

Fonte: www.ticonsiglio.com

Smart Working settore privato: cosa prevede il Protocollo Nazionale

Tutte le novità e le regole introdotte nel Protocollo Nazionale per lo Smart Working nel settore privato. Ecco il testo dell'accordo tra Ministero e Parti sociali

10 Dicembre 2021, 09:00

Smart Working nel settore privato, raggiunto l'accordo con le parti sociali sul Protocollo Nazionale che raccoglie le linee d'indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile.

Si tratta del secondo provvedimento in Europa di disciplina dello Smart Working per far sì che questa modalità sia ben organizzata e tuteli i lavoratori.

Scopriamo insieme cosa prevedere il Protocollo Nazionale che porta la firma di tutte le forze sindacali e imprenditoriali, oltre che del Ministero. A fine guida rendiamo scaricabile il testo.

COSA PREVEDE IL PROTOCOLLO SULLO SMART WORKING NEL SETTORE PRIVATO

Il Protocollo Nazionale sullo Smart Working nel settore privato firmato il 7 dicembre 2021 fissa il quadro di riferimento, condiviso tra i sindacati, imprenditori e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile. Il testo esprime le linee d'indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale o territoriale nel rispetto della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi vigenti. Questo documento disciplina il lavoro agile nel settore privato, proprio come il protocollo del 2 dicembre 2021 aveva disciplinato lo Smart Working nelle PA. Su questo tema vi consigliamo di leggere questo articolo.

Per il resto, il protocollo affida alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi. Con questo documento le aziende che vorranno continuare a usare il lavoro agile anche al di fuori della fase emergenziale per la pandemia da Covid, hanno linee guida alle quali attenersi in attesa dei contratti. Sullo stato attuale dello Smart Working in Italia, vi consigliamo di leggere la nostra guida. Intanto, vediamo insieme i punti chiave del Protocollo.

QUANDO SI APPLICA LO SMART WORKING NEL SETTORE PRIVATO

Stando alle linee guida del Protocollo, l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso previsto. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in Smart Working non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né può avere conseguenze sul piano disciplinare. Lo Smart Working differisce dal telelavoro a cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, se prevista.

L'ACCORDO INDIVIDUALE SULLO SMART WORKING NEL PRIVATO

L'avvio dello Smart Working nel settore privato richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli articoli 19 e 21 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, dove viene regolato.

Possono accedere allo Smart Working tutti i lavoratori.

L'accordo individuale di Smart Working sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee d'indirizzo definite nel Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021. Nell'accordo dunque, devono essere previsti i seguenti principi:

- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'articolo 4, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato. Non è previsto preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere ai suoi obblighi informativi.

COME SI SVOLGE LA GIORNATA LAVORATIVA DI SMART WORKING

La giornata lavorativa in Smart Working nel settore privato, secondo quanto previsto dal Protocollo del 7 dicembre 2021 si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati. Il lavoratore dovrà rispettare l'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. Poi, il lavoratore può richiedere, se vi sono i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (come quelli per motivi personali o familiari, Legge 5 febbraio 1992, n. 104).

NO ALLO STRAORDINARIO

Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali 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.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

La prestazione di Smart Working nel settore privato può essere articolata in fasce orarie. Le parti devono individuare in ogni caso la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenze legittime (ad esempio malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione. In caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

QUALE PUO' ESSERE IL LUOGO DI LAVORO?

Il lavoratore è libero d'individuare il luogo dove svolgere la prestazione di Smart Working. Il luogo di lavoro però deve avere delle caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione. Nello specifico, deve garantire che vi siano le 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.

La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in Smart Working per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

GLI STRUMENTI PER LO SMART WORKING NEL PRIVATO

Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento dello Smart Working. L'obiettivo è assicurare al

lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Le parti possono anche concordare sull'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore. In tal caso vanno stabiliti i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare. Possono concordare eventuali forme d'indennizzo per le spese.

DANNI ALLE ATTREZZATURE DURANTE LO SMART WORKING: CHI NE RISPONDE?

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività di Smart Working, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso d'impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile. Se dovesse essere accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponderà.

