

***“L’esperienza dello smart working durante l’emergenza Covid-19. Necessità di utilizzo e rinnovate esigenze di regolamentazione”***

Nel corso dell’emergenza da Covid-19 il ricorso al lavoro agile (*smart working*) è stato reiteratamente e fortemente raccomandato ed è stato addirittura considerato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nella P.A..

Anche nello schema del c.d. Dl “Rilancio” il lavoro agile è diventato (per ora, fino al prossimo 31 luglio) un diritto per i lavoratori del privato con figli under 14, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa che lo ha istituito (la legge 81/2017), purché questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione resa dal lavoratore.

La rilevanza dello *smart working* come strumento primario per garantire la prosecuzione della prestazione è stata confermata anche dal Protocollo tra Governo e parti sociali del 24 aprile 2020 che ha regolato e misure per il contrasto e per il contenimento del virus negli ambiti di lavoro.

Viene dunque da chiedersi se il lavoro agile utilizzato ai tempi del Coronavirus sia esattamente quello disciplinato dalla normativa d’origine - la legge n. 81/2017 appunto - o se si tratti di una fattispecie diversa.

Innanzitutto, la differenza organizzativa tra lo *smart working* dell’emergenza Covid-19 di questi giorni e quello ordinario ha di fatto avvicinato lo *smart working* attuale al telelavoro, tenuto conto che, in tale fase, il luogo di lavoro coincide sempre con l’abitazione del lavoratore, in ottemperanza allo slogan “*restate a casa*”.

Altra differenza tra la situazione dell’emergenza Covid-19 e quella ordinaria è l’atto di origine della modalità di lavoro agile: oggi si tratta di un atto unilaterale dell’imprenditore mentre è un accordo bilaterale nella modalità “ordinaria”. Con questo atto unilaterale viene disciplinata l’esecuzione della prestazione lavorativa al di

fuori dei locali aziendali ed in particolare la modalità di esercizio del potere direttivo, l'uso degli strumenti informatici, i tempi di riposo nonché le forme del potere di controllo datoriale.

Un ulteriore elemento di differenza sta proprio nell'alternanza tra momenti di lavoro *smart* e presenza presso la sede lavorativa posto che, nella fase emergenziale, il rientro in ufficio è impedito dalle disposizioni di carattere generale.

Infine, un'ulteriore differenza è costituita dalla finalità dello *smart working*: per la legge n. 81/2017 è quella di armonizzare tempi privati e lavorativi, mentre per l'attuale fase emergenziale è quella di ridurre la circolazione delle persone e contrastare il diffondersi dell'epidemia.

E' chiaro, quindi, che il modo di lavorare che moltissime aziende hanno "dovuto adottare" per garantire la loro continuità durante l'emergenza da Covid-19 si discosta ampiamente dallo *smart working* originariamente concepito dal nostro legislatore.

In ogni caso, adottando gli opportuni aggiustamenti, è molto probabile che dopo questa emergenza molte modalità organizzative delle imprese cambieranno: sia pure in un contesto di emergenza e in modo in alcuni casi disorganizzato, lo *smart working* ha mostrato che è possibile ottimizzare tempi e spazi di lavoro con un gran risparmio di costi aziendali, anche conseguenti ad una riduzione degli spazi lavorativi (pur in presenza di una crescita occupazionale). E' verosimile, dunque, che da questa prova generale il lavoro, specialmente quello intellettuale e nei servizi, faccia un notevole passo avanti svincolandosi dalla dinamica del controllo "spazio temporale" per ricondursi a una più diretta connessione alla sua utilità, ovvero al risultato.

**Simona Grieco**

*Avvertenza: Il presente documento riassume i contenuti di alcuni provvedimenti di recenti o prossima emanazione in relazione all'emergenza Coronavirus in corso nel nostro Paese. In considerazione delle*

*finalità divulgative del presente documento e della costante evoluzione degli argomenti che ne formano oggetto, non circolare o farne uso senza averlo verificato o adattato al caso concreto. Il presente documento non costituisce quindi parere legale, avendo scopi esclusivamente informativi. Vi invitiamo a contattare i Professionisti di Limatola Avvocati per maggiori chiarimenti.*