

Smart working e aziende private, cosa cambia dal 1° aprile: le due opzioni

(Fonte: <https://www.corriere.it/>)

Smart working, cosa cambia con il regime semplificato fino a luglio

Smart working: [il governo ha appena prolungato per tre mesi – fino al 30 giugno – il «liberi tutti», cioè il regime semplificato](#). In pratica, il lavoro agile si potrà fare senza bisogno dell'accordo individuale con il lavoratore prescritto dalla legge 81 del 2017, proroga importante per le aziende che non hanno accordi sullo smart working. Ma nelle aziende dove questo accordo è già stato firmato? Come ci si regola?

Smart working, cosa può cambiare da aprile

«Dove gli accordi sono già firmati l'invio al ministero del Lavoro può essere rimandato a fine giugno ma l'intesa tra impresa e lavoratore è in tutto e per tutto valida e va applicata – dice Arianna Visentini, amministratrice delegata di Variazioni, società specializzata sullo smart working –. A meno che non si concordi sullo spostare in avanti di tre mesi la sua entrata in vigore». **Per capire meglio prendiamo una azienda che abbia concordato uno smart working strutturale con presenza in azienda per tre giorni su cinque a partire dal 1° aprile. A questo punto potrebbe mantenere questa prospettiva. Oppure cambiare la data di entrata in vigore degli accordi dal 1° aprile al 1° luglio.**

Smart working con accordo aziendale

Evidentemente quest'ultima strada, quella di **spostare l'entrata in vigore dell'accordo aziendale dal 1° aprile al 1° luglio, potrebbe non essere semplice soprattutto nelle realtà con diversi migliaia di dipendenti** e un percorso già condiviso da tempo. «Per chi ha una policy negoziata e solida, noi consigliamo di mantenere le cose come stanno – spiega Visentini – [Anche perché dal 1° aprile non esisterà più lo stato di emergenza](#)».

Smart working, il caso delle aziende di telecomunicazioni

Un caso interessante è quello delle aziende delle telecomunicazioni. Parliamo di un settore con imprese – da Telecom a Vodafone – con diverse migliaia di dipendenti ciascuna. «Da noi le aziende si erano pressoché già attrezzate nella stragrande maggioranza stipulando accordi sindacali poi “tradotti” all'interno degli accordi individuali siglati con ciascun lavoratore – racconta Laura Di Raimondo, direttore generale di Asstel, associazione delle imprese delle telecomunicazioni, e membro della nuova commissione tecnica sul lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche –. D'altra parte il nostro settore ha giocato d'anticipo nel luglio 2020 definendo linee guida nella contrattazione nazionale. In questi mesi le nostre imprese sono intervenute con formazione e aggiornamento delle attrezzature tecnologiche. Ora chi lo ritesse

necessario potrebbe cambiare la data degli accordi individuali spostandola in avanti di tre mesi. Un'operazione tutto sommato non così complicata e lasciata alla discrezionalità delle parti. Più in difficoltà resta chi non si è preparato per tempo alla nuova normalità, un'operazione che richiede una visione e un progetto condiviso che non si mettono in campo in pochi giorni».

Smart working, non solo per le emergenze

Lo smart working si sta rivelando molto utile a gestire le emergenze, prima il Covid e ora la guerra, con l'esigenza di risparmiare sui trasferimenti. «Ma considerare il lavoro agile come lo strumento delle emergenze è un errore – conclude Di Raimondo –. Chi ragiona così non ci investe. E questo impedisce di vederne gli aspetti positivi strutturali per l'organizzazione».

Smart working nella Pubblica amministrazione

[Nella Pubblica amministrazione gli accordi individuali e tramite sindacati sono già obbligatori](#). Tanto che sono state stilate delle apposite linee guida. Fino al 30 giugno 2022 quindi la differenza fondamentale tra pubblico e privato sta nell'obbligatorietà, per il settore pubblico, dell'accordo individuale, come previsto dalla legge 81/2017, mentre nel settore privato è ancora ammessa la forma semplificata di smart working.