Qualora poi vi sia l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in Smart Working in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, compreso il rientro presso i locali aziendali. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successivi.

SICUREZZA SUL LAVORO, INFORTUNI, MALATTIE E DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori in Smart Working si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, il lavoratore agile del settore privato ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il datore di lavoro garantisce ai lavoratori la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali.

Deve essere anche garantita la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge. Infine, il Protocollo specifica che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è anche chiamato a controllare il rispetto delle leggi Europee sul trattamento dei dati personali e aziendali.

PARITÀ DI TRATTAMENTO E PARI OPPORTUNITÀ

Lo svolgimento della prestazione in Smart Working nel privato non deve incidere sugli elementi contrattuali come livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni in sede, allo stesso trattamento economico e normativo. Ciò vale anche per i premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello. I lavoratori smart poi, devono poter accedere alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, alle iniziative formative e ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità. Devono anche aver diritto alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità. Infine, il Protocollo assicura la parità tra i generi.

SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI E DISABILI

Il Protocollo facilita l'accesso allo Smart Working per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole. Intanto, fino al 28 febbraio 2022, tali lavoratori hanno diritto ad usufruire del lavoro agile, come spieghiamo in questo articolo.

Inoltre, nel Protocollo le Parti sociali si sono anche impegnate a sviluppare un più ampio e concreto supporto su alcuni temi. In primis, in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro. Tale supporto dovrà essere previsto con degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, Saranno dunque previste misure di carattere economico o strumenti di welfare che supportino l'attività di Smart Working.

INCENTIVI PER LO SMART WORKING NEL PRIVATO

Nel Protocollo sullo Smart Working nel privato si sottolinea la necessità d'incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello. Le Parti Sociali hanno anche chiesto di incentivare l'utilizzo del lavoro agile a 360 gradi. Pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

LA PROROGA DELLO SMART WORKING SEMPLIFICATO NEL PRIVATO

Insieme allo stato di emergenza, il cui termine è stato posticipato al 31 marzo 2022 nel Decreto Covid del 15 dicembre 2021, è stata prorogata la procedura semplificata per l'accesso al lavoro agile. Tale procedura non prevede di allegare alcun accordo con il lavoratore e che si basa esclusivamente sulla modulistica e sull'applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Si tratta di un template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti, molto semplice. Non sono ammesse altre modalità per l'invio della comunicazione. Per maggiori informazioni, si consiglia di leggere questo articolo.

FORMAZIONE

Il Protocollo del 7 dicembre 2021 garantisce percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione.

L'obiettivo è garantire pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale. Si vuole diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori. Deve anche essere previsto l'aggiornamento professionale continuo. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

OSSERVATORIO BILATERALE DI MONITORAGGIO

Il Protocollo Nazionale sullo Smart Working nel settore privato istituisce anche un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile. Questo organismo ha l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio d'informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee d'indirizzo contenute nel Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.

Tale Osservatorio sarà presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato. Sarà composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del Protocollo.

PROTOCOLLO SMART WORKING SETTORE PRIVATO, IL TESTO E I FIRMATARI

Per maggiori informazioni, potete consultare il testo del Protocollo Nazionale Smart Working Lavoro Privato 7 dicembre 2021 (Pdf 154 Kb). Il documento è stato firmato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle parti sociali: Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza Cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.

L'ITER PER IL CONTRATTO SMART WORKING NEL SETTORE PRIVATO

Il testo delle linee guida per lo Smart Working nel settore privato rappresenta un ponte rispetto ai contratti aziendali, territoriali o collettivi che saranno fatti. Le aziende dal canto loro,

anche con gli incentivi statali assicurati nel protocollo, si impegnano a prevedere tali tipi di contratti. Nel realizzarli dovranno rispettare le linee guida firmate il 7 dicembre 2021. I primi contratti probabilmente saranno stilati dopo il 31 dicembre 2021.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Protocollo Nazionale Smart Working Lavoro Privato 7 dicembre 2021 (Pdf 154 Kb)
- Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Pdf Kb)

Smart Working 2022: normativa e regole in vigore in Italia

Tutte le novità relative alla disciplina dello Smart Working in Italia, la legge in vigore nel 2022, i nuovi protocolli e l'ipotesi normativa in corso di valutazione per il 2022

13 Gennaio 2022

Dall'arrivo della pandemia, per bloccare il contagio da Covid-19, lo Smart Working si è diffuso in Italia come una sorta di "misura d'emergenza" che si è protratta fino al 2022.

