

# Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT  
Tel. 0341 599064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT  
Tel. 0342 535511 Fax 0342 535553

## Lo smart working Finita l'emergenza ora va inquadrato

**Ripartenza.** Nel 90% dei casi l'utilizzo è legato al virus. In questa fase le ditte stanno ripensando lo strumento per adeguarlo alle necessità e per coglierne i vantaggi

CHRISTIAN DOZIO  
LECCO

Con la pandemia, il lavoro "agile" è diventato un'esigenza abbracciata dalla stragrande maggioranza delle imprese che ne hanno avuto la possibilità.

Dopo un anno e mezzo, però, sono emersi vantaggi ma anche criticità che richiedono un approfondimento sia per quanto riguarda il privato che il pubblico.

Nei giorni scorsi, il ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione Renato Brunetta è tornato sul tema, annunciando al Corriere della sera che lo smart working non scomparirà dalla Pa ma che resterà in una quota massima del 15%, convinto però che il ritorno in presenza sia fondamentale per intercettare al massimo la ripresa, spinta anche dal Superbonus 110%.

### Variegata

Nel privato, invece, la situazione è «estremamente variegata», come spiega Matteo Dell'Era, presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro della provincia di Lecco. Fino al 2017, quando questa modalità operativa è stata normata con il de-

creto 81, il lavoro agile era basato solo sull'esperienza di alcune grosse società, avviata sulla base di accordi collettivi interni.

«Con la pandemia si è identificato questo strumento per permettere ai lavoratori di operare da casa a limitare gli spostamenti, semplificandolo nelle fasi di accordo tra soggetti perché potesse essere applicato durante l'emergenza. Ad oggi, il 90% dell'utilizzo dello smart working è legato a motivi emergenziali».

La scadenza della modalità semplificata (che prevede la sola comunicazione al ministero) va di pari passo con la fine dello stato di emergenza, indicato al momento nel prossimo 31 dicembre. «Nel Lecchese ne

abbiamo avuto un larghissimo utilizzo nella primavera dell'anno scorso; quindi, in funzione dell'introduzione dei protocolli di sicurezza nelle aziende e dell'evolversi della pandemia, si è ridimensionato molto. Ovviamente dipende anche dai settori: un territorio come il nostro, caratterizzato dalla manifattura, non potrà per evidenti ragioni registrare uno sviluppo considerevole di questa modalità operativa, che invece avrà terreno più fertile nelle società

commerciali, di servizio, nelle professioni e tra i bancari».

Naturalmente, anche lo smart working ha lati positivi e altri negativi, indicati nero su bianco da un'analisi della Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro nazionale. «Tra i benefici annoveriamo la diminuzione del traffico sulle strade, la diminuzione dei costi di trasferimento per lavoratore e azienda, i minori tempi persi durante gli spostamenti. D'altro canto ci sono anche svantaggi, come quelli legati a elementi di sicurezza e salute per la mancanza di postazioni di lavoro adeguate; nelle abitazioni molti non dispongono di spazi dedicati e la coesistenza con gli altri componenti della famiglia, specialmente i bambini, si è rivelata spesso complessa. Non dimentichiamo poi il fenomeno del burn out, che porta gli smart worker a sentirsi esclusi da attività e obiettivi dell'azienda».

### Inevitabile

Insomma, dei limiti si sono palesati ed era inevitabile, considerato il fatto che lo smart working ha costituito una misura salvagente cui ci si è aggrappati nel pieno dell'emergenza sanitaria. Ma la possibilità di predisporre tutti gli aspetti con attenzione potrà farne uno strumento importante, soprattutto in determinate situazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Oggi lo smart working viene applicato con una normativa semplificata: basta la comunicazione al ministero

### Il sindacato

«Obblighi, diritti e orario: serve l'intesa contrattuale»

«Alla base della questione c'è innanzitutto la differenza tra lavoro in remoto, legato al contesto pandemico, e smart working, che per essere tale ha bisogno di essere normato sulla base di un approfondito confronto che coinvolga le organizzazioni sindacali». È necessario che il tema del cosiddetto lavoro agile venga affrontato in modo strutturale per evitare che ogni singola situazione sia improvvisata e potenzialmente controproducente. Ne è convinto il segretario generale della Cgil Lecco, Diego Riva, consapevole del fatto che lo smart working sarà una tematica costante nei mesi e negli anni a venire.

