

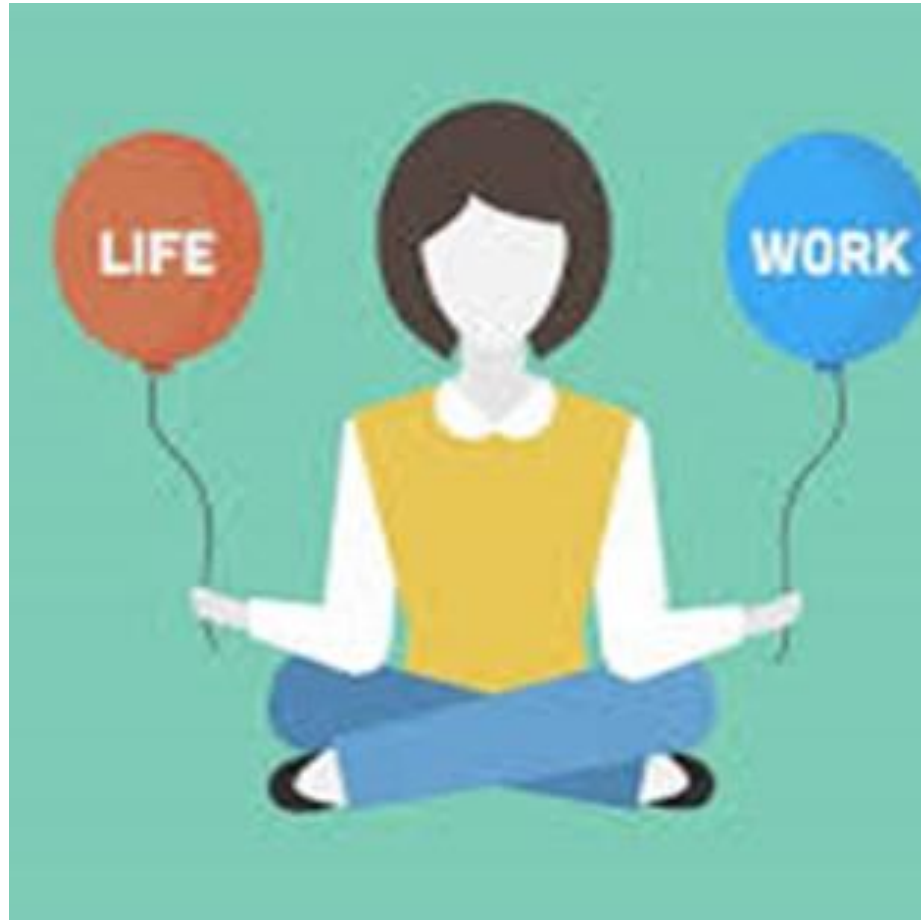
Applicazione dello smart working nelle aziende: stato dell'arte

Sabrina Cherubini
[Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ferrara]

