

## Le nuove disposizioni



# Fine dello smart working in 400mila tornano in ufficio

► Scaduta l'ultima proroga, stop all'obbligo di lavoro agile per fragili e genitori di under 14 ► La misura potrà ancora essere usata se c'è l'intesa tra datori e dipendenti

### IL FOCUS

ROMA Scaduta l'ultima proroga a fine marzo, da questa mattina oltre 400mila lavoratori del settore privato rientreranno in ufficio. Sono quelli che - fragili o con figli minori sotto i 14 anni - non potranno più usufruire del diritto allo smart working. Cioè l'ultima coda del sistema normativo eccezionale imposto da Covid e che ha garantito loro di lavorare stabilmente da casa nell'ultimo triennio.

Il lavoro agile però - senza lo schema normativo inserito durante la pandemia - continuerà a essere un elemento importante del sistema produttivo italiano. Stando alle stime dell'Osservatorio Smart Working della School of Management riguarderà nell'arco del 2024 oltre 3,6 milioni di addetti e già oggi interessa poco più di 128mila imprese tra piccole, medie e grandi. Numeri lievemente in crescita rispetto agli anni scorsi.

### I CONTRATTI

Secondo il giuslavorista Francesco Rotondi, consigliere del Cnel e fondatore dello studio LabLaw, «poco più del 10 per cento degli addetti interessati dal lavoro agile ha usufruito della procedura agevolata per fragili e i genitori di under14». Anche loro tornano alle regole precedenti al Covid: imprese e lavoratori possono ricorrere a questo strumento ma, non essendo più giuridicamente un diritto, ci deve essere prima un'intesa tra gli interessati per autorizzarlo. Spesso la facilitano gli accordi sindacali di secondo livello. In Parlamento, intanto, è in discussione una proposta delle opposizioni per l'istituzione

della settimana corta. «Credo però - aggiunge Rotondi - che sul

piano normativo bisognerà soprattutto guardare a un nuovo modello contrattuale per i rapporti subordinati: quello attuale non distingue tra chi lavora in sede e chi da casa. A maggior ragione con lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, elementi come spazio e tempi rischiano di non essere più sufficienti per organizzare le diverse mansioni, quindi diventa sempre più importante verificare il risultato». Cioè la produttività.

### LA NORMATIVA

Tornando alla normativa attuale, la legge 81 del 2017 che ha fatto istituire il lavoro agile in Italia, assegna una priorità alle domande presentate da lavoratori con disabilità accertata, con figli fino a dodici anni di età oppure se assistono come caregivers soggetti fragili (bambini, coniugi o anziani). Priorità per lo smart riconosciuta dall'ultimo decreto Anziani anche agli over65, titolari di un rapporto di lavoro.

Come detto, a queste categorie è riconosciuta una priorità, non un diritto. Con il datore che rischia una sanzione soltanto se non le prende in considerazione nella decisione finale. Se non la fa, non può neppure richiedere la certificazione della parità di genere, l'accesso a bonus contributivi o ai bandi nazionali.

Allo stesso modo la legislazione in vigore per il privato non indica né un numero di giorni né precisa le mansioni dove applicare lo strumento. Quindi, tutto quello che riguarda l'organizzazione del lavoro viene demandata alle parti coinvolte con apposite intese, salvaguardando però le

stesse condizioni di lavoro e di stipendio - oltre alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali - tra chi opera in ufficio e chi lavora da remoto.

Proprio per garantire una migliore trasparenza e gestire al meglio l'organizzazione del lavoro, molte aziende hanno stretto accordi direttamente con i sindacati di categoria, bypassando la trattativa con i singoli dipendenti. Accordi che in alcuni casi prevedono anche la possibilità per il datore di modificare la calendarizzazione dello smart in base alle esigenze produttive.

Tra i pionieri in questo campo, più precisamente dal 2009, c'è il colosso Accenture: ha concesso ai suoi 20mila addetti in Italia 3 giorni a settimana di lavoro da casa, che diventano 5 se ci sono esigenze legate a motivi di salute. Tim, principale azienda nella telecomunicazioni del Belpaese, sta sperimentando il lavoro agile per 3 giorni a settimana, riuscendo in questo modo a tenere chiuse le proprie sedi il venerdì, con forti risparmi sia in termini economici sia ambientali: per esempio vengono eliminate le emissioni di gas serra generate dalle auto dei dipendenti per recarsi a lavoro. Grazie a forti investimenti tecnologici, Microsoft, invece, dà la possibilità ai suoi addetti di pianificare con i propri superiori i tempi e modalità i turni per svolgere le proprie attività sia nelle sedi dell'azienda sia da casa.

**ROTONDI (CNEL):  
«INTERVENIRE  
SUI CONTRATTI  
CHE NON FANNO  
DISTINZIONE TRA CHI  
È IN SEDE E CHI A CASA»**



Anche nel settore pubblico lo smart working viene deciso su base individuale: per motivi organizzativi vista la maggiore capillarità degli uffici sul territorio nazionale, è "decisiva" la discrezionalità dei dirigenti nell'autorizzazione degli specifici accordi individuali.

**Francesco Pacifico**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**SONO 3,6 MILIONI  
LE PERSONE  
COINVOLTE  
E 128MILA  
LE IMPRESE  
INTERESSATE**