più alti.

Q&A

Visita il nostro sito alla pagina **Clever Desk**

www.bgt-grantthornton.it/clever-desk1/