

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA - 17 SETTEMBRE 2022 ORE 06:00

Smart working = nuovo modello di lavoro. Le imprese sono pronte?

Luca Failla - Professore a contratto di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi LUM

Si sono aperti nuovi scenari per lo smart working dal 1° settembre, tra nuovi obblighi e norme da interpretare, coordinare e gestire. Ma le imprese hanno interesse a continuare ad operare secondo questa modalità? Se il dubbio è legittimo, la risposta dovrebbe essere affermativa. Dopo la pandemia non è ormai più possibile tornare pienamente alle modalità di lavoro precedenti per due semplici ragioni: la vita e il lavoro sono ormai strettamente connessi, grazie alla tecnologia e il modello del lavoro ibrido è quello che le nuove generazioni chiedono ormai come condizione imprescindibile. Se poi aggiungiamo l'incertezza della crisi energetica e l'esigenza di razionalizzare o ridurre i consumi, il lavoro da remoto non può che essere la via da seguire per la continuità e la sostenibilità aziendale. I prossimi mesi ce lo diranno!

Dal 1° settembre 2022 la possibilità di continuare a lavorare in remoto con le modalità del **lavoro agile** (smart working) torna ad essere **subordinata** alla **sottoscrizione** dell'**accordo individuale** tra datore di lavoro e lavoratore.

Con un emendamento introdotto in sede di conversione in legge del **primo Decreto Aiuti**, il legislatore ha, infatti, modificato l'art. 23 della legge n. 81/2017, che si occupa proprio della **procedura di comunicazione** al portale del Ministero del lavoro dell'avvio della prestazione di lavoro agile. La procedura non prevede più di allegare il pdf dell'accordo individuale, ma ricorda che va sottoscritto tra le parti e conservato in azienda per almeno 5 anni.

Leggi anche [Smart working: cosa devono fare i datori di lavoro dal 1° settembre](#)

Parallelamente, con l'entrata in vigore - a metà agosto - del **decreto attuativo** della **direttiva** sulla **conciliazione vita-lavoro** (il **D.Lgs. n. 105/2022**) è stato rivisto il sistema di **priorità e agevolazioni** per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile - già in precedenza previsto della legge, ma potenziato durante la pandemia - per i genitori fino ai 12 anni di età dei figli, per i disabili e per chi ha compiti di cura di figli e disabili (art. 18, comma 3-bis, legge n. 81/2017).

In aggiunta, il Ministero del Lavoro in vista della conversione in legge del **Decreto Aiuti bis**, si è prodigato per ricercare i fondi necessari ad assicurare la **proroga fino al 31 dicembre 2022** del lavoro agile "**emergenziale**" (quindi, senza obbligo di sottoscrizione dell'accordo individuale) per i lavoratori fragili e per i genitori di figli fino ai 14 anni di età in caso di quarantena.

Leggi anche [Diritto allo smart working: arriva la proroga al 31 dicembre per fragili e genitori di under 14](#)

Così, lo **scenario** che si è aperto a partire dal mese di settembre è, come spesso avviene nel nostro ordinamento giuridico, caratterizzato da un insieme di **norme che vanno interpretate, coordinate e gestite** per poter continuare ad operare attraverso lo strumento del lavoro agile.

Sempre che le **aziende** abbiano **interesse** ad operare in tal senso, beninteso.

Il **dubbio** è tuttavia **legittimo**.

Molte aziende non vedevano l'ora di **richiamare** i collaboratori **al lavoro in presenza** e molti

erano pure, fra questi, ansiosi di tornare fisicamente al lavoro in azienda (anche a causa delle storture del lavoro domiciliare-emergenziale sperimentato durante la pandemia).