Il lavoro agile si è fatto largo nelle aziende italiane in modo molto convincente, tanto che nel 2021 oltre 5 milioni di aziende in tutta Italia hanno applicato il cosiddetto "modello misto" che prevede di andare in ufficio solo 2-3 giorni a settimana.

Vediamo attualmente qual è lo stato dell'arte della normativa italiana sullo Smart Working e quali sono le novità in arrivo su tale tema, destinato a cambiare per sempre il mondo del lavoro in Italia.

SMART WORKING, COSA DICE LA LEGGE?

Ad oggi lo Smart Working in Italia, sia per il settore pubblico che per quello privato, è disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n.181. Si tratta di una normativa molto lacunosa che il Governo vuole superare. Con l'emergenza da Covid-19, tra il 2020 e il 2021, sono stati emanati decreti che hanno introdotto nuove regole per il lavoro agile, sia nel settore pubblico che in quello privato. Inoltre, sono stati anche firmati accordi nazionali sul protocollo di funzionamento del lavoro agile sia per il settore pubblico che per quello privato. Scopriamo insieme le novità.

PROCEDURA SEMPLIFICATA PER L'ACCESSO ALLO SMART WORKING

La normativa in vigore sullo smart working (Legge 22 maggio 2017, n.181) prevede che per adottare questa forma di lavoro agile sia necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente che stabilisca durata, condizioni del recesso, modalità di esecuzione della prestazione, strumenti tecnologici utilizzati, nel rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore. Per superare questo vincolo burocratico in fase di emergenza pandemica è stata introdotta la procedura semplificata per l'accesso al lavoro agile, che non prevede di stipulare un accordo scritto con il lavoratore e che si basa esclusivamente sulla modulistica (un template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e sull'applicativo informatico resi disponibili dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Quindi le aziende possono adottare il lavoro agile semplicemente inviando questa comunicazione. La procedura semplificata sarà in vigore fino al 31 marzo 2022, visto che lo stato di emergenza è stato prorogato fino a questa data.

Bisogna tuttavia fare una distinzione tra settore pubblico e privato. Nel 2022 per le aziende private è ancora ammessa la forma semplificata di smart working mentre per il settore pubblico no, come spieghiamo nel dettaglio di seguito. Quindi nel settore pubblico l'accesso allo smart working è consentito solo dopo aver stipulato un accordo individuale con il lavoratore, come previsto dalla Legge 81/2017.

SMART WORKING NEL SETTORE PRIVATO

Inserito come modalità di lavoro obbligatoria ove possibile nel Decreto Cura Italia (Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18) a prescindere dagli accordi normativi preesistenti, lo Smart Working nel settore privato è stato prorogato più volte fino al 31 luglio 2021 (come da Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52). Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa poteva essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

Poi il 7 dicembre 2021 è stato firmato il protocollo nazionale dello Smart Working nel settore privato che prevede nuove tutele e accordi tra lavoratori e datori di lavoro. Il protocollo siglato in accordo tra Ministero del Lavoro e rappresentanze sindacali prevede innanzitutto, che l'adesione allo Smart Working avvenga su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l'eventuale rifiuto del lavoratore non comporta gli estremi del licenziamento, né può essere oggetto di ammonizioni sul piano disciplinare. Inoltre, il protocollo chiarisce che per avviare lo Smart Working nel

privato bisogna prevedere un accordo individuale scritto, tra datore di lavoro e lavoratore dove si chiariscono termini, durata, modalità, luoghi, strumenti da usare e criteri per la formazione. Vengono introdotte anche tutele per i lavoratori fragili, le donne, i disabili e per la tutela del lavoratore. Per ulteriori informazioni sul protocollo nazionale dello Smart Working nel settore privato vi consigliamo di leggere questo approfondimento. Ad oggi inoltre lo Smart Working resta un diritto per i lavoratori fragili, disabili o immunodepressi. Vediamo i dettagli.

