

Prot. P07-2024
Il Presidente

A tutti i Dirigenti
Loro sedi

Gentili Colleghi, Cari Amici,

con la conversione in legge del Decreto Anticipi (DI 145/2023), a metà dicembre 2023, è arrivata una nuova proroga, fino a marzo 2024, del diritto allo smart working nel settore privato. A usufruirne saranno i genitori di figli sotto i 14 anni e i lavoratori fragili.

Si va, dunque, verso una messa a regime di vari profili di lavoratori: in sede, in smart working, da remoto non smart. Tra tutte queste modalità, quale rispecchia le migliori condizioni di benessere per i lavoratori? Nell'Osservatorio sullo smart working, il Politecnico di Milano ha monitorato anche questo aspetto: poter scegliere il luogo fisico della prestazione migliora la qualità del lavoro, ma è soprattutto il come si lavora a fare la differenza.

Tre le dimensioni del benessere analizzate: psicologica, fisica e relazionale. Il risultato è che, complessivamente, il 12% dei lavoratori dichiara di "stare bene" su tutte le dimensioni. Questi aspetti sono stati sostanzialmente una conferma di quanto era già emerso. Il dato invece nuovo riguarda il malessere dei remote worker. Quello che incide o meno sulla qualità del lavoro non è tanto lavorare o meno da casa, ma il modo: se si lavora per obiettivi, con tempi flessibili e sentendosi valorizzati.

Il lavoro da remoto introduce un nuovo modo di comunicare e di relazionarsi con i colleghi. E' un aspetto cruciale, non solo per la qualità del lavoro, ma anche per il successo della stessa azienda. In contesti cui la leadership è di qualità, non solo i lavoratori manifestano un livello di soddisfazione maggiore perché si sentono valorizzati da una relazione positiva con il "capo", ma in generale tutte le performance aziendali sono migliori. Esiste tuttavia un'altra faccia della medaglia: questa tipologia di lavoratori è più esposta ai fenomeni di tecnostress e overworking.

Nel mondo del lavoro post pandemico lo smart working non è un fenomeno in calo. Anzi, secondo i dati raccolti dall'Osservatorio del Politecnico di Milano, si registra, nel 2023, una leggera crescita rispetto al 2022. Si vanno ristrutturando, soprattutto nelle grandi aziende, forme di lavoro ibrido, che mescolano in dosi variabili, lavoro in presenza e da remoto. Sempre secondo i dati dell'Osservatorio, modelli di smart working strutturato sono presenti nell'89% delle grandi imprese.

Il legislatore prorogando, anche al di fuori della pandemia, il diritto allo smart working per lavoratori fragili e genitori di figli sotto i 14 anni, non aiuta. Infatti il solo fatto di lavorare da remoto di per sé non apporta, a lungo andare, vantaggi né alle organizzazioni né alle persone. La semplice remotizzazione del lavoro può indebolire la cultura e il senso di appartenenza aziendale e rallentare i processi di apprendimento e di crescita dei più giovani. Serve uno smart working maturo, una miscela intelligente di presenza e di lavoro da remoto, che metta al centro non più il tempo ma il risultato della prestazione e che agisca in senso innovativo su tutte le leve possibili, dai comportamenti manageriali alla tecnologia, fino alla rivisitazione degli spazi fisici.

Non esistono regolamenti e accordi buoni per tutte le occasioni. Anche all'interno di una stessa azienda, esistono situazioni diverse che richiedono una diversa regolamentazione. Un equilibrio che deve tradursi,



soprattutto negli accordi individuali, in norme chiare e precise, che non lascino spazio a equivoci. Strumenti regolatori ben scritti sono quindi indispensabili per garantire benessere lavorativo e migliori prestazioni.

Il Tribunale di Trieste, il 21 dicembre 2023, ha confermato per la prima volta, a quanto risulta, che la compatibilità con lo smart working per i lavoratori fragili deve essere valutata alla luce delle esigenze dell'azienda. E' il caso di un'impiegata, "certificata" come fragile, che lavorava, in forza di un accordo individuale a termine, in modalità agile integrale, cinque giorni su cinque a settimana. Alla scadenza del termine, il datore di lavoro le ha comunicato che, in un contesto organizzativo mutato, avrebbe dovuto lavorare tre giorni in presenza e due da remoto.

La dipendente ha contestato tale decisione invocando la norma introdotta durante la pandemia e più volte prorogata che riconosce, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione, il diritto allo smart working ai lavoratori fragili e ai genitori di figli minori di 14 anni. Il datore di lavoro ha sostenuto in primo luogo l'inammissibilità del sindacato giudiziale sulle proprie scelte organizzative e ha giustificato il rifiuto di concedere lo smart working integrale sulla base di ragioni organizzative.

Il Tribunale di Trieste ha rigettato il ricorso della lavoratrice, ricordando che il diritto allo smart working, riconosciuto ai fragili dall'articolo 90, comma 1, del decreto legge Rilancio, più volte prorogato, non è assoluto, bensì subordinato espressamente alla compatibilità con le caratteristiche della prestazione.

A conclusione di tale verifica, il Tribunale ha riconosciuto le ragioni organizzative sopravvenute che hanno portato il datore di lavoro a rivedere le precedenti determinazioni e a concedere la possibilità di lavorare da remoto solo per una parte della settimana.

Con i migliori saluti,

Roma, 30 gennaio 2024

Paolo Aicardi