

Il 31 marzo cessano le semplificazioni legate al Covid. I passi per richiedere lo smart working

Il lavoro agile ritorna al passato

Stop alle deroghe per genitori e fragili. Ora decide l'azienda

Pagina a cura

di DANIELE CIRIOLI

Lavorare in smartworking non è più un diritto. Scadono il 31 marzo, infatti, le deroghe previste durante il Covid-19 a favore dei soggetti c.d. fragili e dei genitori di figli under14 e prorogate in più riprese che hanno consentito, invece, di chiedere l'attivazione del lavoro agile anche senza preventivo assenso del datore di lavoro. Pertanto, dal 1° aprile, a tutti i lavoratori si applicherà la disciplina ordinaria che significa, prima di tutto, la necessità di avere l'ok dell'azienda.

Fine delle emergenze.

Il lavoro agile è stata una delle prime misure individuate quale soluzione al blocco totale delle attività lavorative per l'emergenza coronavirus. A tal fine, infatti, è stata disciplinata una sorta di liberalizzazione, cioè all'applicabilità anche in assenza di accordi individuali (c.d. modalità semplificata). In tempi normali, infatti, l'attivazione dello smartworking è vincolata all'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore al fine di regolamentare tutta la disciplina. La modalità semplificata di attivazione del lavoro agile, quale misura di contrasto al Covid per tutti i datori di lavoro, è rimasta operativa ininterrottamente fino al 31 agosto 2022. Poi è stata prorogata più volte e con diversi ambiti di applicazione; l'ultima di queste proroghe va definitivamente in soffitta il prossimo 31 marzo (si veda tabella). In base al regime semplificato, il lavoro agile poteva essere utilizzato da tutti i datori di lavoro, per ogni rapporto di lavoro senza necessità del preventivo accordo individuale o altra condizione. A partire dal 1° aprile, pertanto, ritorna obbligatorio in ogni situazione: l'accordo va necessariamente sottoscritto e conservato per cinque anni ai fini della prova.

La disciplina, tra legge e Ccnl. La normativa di riferimento del lavoro agile è la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che individua precisamente le finalità: incrementare la competitività (a favore delle aziende) e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ai lavoratori). A questi fini, la legge ha introdotto la possibilità di far ricorso al lavoro agile «quale modalità di ese-

Lo smartworking in tre punti	
Personalizzazione	Lo smartworking mette al centro le esigenze di azienda e lavoratore tramite un accordo che definisce le modalità concrete con cui si svolgono le attività fuori degli uffici. L'accordo conterrà, poi, una specifica declinazione degli strumenti tecnologici affidati al lavoratore, nonché la specificazione del potere direttivo e di quello controllo da parte del datore di lavoro
Parità di diritti	C'è totale equiparazione tra lavoratori agili e lavoratori che svolgono l'attività con modalità ordinarie. Dunque stesso trattamento normativo e retributivo, stesse tutele in materia di salute e sicurezza, stessi diritti sulla formazione continua e della periodica certificazione delle competenze
Connessi, ma non sempre	L'utilizzo di dispositivi tecnologici non può comportare un'operatività da parte del lavoratore fino a non lasciare più spazio alla sua vita privata. Anche per i lavoratori agili valgono, perciò, i limiti temporali fissati dalla normativa e della contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro

cuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti», cioè tra datore di lavoro e lavoratore.

Con protocollo del 7 dicembre 2022 è stato fissato un nuovo quadro di riferimento condiviso tra le parti sociali, per la «definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile» che esprime le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale, territoriale. Il protocollo afferma, tra l'altro, che la giornata lavorativa di chi lavora in modalità agile si caratterizza per due aspetti: assenza di preciso orario di lavoro; autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati. La prestazione può essere articolata in fasce orarie, individuando la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non svolge attività lavorativa. In via generale, inoltre, durante i giorni di lavoro in modalità agile non può essere autorizzato il lavoro straordinario (salvo l'esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali). Il protocollo prevede ancora che il lavoratore possa richiedere, in presenza dei presupposti, la fruizione dei permessi orari quali, ad esempio, quelli a favore dei disabili. Nei casi di assenze c.d. legittime (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 obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa del lavoro. Il protocollo, ancora, dà piena libertà al lavoratore d'individuare il

luogo dove svolgere la prestazione in modalità agile, purché con caratteristiche tali da consentire l'esecuzione regolare del lavoro, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali, nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Per contro, però, la contrattazione collettiva può individuare i luoghi idonei per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Occhio ai principi. Lo smartworking si basa su tre principi fondamentali:

- l'adesione su base volontaria;
- il presupposto di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, che deve rispondere ai requisiti della legge n. 81/2017 (artt. 19 e 21) e a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, tra cui i contenuti minimi fissati con il protocollo 7 dicembre 2022;
- (rafforza il primo) l'assoluta esclusione che il rifiuto del lavoratore di aderire al lavoro agile possa integrare gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, o di un procedimento sul piano disciplinare.

L'accordo individuale. Primo passo per attivare il lavoro agile, dunque, è la stipulazione in forma scritta di un accordo individuale tra azienda e lavoratore. L'accordo deve contenere almeno questi elementi minimi: durata (a termine o a tempo indeterminato), tempi di riposo e misure organizzative e tecniche vol-

te a garantire il diritto alla disconnessione; attrezzature di lavoro che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore e quelle eventualmente utilizzate di proprietà del lavoratore; regolamentazione delle previsioni per la connessione internet; modalità di recesso dal contratto da entrambe le parti con il relativo termine di preavviso; rispetto del codice disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 (statuto dei lavoratori).

La durata. L'accordo sul lavoro agile può essere stipulato a termine oppure a tempo indeterminato. Nel secondo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti (lavoratore e datore di lavoro) può recedere prima della scadenza del termine (in caso di accordo a tempo determinato) ovvero senza preavviso (in caso di accordo a tempo indeterminato).

La sicurezza sul lavoro. Anche se il lavoratore non è sempre presente nel luogo di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a garantire salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Come? A tal fine deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'in-

formativa scritta nella quale vengono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità (appunto di lavoro agile) di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore, parimenti, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

La comunicazione obbligatoria. Durante il Covid è stata prevista anche una modalità semplificata di comunicazione del lavoro agile (la «CO semplificata»). Dal 1° settembre 2022, inoltre, l'art. 41bis della legge 122/2022 ha stabilito l'obbligo della «CO ordinaria» per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, in due casi: stipula di nuovi accordi e modifica di precedenti accordi. Le novità dovevano scattare il 1° settembre, ma il termine è stato prorogato prima al 1° novembre, poi al 1° dicembre e, infine, al 1° gennaio 2023 (la sanzione è da 100 a 500 euro a lavoratore). Con propria Faq il ministero ha precisato che la CO di avvio e quella di modifica del lavoro agile vanno fatte entro 5 giorni (20 giorni per i datori di lavoro pubblici e per le agenzie di somministrazione).

Dal 1° aprile 2024, «tutte» le comunicazioni di lavoro agile vanno fatte con la «CO ordinaria». La comunicazione va fatta entro i 5 giorni successivi dall'inizio della prestazione in modalità agile per le comunicazioni di inizio periodo della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo per le comunicazioni di proroga.

Le priorità che restano. Qualche priorità resta. Infatti, i datori di lavoro, pubblici e privati, devono qualora decidano di stipulare accordi per lavoro agile, sono tenuti a soddisfare prima le richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni d'età ovvero senza alcun limite d'età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La stessa priorità va riconosciuta dal datore di lavoro anche alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers (art. 18, comma 3 bis, legge 81/2017, come modificato dal dlgs 105/2022).