SMART WORKING, PROROGA PER I LAVORATORI FRAGILI

La disposizione dello Smart Working per i lavoratori fragili del settore pubblico e privato è stata introdotta per la prima volta insieme alle altre casistiche, ovvero con il Decreto Cura Italia, convertito con modificazioni nella Legge 24 aprile 2020, n. 27. L'INPS poi, con il messaggio 1667 del 23 aprile 2021 e con quello del 13 ottobre 2021, n. 3465 aveva disciplinato, nella prassi, le prime novità relative al Smart Working per i lavoratori fragili prorogando la scadenza fino al 31 dicembre 2021. Infine, con il Decreto Covid Natale il termine per il riconoscimento della tutela per i cosiddetti lavoratori fragili, è stato fissato al 28 febbraio 2022. Per loro viene garantito lo Smart Working ove possibile. A breve l'INPS chiarirà anche quali sono le altre tutele – nella prassi reale – prorogate per tali lavoratori, su cui vi terremo aggiornati. Per tutti i dettagli vi consigliamo di leggere il nostro approfondimento sulla proroga Smart Working per i lavoratori fragili.

SMART WORKING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON L'EMERGENZA CORONAVIRUS

Con l'emergenza da Covid-19, lo Smart Working è entrato a gamba tesa anche nel settore pubblico a partire dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (articolo 87). Successivamente per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni è stato sancito nel Decreto Legge 30 Aprile 2021, n. 56, di prevedere il lavoro agile con la procedura semplificata, senza ulteriori discipline, non oltre il 31 dicembre 2021.

Lo scenario è però cambiato a partire dal 15 ottobre 2021 quando si è fatto un passo indietro sullo smart working nella Pubblica Amministrazione con il DPCM Draghi firmato il 24 settembre 2021 con il quale la modalità ordinaria di lavoro nelle PA torna a essere quella in presenza. Quindi decade la procedura semplificata e per accedere al lavoro agile serve un accordo scritto con il lavoratore. La proposta era arrivata dal Ministro per la pubblica amministrazione, Renato Brunetta. L'obiettivo della riforma è sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Per maggiori informazioni è possibile leggere questo approfondimento.

Intanto però, seppure il lavoro in presenza resta la prima scelta, il Ministero ha anche pubblicato le linee guida per il contratto Smart Working PA, in modo da dare un'indicazione alle amministrazioni su come organizzare i contratti di lavoro agile. Le linee guida prevedono che l'adesione al lavoro agile abbia natura consensuale e volontaria. Possono accedere allo Smart Working tutti i lavoratori, a tempo pieno o parziale, indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Se volete conoscere i dettagli sulle linee guida per il contratto Smart Working PA, vi consigliamo di leggere questo articolo. In caso di dubbi o perplessità, è anche possibile consultare le FAQ messa a disposizione dal Governo che trovate in questa pagina.

IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE NELLA PA

Ricordiamo anche che le Pubbliche Amministrazioni devono adottare misure per fissare obiettivi annuali per attuare strategie di lavoro agile e telelavoro. Il cosiddetto "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), infatti deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno dalle Pubbliche Amministrazioni. Ciò serve ad individuare le modalità attuative dello Smart Working per le attività che possono essere svolte in questa forma per almeno il 15% dei dipendenti, senza penalizzazioni sulla carriera e sulla professionalità. Questa possibilità riguardava anche lo svolgimento per gli esami di abilitazione dei consulenti del lavoro, degli esperti di radioprotezione e dei medici autorizzati fino al 31 dicembre 2021, come sancito dalla Legge del 26 febbraio 2021, n. 21. Il Decreto Milleproroghe 2022 ha poi prorogato questa possibilità fino al 31 marzo 2022.

