

Luca Failla

Head of Employment & Benefit
Deloitte Legal

Smart working semplificato: l'ultima proroga e le prospettive future

L'uso semplificato dello smart working da parte dei datori di lavoro privati, già ammesso fino al (e non oltre il) 31 marzo 2021, è stato ulteriormente prorogato al 30 aprile 2021 a seguito della conversione del D.L. 183/2020, c.d. "Decreto Milleproroghe, in legge 26 febbraio 2021, n. 21 (in Gazzetta Ufficiale 1° marzo 2021, n. 51), in stretta connessione, pertanto, con la fine (ad oggi) del decretato stato di emergenza.

Fatta, quindi, eccezione per alcune particolari categorie di lavoratori (e.g. soggetti fragili), per cui il ricorso allo smart working ha ancora alcune peculiarità, i datori di lavoro privati potranno, dunque, ricorrere a detto istituto, in via semplificata, fino al prossimo 30 aprile 2021.

Sino a quella data non sarà, quindi, necessario sottoscrivere un apposito accordo con il lavoratore interessato (così come imposto dalla disciplina ordinaria, di cui alla L. n. 81/2017) e, soprattutto, sarà possibile (continuare a) ricorrere a procedure amministrative telematiche e massive, nei confronti delle autorità del lavoro competenti.

Anche gli obblighi di informativa relativi a tematiche correlate alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro potranno, parimenti, essere assolti in via telematica semplificata e, in sostituzione delle comunicazioni obbligatorie normalmente richieste, sarà possibile caricare a sistema una semplice autocertificazione, in cui si inserisce tutti i lavoratori per cui sia stato attivato lo smart working. Fatte salve dette semplificazioni "formali", in ogni caso, resta inteso che dovranno essere rispettate e garantite tutte le ulteriori disposizioni di cui alla L. n. 81/2017, ad esempio su orario di lavoro, strumenti aziendali, tutela delle informazioni, diritto alla disconnessione e così via.

In epoca Covid-19, quindi, lo smart working diven-

Sebbene ancora non si possa dire che cosa ne sarà dello smart working "emergenziale" una volta usciti dalla pandemia, già si può constatare che tale strumento si sia "sdoganato" nel panorama organizzativo delle imprese

ta lo strumento principale di organizzazione del lavoro, rappresentando, per le imprese, una delle soluzioni più agevoli per garantire il positivo temperamento tra tutela della salute dei lavoratori e la prosecuzione delle attività produttive.

La diffusione pandemica del Covid-19 ha, infatti, permesso di comprendere le potenzialità del ricorso massivo allo smart working. Finalmente viene da dire. Da una recente analisi integrata condotta congiuntamente dal Ministero del Lavoro, Istat, INPS, INAIL e ANPAL, risulta che la quota di lavoratori in smart working sale dal 5%, nel periodo precedente la diffusione del Covid-19, sino al 47% nei mesi di lockdown di marzo-aprile 2020. Nel periodo maggio-ottobre 2020 poi la relativa percentuale si riduce ad un range compreso tra il 27% e il 29%, arrivando all'incirca al 37% nel periodo novembre-dicembre 2020, per poi assestarsi attorno al 30% nel periodo gennaio-marzo 2021.

Tali dati dimostrano tuttavia che, in confronto ad altri paesi europei, in Italia, si guarda ancora con una certa diffidenza alla generalizzata "dematerializzazione" del lavoro nonché all'abbandono del concetto di "sede di lavoro" e che il ricorso allo smart working, ancora ad oggi, viene, di fatto, considerato quale misura emergenziale (prova l'incremento percentuale dell'utilizzo dello smart working, nei mesi di lockdown).

In ogni caso molte aziende, durante il periodo emergenziale, pur facendo formalmente riferimento alla disciplina dello smart working, hanno sperimentato modalità organizzative più assimilabili al concetto di "telelavoro", regolamentando, ad esempio, in maniera analitica, l'articolazione dell'orario di lavoro

o scelta del luogo ove svolgere la prestazione.

Lo smart working, in realtà, dovrebbe invece distaccarsi sensibilmente dall'ordinario paradigma del lavoro subordinato comunemente inteso, nascendo quale strumento per garantire, da un lato, un equilibrato *work-life balance* e, dall'altro, per rispondere alle esigenze organizzative - anche in termini di spazi di lavoro - a fronte di prestazioni professionali nuove e dinamiche misurate per "obiettivi" che, diversamente dal passato, non necessitano più di uno spazio fisico definito.

Prospettive future

Nel ricorso allo smart working, quindi, per i settori dove ciò sia effettivamente possibile coerentemente con la *ratio* su richiamata, dovrà essere garantita al lavoratore la possibilità di identificare, a sua discrezione, il luogo ove rendere la relativa prestazione (naturalmente nel rispetto di eventuali necessità organizzative di presenza in sede), così abbandonando

il concetto di "orario di lavoro" in luogo di quello più ampio di "raggiungibilità", prediligendo la prestazione per obiettivi.

È presto per dire che cosa ne sarà dello smart working "emergenziale" una volta usciti dalla pandemia, anche se il trend sembra oggi aver sdoganato lo strumento all'interno del panorama organizzativo delle imprese.

In vista, comunque, della (sperata) riapertura complessiva e al fine di incentivare il ricorso allo smart working, è auspicabile una regolamentazione più analitica, mediante idonei accordi e protocolli a livello di impresa, così come interventi legislativi più mirati.

Ciò consentirà alle aziende un sostanziale efficientamento della prestazione resa, nonché una più oculata gestione del rischio correlato alla prestazione "*outdoor*", ed ai lavoratori di beneficiare di una maggiore flessibilità in grado di agevolare le esigenze di vita privata. ●