Tuttavia, va considerato che - come già segnalato in uno dei passati [Editoriali](#) - la pandemia ha favorito ed accelerato un **cambiamento nell'organizzazione del lavoro** che era già nell'aria da tempo, ma che stentava a prendere piede. In molti casi per resistenze culturali proprie del nostro Paese, in cui il controllo in presenza del lavoro e la scarsa dimestichezza con il lavoro per obiettivi hanno sempre ostacolato la riconversione del modello tradizionale del lavoro in presenza.

Nel volgere di soli due anni si è passati da poco meno di 600.000 smart worker a quasi **7 (!) milioni di smart worker** (dati 2021 dell'Osservatorio del Politecnico di Milano). Il che significa che un modello di lavoro prima solo possibile è divenuto "**il modello di lavoro**", pressoché **unico e necessario** per assicurare la continuità della maggior parte delle attività produttive. E con il termine "produttive" intendo volutamente ricomprendere non solo i lavori intellettuali, ma in generale tutti i **lavori** che sono **remotizzabili**.

Il **lavoro agile** è, infatti, **per tutti**, ancorché non possibile per alcune attività (si pensi alla ristorazione, alla cura della persona, alle attività strettamente manifatturiere, ecc.); tuttavia, il modello del **lavoro ibrido** che è destinato ad affermarsi a **pandemia finita**, il quale prevede lavoro parte in presenza e parte in remoto, in relazione all'andamento dell'attività, ai turni e alle esigenze di business di volta in volta necessarie, è un **modello** sicuramente **applicabile a tutte le attività**. Basti pensare, ad esempio alla possibilità di gestione in remoto di molte attività già oggi fortemente ingegnerizzate e al booking dei turni e degli spazi di lavoro che in alcune aziende viene ormai già praticato da tempo.

In definitiva, se a prevalere nei prossimi mesi sarà il desiderio di tornare al lavoro in presenza con la "scusa" delle difficoltà sperimentate durante la pandemia e delle complicazioni derivanti dall'obbligo di sottoscrivere (e di comunicare) gli **accordi individuali**, ormai **tornati ad essere obbligatori**, saranno ahimè **vanificati** i notevoli **passi in avanti** fatti durante gli ultimi due anni.

Fortunatamente in quest'ultimo anno, proprio in vista della fine dell'emergenza, molte **aziende lungimiranti** hanno effettuato e gestito l'analisi di contesto necessaria a rendere **strutturale** il modello del **lavoro ibrido**.

Altre aziende, invece, hanno mantenuto (non si sa se per scelta o per inerzia) una posizione di attesa della fine dell'emergenza, per poi poter imporre di nuovo a tutti il ritorno al **lavoro in presenza**, a tempo pieno e a pieno regime.

Questo è sicuramente un passo indietro che non tiene conto di un dato ormai ineluttabile: la nostra vita e con essa il lavoro, sono ormai cambiati per sempre. Non sarà possibile tornare pienamente alle modalità di lavoro pre-pandemia. E ciò per due semplici ragioni: la prima è che vita e lavoro sono ormai strettamente connessi, grazie alla tecnologia (o per colpa della tecnologia), la seconda è che il **modello del lavoro ibrido** è quello che le **nuove generazioni** chiedono ormai come condizione imprescindibile, perché coerente con il loro modello di vita e perché indispensabile per gestire il lavoro del futuro.

Su tutto questo scenario grava, tuttavia, l'**incertezza della crisi energetica** - ormai in arrivo - con cui bisognerà fare i conti a breve. In una certa prospettiva proprio l'esigenza di **razionalizzare o ridurre i consumi** (elettrici, dei trasporti, ecc.) potrebbe costituire la molla per tornare a **spingere** nuovamente il **lavoro da remoto**, con preferenza rispetto a modelli organizzativi di ritorno al lavoro in presenza.

Se così fosse, si tratterebbe, tuttavia (e nuovamente) di una scelta forzata, legata ad una nuova emergenza (energetica in luogo di quella pandemica) e non ad una **consapevolezza matura di aziende e lavoratori**, evidentemente ancora di là da venire.

I prossimi mesi ce lo diranno!

