



# Smart Working

Istruzioni per l'uso

a cura del Dipartimento Legale-Contrattuale  
Regione Lombardia e Milano della UILCA

NOVEMBRE 2020

# Smart Working

Istruzioni per l'uso

Probabilmente se non si fosse manifestata l'emergenza Coronavirus, lo Smart Working – espressione inglese più comunemente tradotta in “Lavoro Agile” – non avrebbe conosciuto la notorietà, lo sviluppo e purtroppo anche le degenerazioni che ha invece vissuto nel corso di questo anno, diventando il protagonista assoluto di ogni dibattito afferente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In questo difficile periodo di COVID – che stiamo purtroppo ancora vivendo - è infatti venuto meno l'utilizzo di una delle espressioni più storicamente e socialmente caratterizzanti l'attività umana : “ANDARE AL LAVORO ”, con ciò intendendo non solo colmare la distanza fisica e geografica tra la propria residenza ed il luogo di lavoro, ma più profondamente, uscire dalla propria dimensione privata assumendo rilevanza sociale, entrare in contatto con la realtà e l'umanità circostante, mettendo a disposizione le proprie conoscenze e capacità e, in tale contesto, essere apprezzati e valorizzati, non solo economicamente.

Svolgere il proprio lavoro in “modalità agile” dalla propria casa ha indiscutibilmente garantito – in tempi di contagio – il diritto alla salute ed alla sicurezza di un gran numero di lavoratori, facendo loro sperimentare “forzosamente” questa modalità di svolgimento della prestazione professionale che, salvo rare eccezioni nei settori della Information Technology, non aveva conosciuto nel nostro Paese rilevanti applicazioni.

Come sempre accade sono stati i settori più dotati di risorse finanziarie ed elevato assetto tecnologico quelli che, più massicciamente e funzionalmente, hanno fatto ricorso allo Smart Working: sebbene adottato dalla gran parte dei contesti lavorativi, il settore bancario, quello assicurativo e la Pubblica Amministrazione si sono distinti per un utilizzo quasi generalizzato per tutta la categoria dei lavoratori, ad eccezione degli operatori di Filiale e di Agenzia che, svolgendo servizio di pubblica utilità, hanno mantenuto la loro modalità tradizionale di lavoro.

Oggi, dopo qualche mese di utilizzo intensivo e crescente dello Smart Working, così come autorizzato dai provvedimenti del Governo, appare tuttavia indispensabile fornire ai quadri sindacali indicazioni precise sulle norme legislative, contrattuali o fissate dalle prassi aziendali di categoria che regolano l'istituto comprendendone in tal modo le peculiarità e le differenze esistenti con altre fattispecie giuridiche (ad esempio Tele Lavoro),



Sarà così più facile valutare le proposte formulate in materia dalle controparti datoriali per garantire agli accordi che verranno sottoscritti coerenza con il contesto normativo e una sempre maggior tutela dei lavoratori.

In questa analisi non si individueranno futuri scenari “de iure condendo”, prerogativa spettante al Parlamento e alle parti stipulanti i contratti collettivi, ma si procederà ad una puntuale analisi delle leggi ordinarie vigenti, delle norme del CC.N.L. del Credito, nonché delle prassi del settore assicurativo. Non ci si occuperà quindi di analizzare la c.d. legislazione d'emergenza generata dal COVID che esaurirà la propria efficacia al venire meno della situazione di pandemia.

Attraverso futuri approfondimenti verranno evidenziate le tematiche giuridiche che mettono in relazione lo Smart Working con i principi fissati dall'Art 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di controlli a distanza ed i principi afferenti il c.d. Diritto alla Disconnessione.

**Emiliano Proverbio**

## **COSA E' STATO PREVISTO NEL RINNOVO DEL CCNL SETTORE CREDITIZIO E FINANZIARIO**

Il lavoro agile o smart working, così come pensato dal legislatore (Legge 81/2017 artt.18 - 23) e grazie alla crescente evoluzione tecnologica, è una delle possibili modalità di esecuzione flessibile del lavoro subordinato (differente dal telelavoro) in grado di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e esigenze personali e familiari dei lavoratori.

