



•ALERT•

25 FEBBRAIO 2020

Ora lo *Smart Working* diventa necessario

Per ridurre l'esposizione dei lavoratori ai **rischi di contagio** da COVID-19 (cd. coronavirus) e mantenere alta la produttività, le aziende hanno a disposizione uno strumento di immediata applicazione: lo *Smart Working* (o Lavoro Agile).

COS'È?

Sotto il profilo giuridico, lo *Smart Working* (disciplinato dagli artt. 18 e ss della Legge 81/2017) non è una nuova tipologia contrattuale bensì una mera **modalità di esecuzione della prestazione lavorativa**: 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 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 (elementi, questi, che **differenziano lo *Smart Working* dal telelavoro**, il quale prevede orari prestabiliti e una postazione fissa da cui lavorare).



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.

QUALI OBBLIGHI IN TEMA DI SICUREZZA?

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge l'attività lavorativa in *Smart Working*. A tal fine deve consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e al lavoratore stesso (con cadenza almeno annuale) un'**informativa scritta** nella quale siano individuati i **rischi generali** e i **rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.



Il lavoratore è, dal canto suo, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

COME SI ATTUA?

Lo *Smart Working* 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.

EMERGENZA CORONAVIRUS: QUALI DEROGHE?

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri numero 47 del 25 febbraio ha disposto che - **sino al 15 marzo 2020** - lo *Smart Working* può essere attuato anche in **assenza di accordo individuale**:

- dai datori di lavoro aventi sede legale od operativa in Lombardia, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Liguria e Veneto;
- anche con personale che, pur svolgendo attività lavorativa al di fuori delle sopra citate regioni, sia residente o domiciliato all'interno delle stesse.

Restano fermi, per i datori di lavoro che decidano di attuare lo *Smart Working* senza accordo individuale con i dipendenti, sia gli obblighi di informativa sulla sicurezza (i quali potranno essere adempiuti telematicamente anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL), sia l'obbligo di rispettare i principi generali della legge 81/2017. E', pertanto, opportuno che al lavoratore vengano comunque fornite - individualmente o mediante un'unica *policy* aziendale - tutte quelle informazioni (relative alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ai tempi di riposo del lavoratore, all'esercizio del potere organizzativo e di controllo nonché alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro) che normalmente, ai sensi di legge, sono contenute negli accordi individuali di *Smart Working*.

Considerata l'efficacia derogatoria del decreto sino al 15 marzo (salvo futuri rinnovi), al fine di proseguire (o iniziare) lo *Smart Working* successivamente a tale data, sarà necessario sottoscrivere un accordo individuale con i dipendenti. Chissà che l'emergenza coronavirus non dia il via a un utilizzo ancora più numeroso dello *Smart Working* che, come ormai dimostrato, ha innumerevoli vantaggi e benefici sia per le aziende sia per i dipendenti? Staremo a vedere.

CONTATTI

Ranieri Romani

ranieri.romani@lcalex.it