



RASSEGNA STAMPA



venerdi 07 agosto 2020



Lavoro agile per meno del 50% degli statali

Il ritorno alle attività lavorative in modalità tradizionale e non in smart working non richiede che almeno il 50% dei dipendenti continui a lavorare in modalità agile.

Molte amministrazioni sono alle prese con l'attuazione dell'articolo 263 del decreto Rilancio (dl n.34/2020) convertito in legge 77/2020, che dal 17 luglio scorso ha cambiato il regime del lavoro agile.

Superata l'emergenza, la norma intende limitare il lavoro agile non al 50% dei dipendenti delle amministrazioni, bensì al 50% dei dipendenti le cui mansioni sono connesse ad attività compatibili col lavoro agile.

Applicando la percentuale del 50% a questa grandezza, il numero assoluto dei dipendenti di una certa amministrazione che continueranno a lavorare in smart working da qui al 31 dicembre 2020 sarà più basso della metà del totale della dotazione organica.

Facciamo un esempio, per maggiore chiarezza. Posto che un certo ente/ufficio abbia 100 dipendenti, se le attività che non possono svolgersi in lavoro agile rientrano nelle mansioni di 50 dipendenti, nessuno di questi potrà essere disposto in smart working. Che accade alla restante metà dei dipendenti?

Essi sono, evidentemente, impiegato in attività che possono essere realizzate in smart working. Ma, l'articolo 263 del d.l. 34/2020, convertito in legge 77/2020, dispone che le pubbliche amministrazioni organizzano il lavoro dei propri dipendenti «applicando il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità».

Quindi, solo il 50% dei dipendenti adibiti ad attività che si prestano ad essere gestite in lavoro agile potranno essere disposti in smart working.

Tornando all'esempio, in un certo periodo lavorativo, dei 100 dipendenti, 75 sono da impiegare in lavoro tradizionale e 25 in lavoro agile: un quarto e non la metà.

Ovviamente la proporzione tra dipendenti che continueranno ad essere disposti in smart working e dipendenti che lavoreranno con le tradizionali modalità cambie-

ranno in relazione all'esito del censimento delle attività rispettivamente non compatibili e

compatibili col lavoro agile e dell'altro censimento di quanti dipendenti sono adibiti all'una o all'altra tipologia di attività.

In ogni caso, la norma non impone

di garantire una percentuale di lavoratori in smart working pari al 50% della dotazione organica; il 50% è da applicare, di volta in volta, alle specifiche attività lavorative.

Del resto, l'articolo 263 intende riattivare prioritariamente il lavoro tradizionale, come evidenzia l'esplicita enunciazione del fine cui tende il legislatore: «assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti», obiettivo che impone alle pubbliche amministrazioni di adeguare «l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali». Tale adeguamento porta, nella sostanza, nella nuova fase ad una prevalenza del lavoro tradizionale rispetto al lavoro agile.

Luigi Oliveri

© Riproduzione riservata



Peso: 29%

Diritto allo smart working dei genitori fino a inizio scuola

RAPPORTO DI LAVORO
Termina il 14 settembre
con il ritorno nelle aule, non
il 15 ottobre con l'emergenza

Resta in vigore la procedura semplificata, che non prevede l'intesa tra i soggetti

Aldo Bottini

La proroga dello stato emergenza al 15 ottobre ha trascinato con sé anche la possibilità di far ricorso allo smart working in forma semplificata, a prescindere dall'accordo delle parti. Coerentemente, viene mantenuta la modalità semplificata di comunicazione amministrativa, come il ministero del Lavoro ha tempestivamente confermato in una Faq pubblicata sul suo sito internet.

Anche lo speciale regime dei diritti e delle priorità nell'accesso al lavoro agile per determinate categorie di dipendenti, che si è andato stratificando nei mesi scorsi per effetto dei vari provvedimenti legislativi, subisce la proroga al 15 ottobre, ma con un'importante eccezione. Il diritto allo smart working per i lavoratori genitori con almeno un figlio minore di 14 anni, previsto dal decreto rilancio, vale solo fino al 14 settembre. La ragione è evidente: per tale data è prevista la riapertura delle scuole, e quindi verrà meno la ratio di una previsione adottata proprio per consentire ai genitori di conciliare la cura dei figli, costretti a casa, con la

prosecuzione dell'attività lavorativa.

Una disposizione emergenziale quindi, strettamente legata alla chiusura delle scuole, come è reso evidente anche dal fatto che l'esercizio del diritto è condizionato al fatto che non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione (Cig) o cessazione dell'attività lavorativa (Naspi). È quindi normale (e ragionevole) che venga meno con la ripresa dell'attività scolastica.

Dopo il 14 settembre (e fino al 15 ottobre), gli unici lavoratori che potranno "pretendere" di rendere la prestazione in smart working saranno i disabili gravi o quelli che hanno un disabile grave nel proprio nucleo familiare, nonché quelli che, sulla base di una valutazione del medico competente, siano maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da altre malattie in corso.

Naturalmente, in tutti questi casi (compreso quello dei genitori di figli under 14), il diritto allo smart working può essere fatto valere a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche

della prestazione lavorativa. Il che, a lungo andare, potrebbe lasciare spazi di incertezza con conseguente possibilità di contenzioso. Anche per questo è bene che lo smart working, finita l'emergenza, torni il prima possibile alle regole ordinarie previste dalla legge 81/2017, fondate sul libero accordo delle parti.

Ma c'è un'altra ragione per auspicare il ritorno allo smart working "ordinario". Tutte le disposizioni che attribuiscono un diritto o una priorità nell'accesso al lavoro agile, fondate sulla condizione personale del lavoratore, finiscono per accentuare eccessivamente l'aspetto di conciliazione vita-lavoro di questa possibilità, oscurandone l'altrettanto (se non maggiormente) importante aspetto di strumento organizzativo che, se ben gestito, può rivoluzionare il modo di lavorare, spostando l'accento dal tempo al risultato. Senza contare che il legame troppo stretto tra smart working e condizione personale (magari disagiata) rischia di creare situazioni di potenziale emarginazione, che potrebbero ritorcersi contro chi si vorrebbe agevolare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 13%