In particolare, del telelavoro, si occupa l'art. 36 del vigente CCNL dicembre 2019 e ciò che lo distingue dallo smart working è innanzitutto il **vincolo di luogo** (ossia lavorare da casa o da un luogo specifico predeterminato) e **di orario** (regolamentato in maniera determinata e non flessibile).

In questo particolare e contingente momento legato alla pandemia Covid 19, siamo assistendo all'applicazione da parte delle imprese (su incentivo di numerosi DPCM) di un lavoro agile "emergenziale", ibrido, rispetto alle due figure sopra menzionate.

Lo smart working è stato introdotto nell'ultimo rinnovo del **CCNL** con **l'art. 11 dal titolo "lavoro agile"** con l'intento di sensibilizzare le parti collettive ad individuare di comune accordo delle previsioni organizzative al fine di garantirne una corretta fruizione nonché favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

Il lavoro agile **DEVE** essere uno strumento per:

- Garantire una gestione flessibile degli orari aziendali, naturalmente nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e in assenza di precisi vincoli di luogo;
- Limitare la mobilità territoriale involontaria
- Applicare i medesimi criteri di valutazione di tutto il personale.

**PUO'** essere svolto:

1. Presso la residenza/domicilio del dipendente;
2. Da hub aziendale;
3. Da altro luogo stabilito dalle parti collettive o indicato dal dipendente e preventivamente comunicato all'azienda;
4. Con l'ausilio di supporti hardware e software forniti dall'azienda nel rispetto e a tutela della dignità, salute e sicurezza dei lavoratori.

**DEVE** svolgersi con il rispetto:

1. della pausa pranzo e del riconoscimento del lavoro straordinario (comunque nei limiti previsti contrattualmente);
2. delle pause e dei riposi previsti dalla legge;
3. del principio della **assoluta volontarietà** e del **numero massimo di 10 giornate mensili** salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/ di gruppo.

### SALUTE E SICUREZZA, PRIVACY

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici/lavoratori che svolgono la propria attività in modalità agile e consegnare con cadenza annuale un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi e sull'utilizzo di attrezzature e apparecchiature messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione.

Nel dare attuazione all'art. 23 della legge 81/2017 vanno rispettati le previsioni della Circolare Inail n. 48 del 02 novembre 2017 (*Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative*) ossia le lavoratrici/lavoratori sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e altresì tutelati contro gli infortuni *in itinere* come quello che avviene "durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali quando la scelta del luogo della prestazione" è dettata da:

- esigenze connesse alla prestazione stessa
- necessità di conciliare le esigenze di vita e di lavoro
- risponda a criteri di ragionevolezza.

E' opportuno prevedere che

- l'attività lavorativa in modalità agile possa essere svolta presso qualsiasi locale aziendale opportunamente attrezzato;
- nei casi esclusi dalla circolare Inail n° 48 e in quelli dalla difficile individuazione dei criteri di ragionevolezza, si attiva la polizza di copertura assicurativa extraprofessionale.

Il lavoratore durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali.

## BUONI PASTO

Il buono pasto deve essere riconosciuto solo quando la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile presso le sedi/hub aziendali, salvo diversi migliorativi accordi aziendali.

## FORMAZIONE

L'adesione al lavoro agile prevederà momenti di incontro e formazione sia per i responsabili che per i lavoratori direttamente coinvolti in modo da garantire il corretto svolgimento e la sicurezza della prestazione lavorativa.

Va previsto inoltre un momento formativo/informativo (in aula o online) preventivo e poi successivamente una volta l'anno sulle regole di utilizzo delle dotazioni assegnate (nel rispetto della privacy, salute e sicurezza e secondo la policy).

## MONITORAGGIO

Il CCNL incentiva incontri tra le OO.SS. e l'Azienda con cadenza semestrale o annuale per valutazione congiunta dell'andamento lavoro agile.

Nell'ambito dell'incontro annuale, art. 12 CCNL di settore, l'impresa fornirà alle organizzazioni sindacali un'informativa sul numero dei dipendenti coinvolti nel lavoro agile e sulle diverse modalità di svolgimento.

La modulistica contrattuale individuale deve essere concordata a livello aziendale e prevedere la consegna annuale dei dati relativi alle lavoratrici/lavoratori che svolgono il lavoro in modalità agile (numero dipendenti coinvolti per genere, luoghi lavoro, orari, valutazioni, inquadramenti).

## DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Altro diritto da assicurare al lavoratore in modalità agile, previsto nell'ultimo rinnovo del CCNL, è il diritto alla disconnessione ovvero il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici in uso per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro.

Questo per consentire al lavoratore il rispetto del work life balance.

Su tale importante tematica verrà fornito in seguito da questo dipartimento un ampio approfondimento.

**Barbara Corrao**

# APPROFONDIMENTO LEGGE 81/2017

Il lavoro agile è stato introdotto dalla legge n 81 del 22 maggio 2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato ” meglio definito come il Job act del lavoro autonomo.

Il provvedimento è strutturato in 26 articoli , si compone di due insiemi di norme. Una parte è volta ad introdurre un sistema di interventi teso ad assicurare un rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale ed una parte è dedicata a sviluppare, all’interno dei rapporti di lavoro subordinato , modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, allo scopo di promuovere la competitività ed agevolare la conciliazione di vita e lavoro.

E’ interessante notare come la normativa destinata al lavoro agile sia stata inserita all’interno di un complesso di norme dedicate al lavoro autonomo. Su questo punto sarà necessario fare delle riflessioni e porre la nostra attenzione fino a quando la normativa non verrà riformata e rinforzata in un nuovo quadro legislativo che preveda l’obbligatorietà di un accordo collettivo.

Il Capo II della Legge 81/2017, dall’art 18 all’art 23, è dedicato al lavoro agile o attualmente definito come smart working.

## ART 18 LAVORO AGILE

**L’art 18 primo comma** : definisce la fattispecie di lavoro agile, ossia una particolare modalità di svolgimento di lavoro subordinato dove le parti si accordano affinché la prestazione lavorativa sia svolta, in parte all’esterno dell’azienda e in parte all’interno senza vincoli di orario ma solo entro i limiti di orario giornaliero e settimanale, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per l’esecuzione della prestazione lavorativa.

Per espressa previsione di legge il lavoro agile non si configura quale tipizzazione di una nuova forma contrattuale (come in passato è avvenuto per il lavoro a tempo parziale o il lavoro intermittente) ma piuttosto come una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro subordinato trovando applicazione nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, part-time e full time.

**L'accordo fra le parti** esclude la possibilità di una determinazione unilaterale da parte del datore di lavoro che non potrà quindi imporre la modalità di lavoro agile ai propri dipendenti. La **volontarietà** ed adesione all'accordo individuale sarà quindi elemento fondante per la prestazione in modalità di lavoro agile.

Se da una parte l'elemento della volontarietà tutela il lavoratore, dall'altra parte, la mancanza di un obbligo normativo in carico all'azienda a stipulare un accordo collettivo per introdurre il lavoro agile, rende il lavoratore individualmente più fragile.

Per quanto riguarda il **luogo di lavoro**, la legge prevede che la prestazione possa essere svolta in alternanza fra locali aziendali e locali extraaziendali. Questo significa che non potrà essere definito lavoro agile, la prestazione che si sia svolta esclusivamente nei locali extraaziendali o, viceversa, nei locali aziendali. Si specifica poi che la prestazione svolta in un luogo extra aziendale, secondo la normativa, non prevede una postazione fissa di adempimento.

Per quanto concerne l'**orario di lavoro**, la normativa è volta a rendere flessibile l'orario di lavoro, **"Forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro"**, fatta salva una generica necessità che la prestazione rispetti i limiti di durata massima previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva su base giornaliera e settimanale. Questa definizione, alquanto generica, ha creato molti dubbi interpretativi che potranno in futuro essere colmati solo dall'intervento del legislatore.

Nel frattempo nelle nostre aziende la contrattazione collettiva di primo e secondo livello è riuscita a trovare soluzioni a questo vuoto legislativo.

**Art 18 secondo comma** : sancisce l'obbligo e la responsabilità che ne consegue, in capo al datore di lavoro di assicurare la sicurezza e il buon funzionamento delle strumentazioni fornite ai lavoratori per l'adempimento della prestazione.