SMART WORKING NEL PRIVATO: L'IPOTESI DEL MODELLO IBRIDO

La maggior parte delle aziende e le Pubbliche Amministrazioni in Italia hanno anche preso in considerazione – e possono farlo grazie ai nuovi protocolli – l'attuazione di modelli di lavoro ibrido. Parliamo della possibilità di fare la metà del lavoro da remoto e l'altra metà, invece, in ufficio. Tra l'altro, secondo un'indagine della Fim-Cisl, condotta nel 2021 di concerto con Adapt e l'Università Cattolica, per il 45% degli oltre 4.800 lavoratori intervistati, lo Smart Working viene ritenuto come un'opportunità positiva anche dopo la pandemia. In particolare, il 58% dei lavoratori vorrebbe mantenere la possibilità di lavorare da remoto almeno per 2-3 giorni alla settimana. Invece, il 28% vorrebbe sempre lavorare in modalità Smart Working.

I PRIMI MODELLI IBRIDI IN ITALIA

Numerose grandi aziende in Italia hanno avviato dei modelli ibridi. In primis, Vodafone ha sottoscritto un accordo che riguarda i suoi 6000 addetti italiani: tale accordo prevede il lavoro agile per i dipendenti in un lasso di tempo che va dal 60 all'80% del totale. Inoltre, vi è il caso UniCredit che ha previsto almeno un giorno a settimana di lavoro agile per gli addetti agli sportelli e due giorni a settimana invece, per gli amministrativi, in modo tale da avviare il ritorno in ufficio in maniera graduale. Questa strada è stata seguita nel 2022 da molte altre imprese.

SMART WORKING, GLI SCENARI NORMATIVI FUTURI

Qualcosa si muove in ambito politico – istituzionale dopo che per il settore privato è stato raggiunto l'accordo con le parti sociali sul primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" e dopo che per il settore pubblico sono state emanate le "Linee guida per il contratto di Smart Working nella PA. Il Ministro del lavoro Andrea Orlando più volte ha specificato quanto sia importante provare a costruire una cornice di accordo internazionale per legiferare al meglio lo Smart Working in Italia e non solo. Infatti, attualmente sono al vaglio al Parlamento diverse proposte di legge in tal senso, per trovare una quadra normativa unitaria sul lavoro agile con specifiche tutele come il "diritto alla disconnessione", sia nel settore pubblico che privato. Per adesso, in attesa dell'approvazione di una specifica norma, i protocolli per il settore pubblico e privato hanno iniziato a creare degli specifici accordi quadro in cui rientrano tali tutele.

Infine, anche il Ministro per le politiche giovanili Fabiana Dadone ha più volte specificato che il lavoro agile, applicato in emergenza nel corso del lockdown per il Coronavirus, può diventare un'opportunità per rivoluzionare il mondo del lavoro. Intanto nelle Commissioni Lavoro alla Camera dei Deputati e al Senato, si sta lavorando per calendarizzare nelle rispettive Aule un testo unitario in grado di raccogliere tutte le varie proposte di legge che sono state presentate da parlamentari di diversi schieramenti di maggioranza e opposizione. Lo scopo è superare l'attuale legge in vigore (Legge 22 maggio 2017, n.181).

Vi terremo aggiornati, come sempre, sulle evoluzioni. Continuate a seguirci iscrivendovi alla nostra newsletter gratuita per restare informati e al nostro canale telegram per avere le notizie in anteprima.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (Pdf 1 Mb) – Convertito con modificazioni nella Legge 24 aprile 2020, n. 27 (Pdf 619 Kb)

Decreto Legge 23 luglio 2021, n. 105 (Pdf 132 Kb)

Decreto Legge 30 luglio 2020, n. 83 (Pdf 74 Kb)

Legge 22 maggio 2017, n.181 (Pdf 164 Kb)

Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52 (Pdf 96 Kb)

Decreto Legge 13 marzo 2021, n. 30 (Pdf 84 Kb)

Messaggio INPS 1667 del 23 aprile 2021 (Pdf 85 Kb)

Messaggio INPS 2842 del 6 agosto 2021 (Pdf 85 Kb)

Legge del 26 febbraio 2021, n. 21 (Pdf 243 Kb)

Decreto Legge 30 Aprile 2021, n. 56 (Pdf 80 Kb)