

LAVORO

di **GIULIA ULIVI**

Smart working tra emergenza e stabilità

Le ultime novità normative hanno previsto notevoli cambiamenti in tema di lavoro agile, prevedendo novità strutturali e altre legate alla situazione emergenziale Covid.

Lo smart working è stato introdotto dalla L. 81/2017. Inizialmente lo strumento aveva poco appeal per i lavoratori e per i datori di lavoro, ma dopo le semplificazioni degli ultimi 2 anni e il periodo pandemico ha avuto maggiore utilizzo ed è diventato uno strumento fondamentale per la vita lavorativa.

Cosa è lo smart working - Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ruolo del datore - Responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività.

Finalità - Incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Novità strutturali - I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con **figli fino a 12 anni** di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore alle richieste dei lavoratori con **disabilità** in situazione di gravità accertata.

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Le **comunicazioni telematiche** dal 1.09.2022 contengono i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Questa deve essere fatta come le normali trasformazioni del rapporto entro 5 giorni (non esiste la previsione delle sanzioni e il termine per le prime comunicazioni è il 1.12.2022). Obbligo di conservazione dell'accordo individuale per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione;

Novità emergenziali - Viene prorogata fino al 31.12.2022 la possibilità di utilizzare il lavoro agile per: lavoratori genitori di almeno un figlio under 14, a condizione che nel nucleo non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che, comunque, vi sia altro genitore lavoratore. Il tutto è esercitabile nella compatibilità tra mansione e lavoro agile; lavoratori fragili: tali soggetti svolgono di norma la prestazione in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto: si va ben oltre, dunque, la compatibilità delle mansioni con il lavoro agile.