



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.  
SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

LO SMART WORKING

# SMART WORKING: IMPLICAZIONI GIUSLAVORISTICHE

**Avv. Giada Rossi**  
Studio Beretta & Associati

Milano, Auditorium San Fedele via Hoepli 3/b Milano – 17 febbraio 2017

# Disegno di legge C. 4135

approvato dal Senato della Repubblica e trasmesso il 3 novembre 2016  
all'esame della Camera dei Deputati

*Misure per la tutela del lavoro autonomo non  
imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione  
flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*

Lo ***Smart Working*** o ***Lavoro Agile*** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (art. 15)

- stabilita mediante accordo fra le parti;
- *anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;*
- *senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro;*
- *con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;*

- *in parte svolta all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno;*
- *senza postazione fissa;*
- *entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.*

# L'accordo di Smart Working

- ✓ deve essere redatto in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova;
- ✓ può essere a termine o a tempo indeterminato:
  - ✓ Se a tempo indeterminato, ciascuna parte può recedere *ad nutum* con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni in caso di lavoratori disabili);
  - ✓ in caso di giustificato motivo ciascuna parte può recedere prima della scadenza in caso di accordo a termine o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

# Il contenuto dell'accordo

L'accordo di Smart Working disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, con particolare riferimento a

✓ forme di esercizio del **potere direttivo**

favorendo un'organizzazione del lavoro per obiettivi / progetti / risultati (art. 16)

✓ esercizio del **potere di controllo** del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore

nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (art 18)

## ✓ **strumenti utilizzati dal lavoratore,**

forniti dal datore di lavoro e conformi ai migliori standard tecnici e normativi; è obbligo del datore di lavoro preoccuparsi della relativa manutenzione ed aggiornamento (art. 16)

## ✓ **tempi di riposo** del lavoratore e misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

la norma mira non solo garantire il diritto a non essere reperibili in determinate fasce orarie o giornate, ma altresì a favorire l'adozione di misure tecniche ed organizzative che assicurino l'effettiva disconnessione - esempi comuni: risponditore automatico alle e-mail; disattivazione dei server al termine dell'orario lavorativo (art 16)

- ✓ condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**

a cui consegue la necessità di predisporre un apposito regolamento disciplinare, da portare a conoscenza dei lavoratori che renderanno prestazioni in smart working, al fine di prevedere specifiche condotte rilevanti disciplinarmente ed individuarne la relativa sanzione.



# Utili integrazioni all'accordo

- ✓ modalità di conservazione di documenti di servizio
- ✓ obblighi di reperibilità telefonica
- ✓ clausole che prevedano l'immediato rientro in sede del lavoratore in caso di malfunzionamento degli strumenti tecnologici messi a disposizione
- ✓ criteri per misurazione produttività e obiettivi
- ✓ eventuale limitazione delle aree geografiche in cui il lavoratore potrà lavorare in modalità smart
- ✓ motivi legittimanti recesso anticipato senza preavviso

# Obblighi del datore di lavoro

- ✓ garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore

mediante predisposizione e consegna al lavoratore e al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza al meno annuale, di un'informativa avente ad oggetto i rischi generali ed i rischi specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 19)

- ✓ rimane responsabile per sicurezza e buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa

- ✓ Deve adottare le idonee misure al fine di garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore

# Obblighi del Lavoratore

- ✓ coopera all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro
- ✓ custodisce con diligenza strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro
- ✓ è responsabile della riservatezza dei dati

# Diritti del Lavoratore

- ✓ **trattamento economico normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (art 17)
- ✓ **diritto all'apprendimento** permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze (se previsto nell'accordo)

- ✓ **tutela contro gli infortuni** sul lavoro e le malattie professionali, nonché contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, purché la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza (art. 20).

Estrema incertezza dei criteri ed ampia discrezionalità all'INAIL: potenziali contenziosi sull'interpretazione del criterio della ragionevolezza.

# Rischi e Rimedi

- ✓ **emarginazione** ed alienazione del lavoratore

da prevenire, favorendo contatti e relazioni con colleghi, prevedendo ad esempio meeting - anche a distanza con strumenti tecnologici - o giornate prestabilite settimanali di presenza in sede

- ✓ **ridotto accrescimento** delle competenze dovuto all'isolamento dai colleghi

Rischio sopperito dalla previsioni circa il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze

- ✓ **costante connessione** e reperibilità del lavoratore da prevenire garantendo e disciplinando il diritto alla disconnessione del lavoratore nonché eventuali misure tecniche ed organizzative
- ✓ **discriminazione** a seguito di diniego a svolgere la prestazione lavorativa in modalità smart

evitare che la mancata concessione di tale possibilità venga percepita come una discriminazione o una ritorsione nei confronti di determinati soggetti; preferire l'individuazione di criteri oggettivi (mansioni concretamente svolte, anzianità di servizio, risultati etc) sulla base dei quali concedere la possibilità di lavorare in modalità smart.

Grazie per l'attenzione