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

► Art. 18 LEGGE N. 81/2017 - Lavoro agile

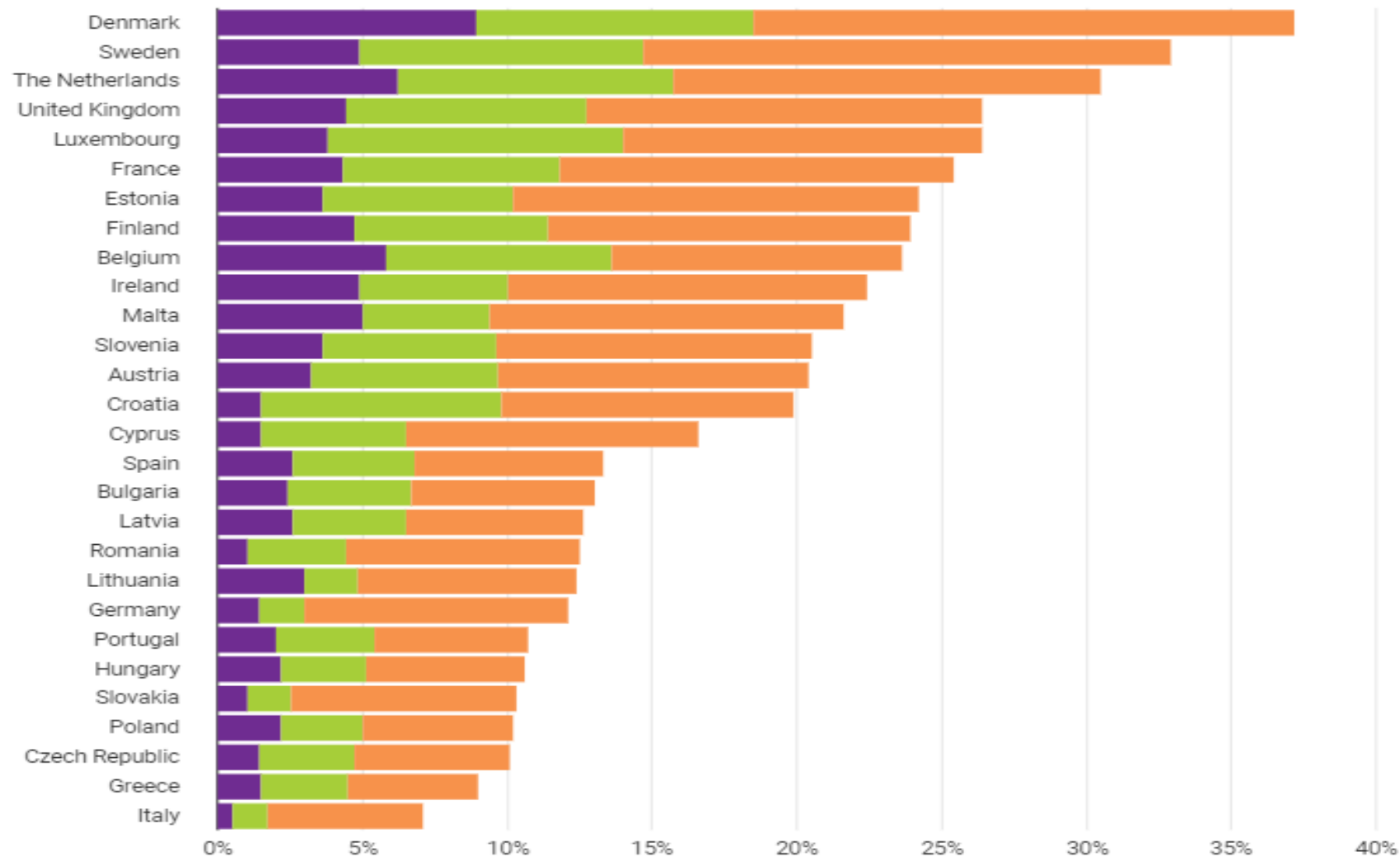
► Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e *agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, **promuovono il lavoro agile** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato



La situazione al 2015

Mobile workers

■ Regular teleworking at the employee's home ■ Highly mobile workers ■ Occasional mobile workers



By EDJN Edit and publish this visual Source: Eurofound and International Labour Organisation, based on the European Working Conditions Survey 2015.

Una nuova
categoria di
lavoratori, i
mobile
workers:
connessi con
vari tipi di
tecnologie
mobili
(computer
smartphone e
altri mobile
devices)

Prima della pandemia, l'incidenza del telelavoro regolare o occasionale (telelavoro da casa e telelavoro mobile) variava da una percentuale pari o superiore al 30 per cento in Danimarca, Paesi Bassi e Svezia e una percentuale pari o superiore al 10 per cento in Repubblica Ceca, Grecia, Italia e Polonia.

Fino al 20 per cento della forza lavoro statunitense lavorava regolarmente o occasionalmente da casa o da un'altra sede alternativa, mentre tale percentuale era del 16 per cento in Giappone e solo dell'1,6 per cento in Argentina (Eurofound e OIL, 2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_756435.pdf

LEGGE 22 maggio
2017, n. 81

Misure per la tutela
del lavoro autonomo
non imprenditoriale
e misure volte a
favorire
l'articolazione
flessibile nei tempi e
nei luoghi del lavoro
subordinato.

(Jobs act del lavoro
autonomo)

- **La definizione dell'art. 18** evidenzia il carattere fondamentale dello smart working:
la flessibilità organizzativa, per fasi cicli e obiettivi e *senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*

**Perno
dell'organizzazione
della prestazione
lavorativa nella
legge n. 81/2017:**

**l'accordo
individuale**

**contenuti
essenziali**

- disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo a come è esercitato il **potere direttivo del datore di lavoro** e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;

- **durata** (l'accordo può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato);

- **preavviso** in caso di recesso

- **tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e organizzative per *assicurare la disconnessione* del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.**

Art. 23 LEGGE 81/2017

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalita' di lavoro agile e le sue modificazioni sono **oggetto delle comunicazioni** di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

Circolare- INAIL-2- novembre- 2017-n-48

- ▶ gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.
- ▶ gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

L'accelerazione pandemica sul lavoro a distanza



Con il lockdown in Europa quasi 4 dipendenti su 10 sono passati al telelavoro (Eurofound, 2020).

