

Smart working, procedure semplificate anche dopo l'emergenza

Sostegni-ter. Un emendamento del Lavoro dal 1° aprile consente alle imprese una comunicazione telematica unica, senza invio dei singoli accordi individuali

Giorgio Pogliotti Claudio Tucci



adobestock

Arriva la norma che semplifica, notevolmente, le modalità di comunicazione dello smart working, rispetto all'impianto previsto dalla legge 81 del 2017, in linea con le modalità fin qui seguite durante il periodo emergenziale (in scadenza al 31 marzo).

L'emendamento al decreto Sostegni ter, predisposto dal ministero del Lavoro, in attuazione delle indicazioni contenute nel protocollo firmato dalle parti sociali lo scorso 7 dicembre, prevede che il datore di lavoro sia tenuto a comunicare, in via telematica, al dicastero guidato da Andrea Orlando, i soli «nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile», e non tutti i Pdf degli accordi individuali sottoscritti con i singoli lavoratori (che comunque l'azienda dovrà conservare). Tra le imprese c'era molta attesa per l'emendamento predisposto dai tecnici del ministero, che trova sostanzialmente tutti d'accordo. Dal prossimo 1° aprile termina infatti la normativa sperimentale che durante l'emergenza Covid ha consentito di ricorrere allo smart working attraverso una comunicazione unilaterale dell'azienda con un regime semplificato per gli invii delle comunicazioni - in formato massivo - e si tornerà alla procedura ordinaria della legge 81 del 2017, che prevede il ricorso all'accordo individuale con il lavoratore.

Con l'intervento nel Sostegni ter dopo il termine del 31 marzo si torna all'accordo individuale previsto dalla legge del 2017, ma si semplificano le procedure anche in caso di rientro dal lavoro agile al lavoro in presenza (lo smart working è sempre reversibile). La mancata comunicazione al ministero comporterà l'erogazione dell'attuale sanzione che oscilla da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore.

«Considerando che il lavoro agile non rappresenta un nuovo contratto di lavoro, ma una modalità di esecuzione di un contratto già in essere abbiamo voluto dare seguito alla richiesta di semplificazione avanzata dalle parti sociali contenuta nel protocollo di dicembre» spiega il professor Pasqualino Albi (ordinario di diritto del lavoro all'Università di Pisa e consigliere del ministro Orlando).

Dopo l'approvazione dell'emendamento da parte del Parlamento, è atteso un decreto ministeriale con le modalità attuative semplificate. Occorre fare i conti con il fattore tempo, però, considerando che per il Sostegni ter, all'esame del Senato, la conversione in legge con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale è prevista entro il 28 marzo, molto a ridosso della fine dell'attuale procedura emergenziale semplificata (finché il decreto non sarà emanato sarebbe opportuno che il governo chiarisca, anche con una faq, che proseguono le modalità semplificate fin qui seguite durante la pandemia). L'orientamento del ministero del Lavoro è di avere un modello standard per le aziende, che i datori di lavoro dovranno compilare (senza dover allegare ogni singolo accordo individuale che può trovare la sua regolazione, oltre che nella legge, nel contratto collettivo, aziendale o nazionale, e nelle linee guida del protocollo del 7 dicembre), con tutte le informazioni (nome delle parti coinvolte, durata dell'accordo, eventuali variazioni).

L'emendamento del ministero del Lavoro «è molto opportuno - sottolinea Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università la Sapienza di Roma -. Si semplificano le modalità di comunicazione dell'accordo individuale sul lavoro agile rendendo così più spedito l'utilizzo dello smart working nelle imprese».

Come rilevato dalla relazione del gruppo di studio "Lavoro agile", istituito dal ministro Orlando, lo smart working ha coinvolto, durante la pandemia, una platea di lavoratori che si colloca fra i 5 e gli 8 milioni, pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi, interessando sostanzialmente una quota tra il 28% e il 35% della forza lavoro, a fronte delle modeste percentuali rilevate alla vigilia del lockdown. Il 46% dei lavoratori vorrebbe continuare a svolgere la propria attività in modalità agile almeno 1 giorno a settimana e quasi 1 su 4 per tre o più giorni a settimana. Tutti gli studi, dall'osservatorio del politecnico di Milano all'Inapp, prevedono un ampio utilizzo dello smart working, ma sarebbe assai complesso chiedere ai datori di perfezionare e inviare, dal 1° aprile, milioni di singoli accordi individuali per proseguire con il lavoro agile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA