



•ALERT•

22 LUGLIO 2019

# Smart Working: il lavoro nell'era digitale

E' sotto gli occhi di tutti che, negli ultimi anni, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa si siano decisamente trasformate rispetto al passato. L'immagine dell'impiegato che entra in azienda, timbra il cartellino e lavora alla sua scrivania per otto ore non descrive più in maniera fedele la situazione presente in molte aziende. Come risulta da alcune indagini, oltre la metà delle postazioni di lavoro fisse presenti all'interno dei locali di lavoro rimangono ogni giorno inutilizzate. E ciò anche grazie alle nuove tecnologie, le quali non richiedono più la presenza fisica in azienda del lavoratore ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa: per alcune tipologie di lavoro al dipendente è, infatti, sufficiente disporre di uno strumento digitale e di una connessione internet per fare (ovunque sia) tutto quello che farebbe in ufficio.

E' in questo contesto che l'ordinamento italiano, con la **legge n. 81/2017**, entrata in vigore il 14 giugno 2017, al dichiarato scopo di *«incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»*, si è dotato di un quadro normativo in tema di **«Lavoro Agile»** (comunemente chiamato *«Smart Working»*), che viene identificato come una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

## COS'È LO SMART WORKING?

L'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano (già prima dell'entrata in vigore della citata legge) lo definiva come *«una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati»*.



Sotto il profilo giuridico, **lo Smart Working non è una nuova tipologia contrattuale** bensì una mera modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato: conseguenza di ciò è che lavorare in modalità Smart Working non fa venir meno la subordinazione e i connessi poteri del datore di lavoro (e doveri del dipendente).

Più nel dettaglio, lo Smart Working consiste in una **prestazione di lavoro subordinato** che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno;
- possibilità, da parte del dipendente, di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro effettuati all'esterno dei locali aziendali;
- assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, con il solo vincolo della durata massima dell'orario di lavoro in funzione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

## COME SI ATTUA?

Mediante la sottoscrizione di un **accordo individuale** tra datore di lavoro e dipendente. La sottoscrizione di un accordo individuale è indispensabile ai fini della prova e della regolarità amministrativa dello Smart Working, a prescindere da ogni ulteriore (eventuale) regolamentazione dettata in via unilaterale dal datore di lavoro o con intesa sindacale.

L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato e deve disciplinare:

- l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- i tempi di riposo del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

## COME SI ESEGUE?

Non ci sono precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita **in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno**, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Data l'assenza di vincoli di luogo, diventa imprescindibile il ricorso a **strumenti tecnologici** anche per assicurare l'inserimento del lavoratore e della sua prestazione nell'organizzazione aziendale. Tenuto conto che gli strumenti utilizzati dal lavoratore agile saranno appunto funzionali a rendere la prestazione lavorativa, è evidente il collegamento con quanto previsto dal (riformato) articolo 4 dello **Statuto dei lavoratori** (secondo cui le informazioni raccolte dal datore di lavoro mediante gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa sono «*utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*» e nel rispetto di quanto disposto dal Codice della Privacy).

Diventa, pertanto, indispensabile per il datore di lavoro la predisposizione di una *policy* contenente un'adeguata informativa sulle modalità d'uso degli strumenti di lavoro e di effettuazione dei controlli da parte del datore di lavoro, che consenta sia di rispettare quanto richiesto dalla legge sullo Smart Working, sia di utilizzare (anche a fini disciplinari) le informazioni raccolte mediante gli strumenti di lavoro.

**In definitiva**, lo Smart Working è una grande opportunità sia per le imprese sia per i lavoratori: per le prime, un'opportunità per adottare nuovi modelli organizzativi e per attuare una riduzione degli spazi di lavoro (e, quindi, anche dei costi di struttura); per i lavoratori, un'opportunità per guadagnare spazi di fiducia ed essere misurati sui risultati della prestazione.

Certo, dovrà cambiare la mentalità, sia degli imprenditori sia dei lavoratori: deve essere superato il concetto (ancora tipicamente italiano e, fortunatamente, superato in molti Paesi stranieri) del controllo asfissiante dei lavoratori da parte dell'imprenditore (dov'è? cosa sta facendo?). Il lavoro dei dipendenti deve essere **valutato in base ai risultati** che vengono raggiunti, a prescindere da dove e quando la prestazione lavorativa venga svolta. Attenzione però, con lo Smart Working non si lavora meno, anzi. Sicuramente il dipendente lavora di più, ma lavora più libero, più felice e, di conseguenza, è più produttivo.

### CONTATTI

**Ranieri Romani**

[Ranieri.romani@lcalex.it](mailto:Ranieri.romani@lcalex.it)