In Finlandia, quasi il 60 per cento dei dipendenti è passato al lavoro da casa.

In Lussemburgo, Paesi Bassi, Belgio e Danimarca, tale cifra supera il 50 per cento, mentre in Irlanda, Austria, Italia e Svezia, si aggira intorno al 40 per cento

PANDEMIA: il prima e il dopo del lavoro agile in Italia

- ▶ **Prima dell'emergenza sanitaria: l'applicazione molto scarsa, poco sopra i 500mila lavoratori**, soprattutto di grandi aziende, molto spesso multinazionali l'avevano adottata in altri Paesi, solitamente del nord Europa
- ▶ Rispetto ad altri Paesi europei, nella situazione pre-pandemica, in Italia il lavoro agile oscillava tra il 2 e il 3% mentre in alcuni paesi del nord Europa aveva raggiunto quote del 18-20%.
- ▶ Durante l'emergenza si è arrivati a circa il 25-30% dei lavoratori subordinati in modalità a distanza –

Nella fase più critica dell'emergenza i lavoratori agili del nostro paese sono diventati ben 6,58 milioni, pari a 1/3 di tutti i lavoratori dipendenti, con la pubblica amministrazione al primo posto (58%), seguita a breve distanza dalle grandi imprese (54%), quindi dalle micro e piccole e medie imprese (MPMI) (14%)

Il ruolo della contrattazione collettiva

MLPS e Parti sociali hanno concordato in dicembre 2021 un "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato.

Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto *linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale* nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Il ruolo della contrattazione collettiva

- Credito Assicurazioni - One-OS: **Accordo lavoro agile, 19 maggio 2022** ONE-OS e RSA/Fisac-Cgil, First-Cisl, UilCa Settore Credito Assicurazione.

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=28160:oneos19522&catid=251&Itemid=139

5) Incisività e inclusione. Situazioni particolari

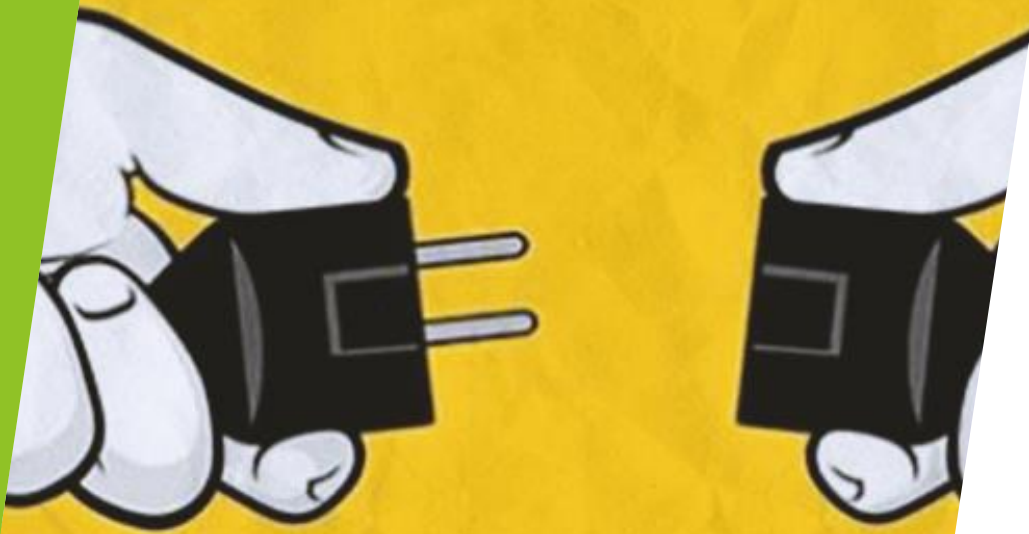
Verrà riconosciuta particolare attenzione alle richieste di rimodulazione del rapporto di lavoro in modalità Lavoro agile formulate da:

- a) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e lavoratori a sostegno della paternità;
- b) lavoratrici e lavoratori con figli o genitori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni;
- d) neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita;
- e) lavoratrici/lavoratori con un percentuale di invalidità superiore al 46%;
- f) lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica;
- g) lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche
- h) lavoratrici/lavoratori sottoposti a terapie salva-vita;
- i) lavoratrici/lavoratori immunodepressi in possesso della certificazione ex art. 3 co. 1, L n. 104/1992.
- J) Spostamenti casa lavoro per complessivi 40 km

"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile:

Art. 3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

- ▶ 1. la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati
- ▶ 2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.