**Art 18 terzo comma** : prevede l'applicabilità della disciplina prevista per il lavoro agile, in quanto compatibile, ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

**Art 18 quarto comma** : prevede l'estensione dei sistemi di incentivazione fiscale e contributiva, eventualmente previsti per incrementi di produttività ed efficienza del lavoro, all'attività lavorativa svolta in lavoro agile.

Come abbiamo visto l'introduzione del lavoro agile può prescindere dalla stipulazione di un accordo collettivo. Si potrebbe erroneamente supporre che questa norma introduca un sistema di incentivi di produttività su accordi individuali. In realtà la norma vuole inserire il lavoro agile fra i criteri previsti per l'ipotesi di detassazione di produttività.

Inoltre, ai sensi dell'art 51 del d.lgs 81/2015 le modalità di incentivazione rimangono all'interno del sistema della contrattazione collettiva.

**Art 18 quinto comma** : prevede la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

## ART 19

### FORMA E RECESSO

**Art 19** - Si compone di due commi :

**Art 19 primo comma** : definisce la forma dell'accordo di lavoro agile e in parte i suoi contenuti (altri contenuti nell'art 21)

**Art 19 secondo comma** : definisce la durata dell'accordo e le modalità di recesso dallo stesso.

- La forma deve essere scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova
- I contenuti necessari dell'accordo : disciplina dell'esecuzione esterna della prestazione, inclusi potere direttivo e strumenti , tempi di riposo.
  
- Esecuzione esterna : unità di tempo (suddivisione, settimane, giorni) luoghi prestazione (idonei a garantire la riservatezza dei dati trattati) .
- Disconnessione come diritto da garantire con soluzioni specifiche per il modello organizzativo utilizzato.
- Durata dell'accordo : a tempo indeterminato o determinato
- Recesso dall'accordo : a tempo indeterminato il preavviso deve essere di 30 giorni.
- In presenza di giustificato motivo è possibile recedere senza preavviso dall' accordo a tempo indeterminato e dall' accordo a tempo determinato prima della scadenza .
- In caso di recesso senza preavviso, essendo la clausola di giustificato motivo indeterminata, è consigliabile tipizzare nell'accordo i motivi.

## ART 20

### TRATTAMENTO, DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO CONTINUO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE

**Art 20** si compone di due commi :

**Art 20 primo comma** : è enunciato il principio di parità di trattamento economico e normativo a parità di mansioni svolte

**Art 20 secondo comma**: si prevede la possibilità che nell'ambito dell'accordo di lavoro agile venga riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze

- Principio di parità di trattamento tra il lavoratore agile e il lavoratore che svolga medesime mansioni esclusivamente in azienda
- Trattamento parametrato su contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art 51 d.gls n. 81/2015)
- In assenza di lavoratori con medesime mansioni opportuno riferirsi ai lavoratori inquadrati nello stesso livello
- Vincolo di trattamento non inferiore vale sia per gli accordi individuali sia per la contrattazione collettiva
- Possibilità di riconoscere all'interno dell'accordo individuale il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze.

## ART 21

### POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

**Art 21 primo comma** : l'accordo relativo alle modalità di lavoro agile dovrà contenere al suo interno la disciplina per l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione effettuata all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto previsto dall'art 4 dello Statuto dei lavoratori.

Tale rimando ci suggerisce che l'ambito di interesse della disposizione sia limitato alla disciplina dei controlli effettuati tramite strumentazioni tecnologiche (ovvero a distanza).

Sarà quindi necessario che nell'accordo venga richiamata l'applicabilità dell'art 4 Stat. Lav. Qualora vi siano strumentazioni che permettono un controllo risulterà quindi necessario specificarlo nell'accordo.

**Art 21 secondo comma** : si stabilisce che l'accordo di lavoro agile individua "le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari" .

Il lavoratore dovrà essere informato delle specifiche mancanze , relative alla prestazione esterna , che possano comportare l'applicazione di una sanzione disciplinare.

Trattare la questione all'interno di un accordo individuale risulterebbe complesso e porterebbe ad iniquità e ad un trattamento disciplinare differenziato , pertanto si suggerisce di fare riferimento nell'accordo alle infrazioni tipizzate della contrattazione collettiva, al regolamento disciplinare applicato in azienda e a quanto contenuto nell'art 7 Stat. Lav.

