

SMART WORKING: AL VIA LA PROCEDURA SEMPLIFICATA



*Jane Elisabeth Cassoli**

Sebbene lo strumento dello smart working sia stato introdotto nell'ordinamento italiano nel 2017, solo con l'avvenimento dell'epidemia da Covid-19 è entrato, con non poche difficoltà iniziali, nella vita di tutti i giorni.

Ideato come una modalità agile di organizzare l'attività lavorativa, funzionale alla conciliazione per il lavoratore dei tempi di vita e di lavoro, lo smart working si è prestato come una delle uniche alternative possibili alla chiusura delle attività in situazione di lockdown. Lavoratori di aziende private, piccole medie e grandi, e dipendenti della pubblica amministrazione, infatti, si sono ritrovati a sperimentare un modo atipico di lavorare, che ha comportato un'apertura verso interessanti prospettive per il mondo del lavoro.

Definizione

Ma cosa si intende per smart working? Se in italiano la definizione è "lavoro intelligente", per l'Osservatorio del Politecnico di Milano si tratta di "una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità ed autonomia", nella scelta delle modalità di lavorare. La sua stessa definizione, contenuta nella L. 81/2017, pone l'accento su questa flessibilità organizzativa e di esecuzione, regolata da un accordo volontario

tra le parti, indicante la durata, gli spazi, gli orari di lavoro, gli eventuali strumenti utilizzati per l'attività da remoto, nonché le condotte sanzionabili.

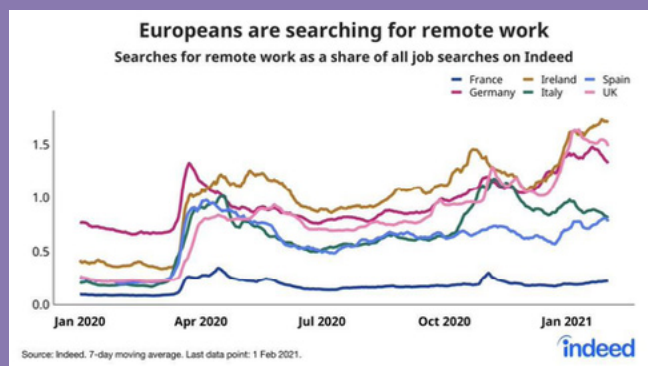
Procedura agevolata

Con il graduale ritorno alla normalità, sono tante le realtà aziendali che hanno deciso di continuare ad utilizzare, ed apprezzare, lo smart working, ed al fine di agevolarne l'utilizzo, anche il legislatore ha provveduto, con la Legge di conversione del Decreto riaperture, a consentire ai datori di lavoro di attivare lo smart working in una modalità semplificata.

In particolare è stata introdotta una procedura agevolata, limitatamente al periodo dello stato di emergenza e quindi non oltre il 31.12.2021, prevista sia per il settore pubblico che per quello privato. La modalità sostituisce l'obbligo di stipula ed invio al Ministero del lavoro dell'accordo individuale, con l'invio al Ministero di un file Excel riassuntivo i dati dei lavoratori in smart working e della durata della prestazione di lavoro in modalità agile. I datori possono assolvere gli obblighi di informativa ai lavoratori coinvolti, in via telematica anche tramite l'invio di una mail, mentre per le comunicazioni al Ministero è necessario l'utilizzo della documentazione e dei canali dedicati.

L'applicazione concreta

Quando si parla quindi di smart working, ci si riferisce ad una modalità di esecuzione di lavoro comunque subordinato, caratterizzato dall'assenza di vincoli che normalmente sono propri del rapporto da lavoro dipendente. La sua applicazione però non va confusa con una semplice iniziativa di welfare aziendale, anzi, il graduale aumento della scelta di attivare lo smart working è sinonimo di un positivo cambiamento culturale, il quale richiede alla base, una vera evoluzione in termini di modelli organizzativi aziendali. Infatti se da un lato come dimostra la piattaforma Indeed si è assistito ad un aumento di annunci per lavori in modalità smart, in particolare nelle grandi città, a dimostrazione del fatto che si tratta di un trend in crescita, non va comunque dimenticato che l'attivazione, anche semplificata, è un progetto multidisciplinare, che richiede la partecipazione integrata di tutti gli attori coinvolti.



Media mobile settimanale ricerca Smart Working in Europa (Indeed, dati 2020)

***Jane Elisabeth Cassoli**

Giuslavorista e Consulente del Lavoro

Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti relativi a questa rubrica può scrivere a consulenza@studiocassoli.com

