



25 giugno 2020

Dal 1 agosto lo smart working torna volontario: serve un accordo con il datore di lavoro

di ROSARIA AMATO





L'art. 90 del decreto Rilancio proroga fino al 31 luglio il diritto dei dipendenti con figli minori fino a 14 anni di età di lavorare da remoto. Dopo si tornerà alle disposizioni della legge sul lavoro agile. Indagine Confsal-InContra: il 70% ha avuto difficoltà a separare i tempi lavoro/privato, per il 60% è mancato il riconoscimento in termini di straordinari

ROMA - Il lavoro da remoto ha permesso a otto milioni di italiani di continuare a lavorare in sicurezza nel momento peggiore dell'epidemia da coronavirus, quando il lockdown rendeva estremamente difficili gli spostamenti. Ha permesso a moltissime aziende e alla Pubblica amministrazione di poter continuare a garantire i propri servizi in sicurezza, ed è stato accolto inizialmente quasi con euforia: parole come webinar e aperitivo virtuale sono entrate nel quotidiano, in tanti sono arrivati a dire che i rapporti con i colleghi a distanza erano persino migliorati. I genitori hanno avuto la possibilità di occuparsi dei figli, rimasti a casa con le scuole chiuse, e di seguirli con l'apprendimento a distanza, anche se poi i dati ci hanno fatto scoprire che a seguirli sono state soprattutto le madri, che hanno sacrificato il lavoro più dei loro compagni.

Eppure tutta questa esperienza sembra essere arrivata al capolinea, e non soltanto perché il Decreto Rilancio permette ai genitori con figli al di sotto dei 14 anni di potersi avvalere dello smart working solo fino al 31 di luglio. Dal primo agosto si tornerà alla legislazione ordinaria, che prevede un accordo tra lavoratore e datore di lavoro per consentire l'applicazione dello smart working, che invece con i decreti per l'emergenza è stato adottato senza accordo, per motivi di sicurezza, su iniziativa delle aziende. Inoltre, da settimane si guarda all'esperienza dello smart working forzato con un atteggiamento molto critico, quasi di rigetto. Il sindaco di Milano Beppe Sala si è persino lasciato sfuggire una frase molto discussa: "Io sono molto contento del fatto che il lockdown ci abbia insegnato lo smart working, e ne ho fatto ampio uso in Comune, ma ora è il momento di tornare a lavorare".



Nel lockdown meno lavoro e più stress per le donne

Come se lo smart working non fosse lavoro: un equivoco che esisteva prima, che si pensava superato, e che invece è sempre in agguato. Un'osservazione tanto più infelice se si pensa che da molte indagini è emerso come in smart working molti dipendenti si siano ritrovati a lavorare di più. Secondo una ricerca realizzata dal Centro Studi InContra su un campione di 2000 lavoratori, e commissionata dal sindacato Confsal e dal fondo interprofessionale Fonarcom, il 70% dei

responsabili degli uffici dichiara di aver avuto difficoltà a separare i tempi di lavoro con il tempo privato, mentre il 60% dei collaboratori (dipendenti senza responsabilità di coordinamento) dichiara di aver lavorato più che in ufficio, e che all'aumento delle ore lavorative non è corrisposto un commisurato riconoscimento degli straordinari. Inoltre il 35% degli intervistati ritiene che il lavoro da remoto non abbia la stessa efficacia che in presenza.



L'ufficio è moribondo e il telelavoro non convince tutti. È la rivincita del coworking

di PAOLO PONTONIERE

Eppure, bisogna guardarsi dalla tentazione di gettarsi alle spalle per intero l'esperienza di questi mesi, mette in guardia Cesare Avenia, presidente di Confindustria Digitale: "Quella della pandemia è una grande lezione di vita che non dobbiamo dimenticare. Nulla deve tornare prima, tutto deve evolversi. La cosa peggiore che possiamo fare è demonizzare la trasformazione digitale perché fa perdere posti di lavoro: se rimaniamo immobili a difendere i vecchi mestieri avremo un saldo negativo non solo del lavoro ma anche dal punto di vista competitivo, per il Paese. Inoltre, si confonde il telelavoro, che è quello che abbiamo fatto in massima parte, con lo smart working, che mette invece il lavoratore al centro dei processi produttivi, dandogli anche la possibilità di un migliore bilanciamento tra vita privata e lavoro, in un circolo assolutamente virtuoso che rafforza la sostenibilità".

Le criticità naturalmente vanno considerate: "La nostra indagine - osserva il segretario generale di Confsal, Angelo Raffaele Margiotta - ci dice che occorre lavorare molto sulla regolamentazione dello smart working al fine di garantire ai lavoratori il massimo di benessere e di sicurezza, con particolare attenzione a ciò che attiene al diritto alla disconnessione per una giusta separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro".



I sindacati europei: in smart working il 40% dei lavoratori Ue, servono regole

Quel che è certo, è che l'attuale esperienza dello smart working, o del telelavoro, come molti esperti del settore preferiscono definirlo, date le modalità, dovrà per forza essere superata perché si dovrà passare nuovamente alle modalità previste dalla legge sul lavoro agile (l.81/2017), che non solo prevede che l'adozione di questa modalità debba essere preceduta da un accordo tra lavoratore e datore di lavoro, ma dispone anche che la prestazione di lavoro debba svolgersi in autonomia, e che debbano essere garantiti il diritto e le modalità di disconnessione. Ed è forse proprio quest'ultima norma il punto più dolente dell'esperienza di smart working durante il Covid.

"Per adesso lo smart working ha vissuto in una condizione di totale eccezione rispetto alle previsioni normative. - rileva Vincenzo Silvestri,

presidente della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Ora bisogna tornare alla

sua regolarizzazione naturale, anche perchè, per come è stato utilizzato, non è stato proprio smart working ma un lavoro da casa, e quindi con tutte le limitazioni tipiche del lavoro da casa, senza poter sfruttare né la potenzialità. Perché in pratica si è trattato di attività di ufficio a casa. Ora è il momento di sfruttare le peculiarità dello strumento per avere un approccio diverso in termini organizzativi. A livello contrattuale, lo smart working può essere rimesso in gioco dall'azienda come opzione di un grande capitolo dell'accordo con i lavoratori, che includa il diritto alla disconnessione, il diritto alla sicurezza e alla privacy, che viene violata se si pretende che il lavoratore rimanga sempre connesso".

smart working

IL NETWORK

Espandi ▾

Fai di Repubblica la tua homepage [Mappa del sito](#) [Redazione](#) [Scriveteci](#) [Per inviare foto e video](#) [Servizio Clienti](#) [Pubblicità](#) [Privacy](#) [Codice Etico e Best Practices](#)

Divisione Stampa Nazionale - [GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.](#) - P.Iva 00906801006 - ISSN 2499-0817