RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di MASSIMO BRISCIANI

Lavoro agile, sperimentazione come e quando

Ci si interroga sulla possibilità di qualificare come smart working l'attività da remoto realizzata in un arco temporale molto ridotto, per esempio nel periodo estivo oppure in quello natalizio.

Alla luce del quadro normativo, è ipotizzabile per un datore di lavoro introdurre a titolo sperimentale lo smart working in un arco temporale particolarmente ridotto? Per esempio nel **periodo estivo** oppure in quello natalizio, a beneficio dei lavoratori con profilo amministrativo o commerciale? O addirittura alternare le giornate di smart working con quelle di **ferie**? Per rispondere a questi quesiti, posto che in astratto la legge non vieta la sperimentazione dello smart working per un periodo esiguo, occorre valutare nell'ordine: *a)* se in concreto risponda alle due finalità che per legge deve perseguire (incremento produttivo e conciliazione vita-lavoro); *b)* se il lavoro da remoto sia compatibile con tutti i profili professionali; *c)* se una simile sperimentazione possa avere un effetto distorsivo dell'istituto.

Sotto il profilo dell'incremento della **competitività aziendale** è dubbia l'utilità della sperimentazione dello smart working per un lasso di tempo così breve. Ed è da escludere in radice nel mese di agosto e nel periodo natalizio, quando la maggior parte dei clienti e dei fornitori osserva la chiusura aziendale, oppure mantiene un'operatività minima. E l'alternanza con le ferie sarebbe l'ulteriore dimostrazione dell'assenza di un vantaggio aziendale nel ricevere la prestazione da remoto in tali periodi. Anche sotto il profilo della conciliazione delle **esigenze di vita e di lavoro** pare difficile motivare questa sperimentazione in un periodo di ridotta attività e troppo breve per valutarne il beneficio.

Sul piano soggettivo, lo smart working è possibile per i **profili impiegatizi** (contabili, di marketing, di back office, ecc.), che siano in grado di assicurare da remoto la medesima prestazione fornita nei locali aziendali, specialmente se la loro attività possa prescindere da specifici **vincoli di orario** per essere collegata a obiettivi di risultato. È il caso, per esempio, di un addetto alla contabilità che effettua determinate registrazioni o elaborazioni di reportistica entro un termine temporale definito.

Lo smart working è invece sempre precluso alle figure commerciali che operano sul territorio (sales manager, capi area, ecc.), la cui modalità ordinaria di lavoro già prevede che la prestazione lavorativa abbia luogo al di **fuori dei locali aziendali**. Non va dimenticato, infatti, che il lavoro agile prevede l'alternanza della prestazione resa nei locali aziendali e da remoto.

La tentazione di introdurre il lavoro agile nei periodi di attività ridotta nasce spesso dall'esigenza del lavoratore di *"rallentamento"* del ritmo lavorativo in alternativa alle ferie, piuttosto che dalla finalità aziendale di incrementare la produttività. In questi casi è senz'altro preferibile la fruizione per l'intero periodo dei **permessi** di riduzione d'orario (ROL, PAR, ex festività) o delle ferie.

Da ultimo, occorre sempre tener presente che l'introduzione dello smart working richiede alcuni passaggi formali: la valutazione delle modalità di esercizio del **potere direttivo e di controllo** per il datore di lavoro, un accordo individuale scritto, la trasmissione ai Servizi per l'impiego di copia dell'accordo e la comunicazione del periodo di utilizzo, l'informativa ai lavoratori e al RLS sui rischi per la sicurezza.

Anche per questo è necessario che la sperimentazione venga pianificata *i)* con congruo anticipo, *ii)* per un arco temporale adeguato e *iii)* con una regolarità prestabilita. Per esempio, si potrebbe prevedere che per almeno un semestre (ma sarebbe preferibile un anno) i lavoratori che ricoprono determinate posizioni possano scegliere di fornire la prestazione in smart working per un giorno alla settimana, oppure per una settimana al mese. Al termine di questo periodo si potrebbero valutare l'efficacia dello strumento per l'azienda e il gradimento da parte dei lavoratori.

Riproduzione vietata - giovedì 02 gennaio 2020