«Sappiamo bene che per il futuro bisognerà tenere conto di entrambe le possibilità: lavoro in presenza o da remoto. È altrettanto chiaro, però, che il pilastro su cui questa gestione dovrà poggiare debba essere un accordo strutturato raggiunto con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Servono nuovi modelli organizzativi riguardo i processi di lavoro. Per farlo devi avere come punto fermo il fatto che a regolare la materia debbano essere i contratti nazionali di lavoro. Solo attraverso questo strumento è possibile garantire diritti uguali per tutti, sia per i lavoratori che restano ad operare in azienda che per quelli

che invece lavorano da casa». Gli argomenti da affrontare, nell'articolare una discussione di questo genere, sono infatti numerosi. Riva ne ricorda alcuni, rivelatisi già nei mesi scorsi tra i più delicati. «Per chi lavora da remoto i diritti ci sono o no? Penso ad esempio al diritto alla disconnessione, che sappiamo spesso essere venuto meno, così come quello ad avere un orario di lavoro: come definisci il perimetro delle 40 ore settimanali? E considerato il fatto che spostando la sede lavorativa al proprio domicilio si lavora spesso anche il sabato e la domenica, quali sono le relative garanzie salariali? Ci sono poi altri aspetti, naturalmente, come quelli relativi alla formazione e alla sicurezza. Non possiamo lasciare i dipendenti ad affrontare soggettivamente queste situazioni». C. Doz.

## «È difficile da applicare nelle organizzazioni più piccole»

«Non credo che nel breve periodo si arriverà a un utilizzo su larga scala, anche se considerando gli aspetti positivi alcuni ambiti, come quello dei servizi, stanno studiando una pianificazione articolata e regolamentata».

L'osservazione è di Matteo Dell'Era, presidente dei Consulenti del lavoro.

Dell'Era ricorda: «Essendo lo smart working uno strumento finalizzato a contemporaneamente i tempi di vita e di lavoro delle persone, potrà essere usato in modo mirato in situazioni particolari. Penso alla dipendente in gravidanza,

che potrebbe in questo modo riuscire a gestire meglio il periodo precedente e successivo alla nascita. In ogni caso va studiato e pianificato, per gettare le basi su cui poi strutturare i singoli accordi a partire dal gennaio 2022, se lo stato di emergenza non verrà ulteriormente prorogato».

Non tutte le aziende, però, potranno scegliere di puntare su questo strumento. Sono stati effettuati studi che hanno dimostrato come per produrre vantaggi lo smart working abbia bisogno delle condizioni giuste.

«Questo non è uno strumento per le piccolissime aziende: la dinamica di strutturazione e i costi - spiega Dell'Era - ne fanno una modalità accessibile solo alle realtà medio grandi. C'è poi da valutare il decreto 81 del 2008 sulla sicurezza sui luoghi di lavoro: bisogna scegliere luoghi e attrezzature adeguate, con formazione e informazione specifica. Tanto più che il Testo Unico attribuisce la relativa responsabilità civile al datore di lavoro, senza eccezioni per gli smart worker. Se si dovessero verificare malattie professionali,



Lo smart working non può essere applicato in tutte le organizzazioni

conseguenze fisiche o danni al dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa potrebbe doverne rispondere anche il datore stesso».

Altro tema è quello relativo alla produttività. «Sulla base degli studi effettuati - sottolinea il presidente dei Consulenti del lavoro - in grandi società che hanno pianificato con attenzione e precisione questo strumento, la produttività è aumentata. Nelle situazioni raffazzonate, invece, gli effetti sono più negativi che positivi, tanto che ho sentito anche da clienti e personale lamentare sullo smart working e l'auspicio di tornare presto a lavorare in presenza». C. Doz.