

SMART WORKING, UN VESTITO SU MISURA PER LE ESIGENZE DI OGNI IMPRESA

Per un utilizzo efficace dello smart working è indispensabile porre attenzione al contratto individuale, da tarare sulle specifiche esigenze e obiettivi aziendali



di **Andrea Savoia**

Lo smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata, essenzialmente, dall'essere svolta senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro: la prestazione è resa "da remoto", al di fuori dei locali aziendali ovunque - o quasi - il lavoratore si trovi. L'adozione dello smart working dovrebbe presupporre un significativo grado di correttezza, fiducia e responsabilità nel rapporto di lavoro e si dimostra vincente se risponde alla logica di piena soddisfazione delle esigenze delle aziende e dei lavoratori interessati. Per le aziende, in termini di produttività (creando le condizioni di agevolazione dell'attività lavorativa dei dipendenti, utili a motivarli a raggiungere i risultati fissati dalle imprese); di economicità di gestione (riduzione di costi per spazi di lavoro); di fidelizzazione dei dipendenti e attrattività rispetto alla ricerca di nuove talentuose risorse (employer branding). Per i lavoratori, quale straordinario strumento per aiutarli a conciliare i tempi di vita e lavoro. E in tale direzione, nella Legge di Bilancio 2019, si è riconosciuta priorità di accesso allo smart working per le neo mamme e per i genitori con figli disabili.

Come ormai noto, tale modalità di esecuzione della prestazione è stata formalmente disciplinata dal legislatore con la Legge 81/2017, entrata in vigore il 14 giugno 2017, anche se era già attuata in precedenza da alcune pionieristiche aziende, in virtù di accordi stipulati con le organizzazioni sindacali.

L'attuale normativa prevede espressamente che lo smart working sia regolato da un accordo individuale tra il datore di lavoro e il dipendente. L'accordo deve avere forma scritta e possedere un contenuto minimo.

In particolare deve disciplinare: l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e di accesso agli strumenti utilizzati dal lavoratore, ai tempi di riposo, nonché alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Quanto alla durata, può essere a termine o a tempo indeterminato e, per quest'ultima ipotesi, viene disciplinato il tempo per esercitare il recesso. Fermi restando i requisiti minimi stabiliti dalla legge, le aziende restano libere di disegnare e, quindi concordare, con i lavoratori interessati, le linee guida, i termini e le condizioni dello smart working che ritengono più idonee affinché possano essere soddisfatte al meglio le proprie esigenze. Il datore di lavoro potrà, infatti, stabilire quali sono i profili e le posizioni lavorative che possono accedere allo smart working, gli obiettivi e risultati attesi (al cui raggiungimento potrebbe esser legato il mantenimento o rinnovo del contratto di smart working), il numero di giornate e/o ore di smart working fruibili all'interno di un determinato periodo; la collocazione del lavoro in determinate fasce orarie giornaliere, la previsione di fasce "minime" di reperibilità e le modalità di coordinamento con le varie aree aziendali; l'individuazione di eventuali luoghi ove non sarà possibile svolgere la prestazione lavorativa (per esigenze di riservatezza e sicurezza dei dati e della salute), oltre all'individuazione delle condotte e situazioni vietate che potrebbero condurre all'applicazione di sanzioni disciplinari. Sono quindi, i requisiti, i termini e le condizioni che le parti avranno concordato in ciascun contratto a costituire un tassello imprescindibile per il successo dello smart working nello specifico contesto di ogni azienda, ed è per questo che occorre porre grande attenzione non solo al momento dell'elaborazione dei progetti di smart working ma anche in sede di predisposizione dei contratti individuali che ne regoleranno il funzionamento.

Andrea Savoia partner - UNIOLEX Stucchi & Partners - www.uniolex.com