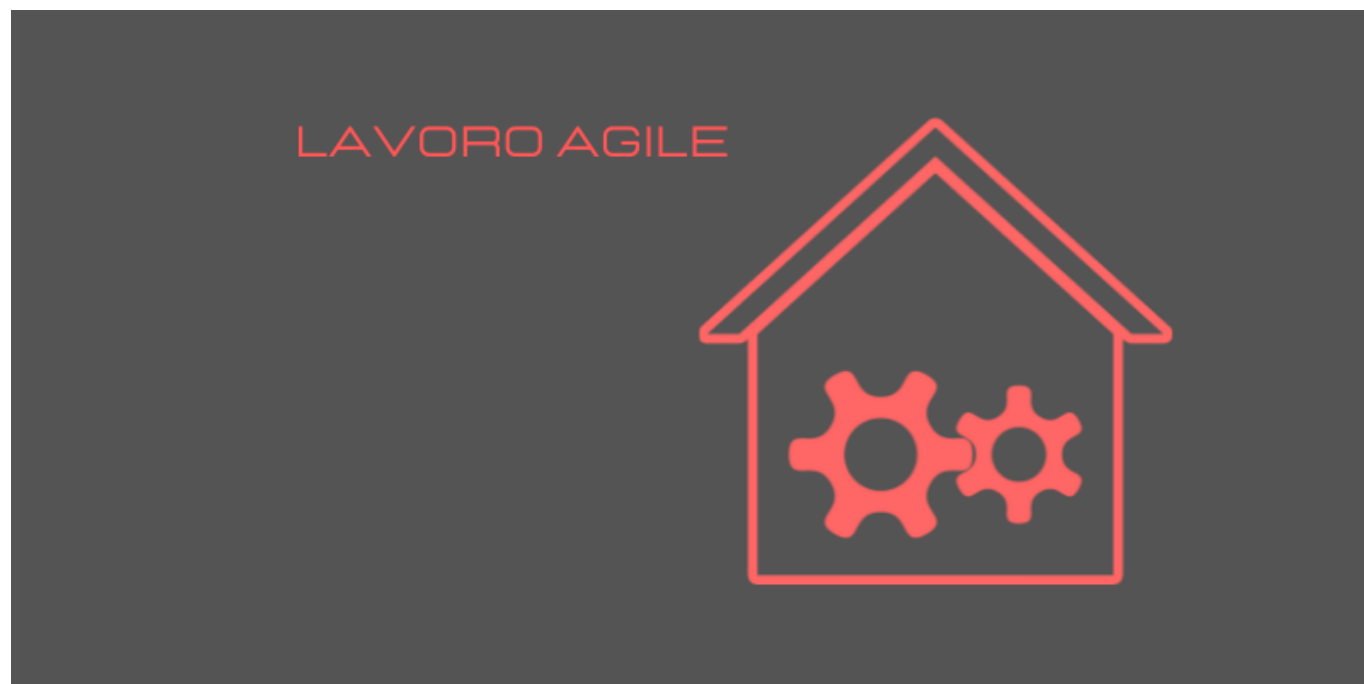


Il lavoro agile

28/03/2022



Lavoro agile. Diritti e doveri, scenario, scadenza e proroga

Lo smart worker è un lavoratore subordinato che, al pari dei colleghi che svolgono l'attività nei locali dell'azienda, ha diritto al trattamento retributivo, contributivo, normativo garantito agli altri, che è proprio del livello professionale ed inquadramento cui appartiene. Non inferiore, dunque, a quello applicato in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

Fino al 31 marzo 2022, data ancora emergenziale, l'applicazione del "lavoro agile" - che passa doverosamente per la legge n. 81/2017 - lascia discrezione negli aspetti non normati. Buone pratiche e regole sono state applicate (come quella che, senza tema di smentita, vedremo emergere sulle altre in un futuro prossimo tra le nuove disposizioni in materia, che sta nel riconoscimento dei buoni pasto anche per il prestatore di lavoro agile), le quali rientrano nell'elenco delle disposizioni da trasformare in strutturate da, appunto, discrezionali.

E' del 17 marzo scorso un nuovo decreto Covid che, quando pareva certa l'uscita, dopo il 31 marzo, dal regime semplificato emergenziale, sposta la data di cessazione del regime al 30 giugno 2022. In ragione di questa misura governativa approvata in Cdm, permane l'utilizzo del lavoro agile secondo regole e percorsi semplificati rispetto alla normativa ordinaria.

Ritorno alla normalità il 1° luglio, dunque. Fino ad allora: i datori di lavoro potranno ancora disporre unilateralmente, con procedura semplificata, lo svolgimento del lavoro agile, senza necessità di firmare accordi scritti con ogni lavoratore (sarà sufficiente una email); le comunicazioni amministrative su Cliclavoro (ministero) circa l'attivazione del lavoro agile potranno ancora essere

effettuate con modalità semplificate (elenco nominativo del personale in smart working, cui dover agganciare poche altre informazioni senza necessità di allegare anche gli accordi); le intese sindacali saranno ancora facoltative e vincolanti solo per le aziende che applicheranno un CCNL o un accordo di secondo livello che disciplina il lavoro agile (come prevede il Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre).

Dando ora uno sguardo alla formulazione delle regole sullo smart working che resterà base per il futuro dello strumento, il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è già oggi attenzionato: il datore è tenuto a garantirle da codice (art. 2087) e da legge (d.lgs. 81/2008). Deve: consegnare allo smart worker ed al "RLS" una informativa scritta che contenga l'individuazione di rischi connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, peculiare in quanto svolta in luogo esterno ai locali dell'azienda e perché rende oggettivamente impossibile garantire la sicurezza in tali spazi; informare adeguatamente il lavoratore in ordine al corretto impiego delle attrezzature e delle apparecchiature aziendali; valutare i rischi connessi allo svolgimento dell'attività in modalità agile.

Da par suo, il lavoratore coopera all'attuazione delle misure preventive che il datore di lavoro ha predisposto, vedendosi riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali dipesi da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa in luoghi esterni ai locali aziendali, estesa agli infortuni connessi alle attività prodromiche e/o accessorie alla prestazione che risultino strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie della qualifica.

Fin qui, le risultanze normative di un intreccio tra legge e prassi (cit. L. 81/2017; INAIL, circ. 48/2017). E', invero, centrale una specifica: se si verifica un infortunio, la copertura assicurativa è agganciata alla esistenza di nesso eziologico con la prestazione lavorativa svolta in modalità smart, con il limite del rischio elettivo, cioè a dire che se quell'infortunio è occorso per un irragionevole rischio elettivo, potrebbe non essere (più semplice, ci pare, affermare che non sarà) coperto dall'assicurazione INAIL.

Ha ruolo nel contesto anche il recesso. Come? Intanto, il recesso di una delle due parti, accessorio al contratto di lavoro subordinato, non dà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro ma ripristina l'ordinaria modalità di prestazione nei locali aziendali.

Inoltre e infine, la norma prevede che il recesso può avvenire in ipotesi di: accordo a tempo indeterminato (con preavviso di 30 gg. ad eccezione del giustificato motivo); accordo a tempo determinato (*ante tempus* in caso di giustificato motivo); accordo con lavoratore disabile (con preavviso di 90 gg.).

Quanto sopra premesso, leggi o accordi dovranno fare i loro conti con le problematiche legate alle iper-connessioni e ai rischi psico-sociali per il lavoratore, note come "burnout" e i modelli organizzativi aziendali dovranno valorizzare l'alternanza, la fiducia e gli obiettivi come leve per incrementare la produttività; dotarsi di un progetto organizzativo preciso, ora che hanno qualche mese di tempo ancora per gestire il progressivo ritorno in azienda in condizioni di sicurezza.

Articolo scaricato da: <https://www.robertonesti.it/2022/03/il-lavoro-agile-2/>

©Copyright Roberto Nesti - Consulente del Lavoro www.robertonesti.it