"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile:

Art. 3 Organizzazione del lavoro agile

- ▶ 3. **Il lavoratore può richiedere**, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la **fruizione dei permessi orari** previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- ▶ 4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile **non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.**
- ▶ 5. **Nei casi di assenze c.d. legittime** (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può **disattivare i propri dispositivi di connessione** e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.
- ▶ 6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Lo smart working *emergenziale o semplificato*

Da strumento
volontario/organizzato
ivo per “incrementare
la competitività e
agevolare la
conciliazione dei tempi
di vita e di lavoro”
(art. 18 l. 81

a

**strumento di
prevenzione sanitaria**
e scelta obbligata per
la prosecuzione delle
attività e la continuità
dei servizi nella P.A.

Dpcm 1° marzo 2020
art.4:... *la modalità di lavoro
agile disciplinata dagli
articoli da 18 a 23 della
legge 22 maggio 2017, n. 81,
può essere applicata, per la
durata dello stato di
emergenza di cui alla
deliberazione del Consiglio
dei Ministri 31 gennaio 2020,
dai datori di lavoro a ogni
rapporto di lavoro
subordinato, nel rispetto dei
principi dettati dalle
menzionate disposizioni,
*anche in assenza degli
accordi individuali ivi
previsti.**

Con la fine dell'emergenza pandemica

L'effetto principale sarebbe stato il ritorno all'obbligo dell'accordo individuale tra azienda e dipendente, come adempimento preliminare e necessario per ricorrere a questa tipologia.

Con il Decreto Covid del 24 marzo la possibilità di **smart working senza accordo** individuale era stata **prorogata** al 30 giugno, ma un emendamento approvato in sede di conversione in legge lo sposta al **31 agosto**.

Inoltre, le tutele dei lavoratori fragili vengono prorogate fino al 30 giugno.

Il lavoro «ibrido»

quando si parla di lavoro ibrido possiamo considerare anche la **suddivisione dei giorni della settimana tra ufficio e da remoto**, in modo da consentire ai dipendenti un maggior equilibrio tra vita privata e lavorativa.

più della metà degli italiani (54%) ha affermato che la sua qualità della vita è migliorata dopo l'introduzione del lavoro ibrido.

in questo modo non manca il contatto umano in ufficio, uno dei punti maggiormente criticati dello smart working, ma neanche la libertà di poter lavorare da remoto.

Il lavoro agile/smart working oggi

E' prevista la prosecuzione in modalità semplificata per il solo settore privato, mentre in ambito pubblicistico come già precisato dall'inizio di quest'anno le linee guida della Funzione Pubblica richiedono l'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro. Di fatto le P.A. hanno stabilito modalità concordate di lavoro «ibrido»

Il diritto al lavoro agile (procedura semplificata dello smart working) viene riconosciuto fino al 30 giugno 2022 in favore dei dipendenti pubblici e privati cosiddetti fragili. Si tratta dei lavoratori affetti da determinate patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità (Decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24).

La legge di conversione del decreto Riaperture (D.L. n. 24/2022) approvata in Senato

- ▶ – **fino al 30 giugno 2022:** il regime di tutela per i **lavoratori fragili** (diritto allo smart working ovvero, qualora non fosse possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, equiparazione dell'assenza del lavoratore al ricovero ospedaliero);
- ▶ – **fino al 31 agosto 2022:** la **modalità semplificata** di attivazione dello smart working per i lavoratori del **settore privato**;
- ▶ – **fino al 30 giugno 2022:** il diritto allo smart working per i **genitori con figli disabili**.

Nella Pubblica Amministrazione

Il **nuovo CCNL Funzioni Centrali** introduce due tipi di lavoro agile: lo smart working propriamente detto e il lavoro da remoto. Nel primo caso si tratta del classico meccanismo dello smart working per obiettivi.

Non avrà limiti, ma dovrà garantire l'efficienza dei servizi pubblici. La giornata sarà divisa in due fasce: contattabilità e disconnessione. La fascia di disconnessione va dalle 22 alle 6. La fascia di contattabilità, durante la quale invece possono essere inviate mail ed effettuate telefonate, non può comunque durare oltre l'orario medio giornaliero di 9 ore.