

di Cesare Damiano

## “Smart Working”

**N**ei giorni della prima emergenza scatenata dall'epidemia Covid-19, l'Italia si è trovata decisamente a mal partito. L'Italia, primo Paese dopo la Cina a vedere l'insorgere del virus, con la brutale scia di vittime e dolore che portava con sé, divenne l'untore d'Europa. L'Austria chiuse le frontiere e, in una manciata di tragici giorni, ci trovammo al centro del ciclone. Non dobbiamo dimenticare quell'esperienza. Non quel che abbiamo sofferto. Né, men che mai, quel che abbiamo imparato. Il 31 gennaio vedemmo pubblicata su La Gazzetta Ufficiale la delibera del Consiglio dei Ministri che dichiarava lo stato di emergenza. La lotta al Covid-19 era cominciata. Quella successione di eventi che ci condusse al “lockdown”, al confinamento domestico di tutti noi e all'interruzione delle attività nei luoghi di lavoro.

È mia ferma convinzione che quella decisione, discussa ma, tutto sommato, socialmente accettata e seguita scrupolosamente dalla maggior parte dei cittadini e da tante aziende, ci abbia davvero salvato. Tra gli innumerevoli tributari di quel fiume di provvedimenti per gestire e superare l'emergenza ci furono, naturalmente, quelli riguardanti il lavoro a distanza. L'espressione Smart Working entrò nel linguaggio comune, passando dal dibattito tra specialisti alla vita quotidiana di tanti di noi. A volte, indicata con qualche improprietà - laddove si definiva una semplice attività a distanza come “smart” - questa rivoluzione è stata tra gli elementi determinanti per salvaguardare, a un tempo, la salute pubblica e il lavoro.

Con il recente prolungamento dello stato di emergenza, le norme riguardanti il lavoro agile nel settore privato sono state prorogate fino al 15 di ottobre. A quella scadenza, infatti, la facoltà unilaterale delle aziende di porre in Smart Working i dipendenti, senza definire accordi individuali come previsto dalla legge 81/2017, giungerà alla fine. Nel settore pubblico, invece, lo Smart Working è prorogato fino al 31 dicembre per la metà del personale, laddove la sua attività sia compatibile con modalità di lavoro a distanza.

Cosa accadrà, dunque, dopo quella scadenza per il settore privato? Con il ritorno alla situazione ordinaria, laddove si intendesse implementare attività in Smart Working, la legge prevede la sottoscrizione di un accordo tra l'impresa e ogni singolo dipendente, con la definizione delle modalità di esecuzione delle attività fuori sede, dell'esercizio della direzione da parte del datore, dell'assegnazione degli strumenti da usare, dei tempi di riposo e del diritto alla disconnessione.

In ogni caso, i protocolli di sicurezza concordati tra Governo e parti sociali, diretti a scongiurare recrudescenze dei contagi, a partire dal mantenimento del distanziamento sociale sul lavoro, indicano lo Smart Working come un processo da utilizzare in questo senso laddove sia possibile. Questo va a garanzia di tutti. Dell'impresa, che può utilizzare tale strumento nell'ambito delle proprie possibilità. Della salvaguardia della salute dei lavoratori. Di tutti noi, nell'ambito di un'attenzione diffusa al contenimento del contagio.



Cesare Damiano è onorevole ed ex Ministro del Lavoro

Sappiamo di andare nella direzione di una stagione non facile. L'autunno si avvicina. E questo periodo dell'anno è accompagnato dalla diffusione delle patologie di stagione. Le luci sono accese sulle scuole così come sui luoghi di lavoro. È evidente, perciò, che in un simile scenario si debba ragionare seriamente sulle prossime mosse. Perché dobbiamo essere pronti a fronteggiare nuove situazioni di emergenza salvaguardando l'operatività delle aziende e i diritti dei lavoratori.

È necessario ricordare che l'articolo 90 del decreto Rilancio stabilisce che “[...] la modalità di lavoro agile potrà essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato fino alla cessazione dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020”. Insomma, per il legislatore, nel 2021 le regole ordinarie sul lavoro agile dovranno essere inflessibilmente applicate. È, ritengo, per questo, opportuno che l'esecutivo e le parti sociali affrontino il tema di un eventuale prolungamento dell'applicabilità unilaterale del lavoro agile laddove ci si dovesse trovare in nuovi momenti di emergenza. Fatti salvi i diritti del lavoro, che non possono e non devono essere sacrificati al di fuori di quei momenti terribili che abbiamo conosciuto e speriamo di non dover mai più affrontare.