

Lo *smart working* potrebbe (dovrebbe) essere ancora più *smart*



Il Covid-19 ha ottenuto in pochi mesi ciò che il legislatore non è riuscito a conseguire in circa quattro anni: la diffusione, su larghissima scala, del lavoro agile. Introdotto con la legge 81/2017, fino al marzo scorso lo *smart working* ha avuto tra le imprese italiane (salvo realtà particolarmente illuminate) un successo tutt'altro che clamoroso. Molteplici le ragioni: infrastrutture vetuste, digitalizzazione non adeguata e, soprattutto, una granitica resistenza di molti imprenditori terrorizzati dalla possibile perdita di controllo, di potere, di eterodirezione. Complice il *lockdown*, la rivoluzione verso una nuova organizzazione del lavoro è stata tanto rapida quanto dirompente, non c'è dubbio. Ma si è trattato di una rivoluzione provocata dalla necessità di frenare la diffusione del virus. Sarebbe ora auspicabile l'abbandono di un'ottica meramente "sanitaria" ed emergenziale, e l'adozione di un moderno progetto normativo volto a generare competitività da questo nuovo modo di lavorare.

Si potrebbe pensare, ad esempio, di svecchiare ulteriormente la normativa sui controlli a distanza, così come si potrebbe cercare di consentire alle imprese di valorizzare i risultati concreti (positivi o negativi) delle prestazioni lavorative (sempre meno semplici obbligazioni di mezzi), con norme disciplinanti tanto gli scenari virtuosi (con premi efficienti da un punto di vista fiscale e contributivo), tanto gli scenari di *poor performance* (ancora troppo spesso un *tabù* nelle aule dei nostri Tribunali).

E si potrebbe altresì pensare di neutralizzare maggiormente i disagi degli *smart workers*, non solo salva-

guardando il loro diritto alla disconnessione, ma anche rimediando ai possibili maggiori costi sostenuti per creare e mantenere un ufficio tra le mura domestiche (allargando le maglie dei rimborsi-spesa, così come di più articolati programmi di *welfare* aziendale). Ciò di cui invece non si sente proprio la necessità è il ritorno (a pandemia terminata) ad un'accozzaglia di scartoffie, vincoli e procedure che ingesserebbero le imprese, trattando al contempo i lavoratori come veri e propri ipodotati. Pensiamo ad esempio alla "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile", arrivata a suggerire ai dipendenti *agili*, desiderosi di lavorare all'aperto, di "non frequentare aree con presenza di animali incustoditi", di non dimenticare "creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, ...", di prestare attenzione a "morsi, graffi e punture di insetti o altri animali", di sincerarsi di avere una "adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile". Beh, ma sono proprio così poco *smart* questi dipendenti?

Orsingher Ortu - Avvocati Associati

Via Privata Fratelli Gabba, 3
20121 Milano
T +39 02 89075050
F +39 02 62086008

Foro Traiano, 1/A
00187 Roma
T +39 06 45599200
F +39 06 69970021

www.orsingher.com