- Contenuti necessari all'accordo : profili relativi ai controlli (a distanza) e al potere disciplinare
- Necessario rispetto dell'art 4 Stat. Lav. nella disciplina del potere di controllo.
- Necessaria individuazione delle condotte disciplinarmente rilevanti connesse alla prestazione esterna di lavoro agile
- Rispetto della disciplina relativa all'esercizio del potere disciplinare ordinaria
- Sanzioni disciplinari sono tipizzate dalla contrattazione collettiva
- Fondamentale la policy in tema di controlli, riservatezza e condotte

## ART 22

### SICUREZZA SUL LAVORO

**Art 22 primo comma** : sancisce il principio secondo il quale il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, quindi anche con riferimento alla parte di prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali.

Una volta all'anno il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici.

**Art 22 secondo comma** : stabilisce che il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione. In tal senso il lavoratore dovrà scegliere un luogo esterno di

lavoro che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza, una

postazione di lavoro sicura nel rispetto della privacy e della sicurezza aziendale.

- Obbligo di consegna al lavoratore di un'informativa scritta contenente rischi generali e rischi specifici
- Persistenza dell'obbligo per il datore di garantire in ogni caso la salute e sicurezza del lavoratore agile
- Inderogabilità delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza
- Applicazione anche al lavoro agile , se continuativo (con frequenza periodica e regolare), e per il tramite di strumentazioni tecnologiche delle stringenti previsioni di cui all'art 3, comma 10 del d.lgs 81/2008 (norma a tutela dei lavoratori subordinati che effettuano prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico).
- Obbligo di cooperazione a carico del lavoratore

## ART 23

### ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI

L'art 23 si compone di tre commi :

**Art 23 primo comma** : obbligo di comunicare l'accordo di lavoro agile e le sue eventuali modificazioni al centro per l'impiego competente per territorio. L'accordo va comunicato on-line ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente l'inizio della prestazione.

**Art 23 secondo comma** : afferma il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi all'esercizio dell'attività al di fuori dell'azienda . Viene quindi estesa la copertura assicurativa alle prestazioni di lavoro agile rese all'esterno della sede aziendale.

**Art 23 terzo comma** : delimita l'area della tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Viene così estesa espressamente anche alla prestazione di lavoro agile resa al di fuori dall'azienda la tutela per i c.d. infortuni "in itinere".

La scelta del luogo in cui rendere la prestazione deve essere, da un lato dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le proprie esigenze di vita con quelle di lavoro, nonché dall'altro lato, deve rispondere a criteri di ragionevolezza.

- Comunicazione obbligatoria dell'accordo di lavoro agile o della sua modificazione al centro per l'impiego
- Applicabilità di sanzione amministrativa pecuniaria in caso di omessa comunicazione
- Estensione della copertura assicurativa alle prestazioni di lavoro agile rese all'esterno della sede aziendale
- Infortunio in itinere indennizzabile nei limiti dell'art 2, comma 3 decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965: ammesso utilizzo del mezzo privato, purchè necessitato ma non deviazioni indipendenti dal lavoro.
- La scelta del luogo della prestazione deve essere dettata da esigenze della prestazione o della conciliazione vita lavoro e deve rispondere a criteri di ragionevolezza.
- Critico il parametro della ragionevolezza: incertezza definitoria e grande discrezionalità rimessa all'Inail.

Donatella Carione

## **LEGGE 81/2017**

## **LO SMART WORKING NELLE ASSICURAZIONI: ALCUNE CONSIDERAZIONI**

Nel settore assicurativo, al di là della legge 81 del 13 giugno 2017, che disciplina le misure volte a favorire la flessibilità del lavoro agile nei luoghi di lavoro subordinato, l'applicazione dello Smart Working, al netto della situazione emergenziale Covid-19, è allo stato attuale certamente eterogenea e non uniforme.

Mancando per il momento, a livello settoriale, una cornice unica nazionale, le aziende assicurative si sono mosse al riguardo, con diverse sensibilità ed intensità, sia prima che durante la crisi pandemica.

Notizia infatti di questi giorni la richiesta unitaria delle Organizzazioni Sindacali di categoria all'ANIA, di aprire un tavolo di confronto sull'argomento, per avere finalmente un auspicato, quanto necessario, quadro omogeneo che sia di riferimento per tutte le imprese del settore.

