

*La contrattazione collettiva importante leva per modernizzare l'organizzazione del lavoro*

# Smart working da stabilizzare

## Necessaria un'integrazione di lungo periodo della normativa

DI MARIA GIOVANNONE\*

E CESARE DAMIANO\*\*

**L'**azione del Governo, in materia di lavoro agile, prosegue nel solco della continuità. Infatti, con la legge 17 giugno 2021 n. 87 di conversione con modifiche del decreto legge n. 52/2021 (c.d. decreto Riapertura), è stato prorogato al 31 dicembre 2021, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working.

Di conseguenza, fino al 31/12/2021, nel settore privato la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali. Al riguardo, gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito dell'**Inail**. Inoltre, fino al 31/12/2021, i datori di lavoro del settore privato devono comunicare al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Nella Pubblica Amministrazione invece, a seguito della conversione in legge del decreto legge n. 52/2021, è stato abrogato il decreto legge n. 56/2021 (c.d. decreto Proroghe) intervenuto

sulla disciplina dello smart working, con assorbimento delle relative disposizioni (art. 10-bis). Quindi le P.A., fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e comunque non oltre il 31/12/2021, devono organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale; introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza e applicando il lavoro agile con le misure semplificate. Si potrà, pertanto, ancora prescindere dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla legge n. 81/2017, a condizione però che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Devono poi essere adottate misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione non solo del telelavoro ma anche del lavoro agile. Inoltre, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le P.A. devono redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che ne individui le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte in smart working, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli

stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Superata questa fase e salvo un riacutizzarsi dell'emergenza sanitaria, sarà molto utile ragionare su una integrazione "di lungo periodo" della disciplina normativa del lavoro agile, in cui la contrattazione collettiva possa fungere da principale leva per la modernizzazione e la digitalizzazione dell'organizzazione del lavoro, come mostrano i più recenti strumenti negoziali messi a regime da CIFA e CONFASAL.

**\*professore aggregato  
in Diritto del mercato  
del lavoro Università**

**Roma Tre**

**\*\* già ministro del  
Lavoro, componente  
C.d.A. INAIL**

**Superata la fase di  
emergenza occorre  
ragionare sulla  
implementazione  
del lavoro agile**

Pagina a cura di  
Osservatorio del lavoro  
Cifa - Confasal  
Via Ludovico, 36 -  
00187 Roma  
email: segreteria@  
cifaitalia.info  
www.cifaitalia.it



Peso: 40%