Lo Smart Working, ricordiamolo, nasce come misura a vantaggio e tutela del lavoratore, utile a conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro, e con caratteristiche peculiari ed imprescindibili, come la volontarietà di adesione e di recesso da parte del lavoratore e il diritto alla disconnessione, che ne rafforzano funzione e tutele.

Nell'organizzazione del lavoro tradizionale pre Covid-19, lo Smart Working è stato considerato dalle aziende in maniera marginale, calato in una organizzazione di tipo tradizionale e finalizzato alla prestazione, basata sulla presenza fisica dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Questo ha sicuramente contribuito a identificare lo Smart Working come una modalità di lavoro poco consona al business, quasi un vezzo.

Completamente diverso è stato l'approccio nella fase di criticità Covid, che peraltro è tornata in questo ultimo periodo a manifestarsi in tutta la sua gravità; i susseguenti DPCM emergenziali (a partire da quelli del 4 marzo e 26 aprile) hanno provocato la revisione forzata dell'organizzazione del lavoro, riscrivendo profondamente la gestione ordinaria delle attività e delle prestazioni, contribuendo all'obsolescenza della tradizionale impostazione del lavoro anche nelle direzioni assicurative. Certamente ciò ha concretizzato nuove opportunità, ma ha dato adito anche a talune interpretazioni aziendali di una gestione dello Smart Working non proprio ortodossa, che tendono ad assimilarlo con una certa disinvoltura allo home working o al telelavoro (peraltro privi di norme contrattuali certe), relegando ad un ruolo secondario e marginale il concetto di conciliazione dei tempi di vita con i tempi lavoro.

La procedura semplificata di ricorso allo Smart Working del D.P.C.M. consente di attivare questa modalità di lavoro con notevoli semplificazioni procedurali: non è necessario l'accordo con il lavoratore e la semplificazione in via telematica delle relative informative Inail. Urge pertanto l'adozione di un quadro di settore, inserito in ambito nazionale, che definisca linee guida valide per tutte le imprese del settore assicurativo e funga da deterrente alle imprese tentate ad utilizzare lo Smart Working come uno strumento di gestione pressoché unilaterale delle presenze in azienda e potenzialmente discriminatorio nelle politiche premianti e meritocratiche del personale.

L'emergenza Coronavirus ha costretto le aziende ad accelerare la rivoluzione digitale del lavoro e lo Smart Working ha certamente contribuito, in maniera determinante, a non interrompere le attività produttive e a ridurre al minimo i rischi e le possibilità di contagio tra le persone; ma adottare modelli organizzativi basati anche sul lavoro agile vuol dire ben altro che il semplice operare da remoto: deve compendiare la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro con la funzione irrinunciabile di conciliazione dei tempi di vita dei lavoratori.

Se da un lato infatti, lo Smart Working si può definire come il modello organizzativo in grado di portare vantaggi alle imprese che lo adottano sia in termini di produttività e competitività che nel raggiungimento degli obiettivi, dall'altro deve necessariamente contribuire a raggiungere nuovi standard di welfare e qualità della vita, non esercitando forza centrifuga dalle imprese, non escludendo le persone dalla vita aziendale o, ancor peggio, diventando strumento di pressione.

Le modalità di lavoro agile, nelle aziende del settore assicurativo ove lo Smart Working, attraverso specifici accordi con le OO.SS, è entrato strutturalmente nella gestione e nell'organizzazione del lavoro, hanno infatti l'intento di riconoscere ai lavoratori maggiore flessibilità ed autonomia, sempre restando parte integrante e non emarginata della vita lavorativa, attraverso la scelta degli spazi di lavoro, la gestione degli orari di lavoro, l'utilizzo degli strumenti aziendali per svolgere le attività lavorative, la volontarietà all'adesione e il diritto alla disconnessione.

Senza questi elementi peculiari, lo Smart Working si riduce ad un mero strumento aziendale ed unilaterale di organizzazione del lavoro potenzialmente discriminante, nel quale viene a mancare la centralità del lavoratore come persona, fallendo clamorosamente gli obiettivi per il quale esso è originariamente nato.

**Marco Soattin**