

Focus COVID-19

SMART WORKING



Studio Legale Gerosa e Tonetti
www.gerosatonetti.it

info@gersatonetti.it

Cos'è lo *smart working*?

Nell'attuale contesto di emergenza sanitaria, è uno strumento utile per evitare assembramenti ed attuare il distanziamento sociale

In generale, è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa - subordinata - *senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*. E' disciplinata dalla legge 81/2017

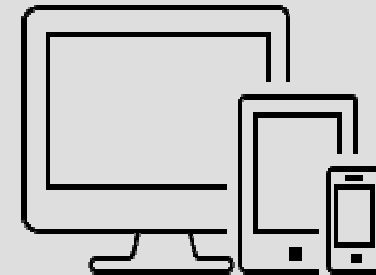
In deroga all'art. 21 l. 81/2017, per fronteggiare l'emergenza COVID-19, è possibile ricorrere allo *smart working* senza formale accordo tra le parti

Il tempo del lavoro *smart*

- Allo *smart working* **non si applica il normale limite orario di 40 ore settimanali**: il lavoro può essere organizzato entro le 48 ore a settimana o entro le 13 ore al giorno, ferma restando la garanzia delle 11 ore consecutive di riposo.
- **E' sconsigliabile** porre vincoli di orario al lavoratore: da un lato, si sconfesserebbe la natura del lavoro agile (per definizione senza vincoli di tempo e luogo), dall'altro, si correrebbe il rischio di dovere riconoscere le maggiorazioni per il lavoro straordinario, che può invece essere escluso.

Tempi di lavoro e tempi di riposo il lavoratore

- Ha ampi margini di autonomia nell'organizzare il tempo e il luogo della prestazione, pur soggiacendo al potere direttivo del datore
- Deve essere reperibile negli orari di attività dell'azienda
- Deve rispettare i tempi di riposo e di disconnessione



Tempi di lavoro e tempi di riposo

il datore di lavoro

mantiene il potere direttivo e disciplinare e quindi...

- Può assegnare compiti ed obiettivi giornalieri
- Può richiedere la reperibilità in fasce orarie determinate in base all'esigenze aziendali
- Può fissare *meeting* e obblighi di *report*, tendo conto del tempo e dell'attività già svolta dal lavoratore
- Può prevedere esplicitamente l'impegno del lavoratore a godere dei tempi di riposo o di disconnessione
- Può prevedere meccanismi di disattivazione automatica del server o segnali di *alert* con obbligo di spegnimento del dispositivo
- Può inibire la prestazione di lavoro straordinario e nelle ore notturne

I controlli a distanza

Il controllo a distanza può essere effettuato solamente attraverso strumenti tecnologici, nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il lavoratore deve essere **adeguatamente informato** circa i mezzi di controllo della sua prestazione.

I dati vanno raccolti nel rispetto del diritto alla *privacy*, ossia secondo i principi di necessità, proporzionalità e **pertinenza**: solo così le informazioni raccolte possono essere utilizzate a fini valutativi, premiali e disciplinari.



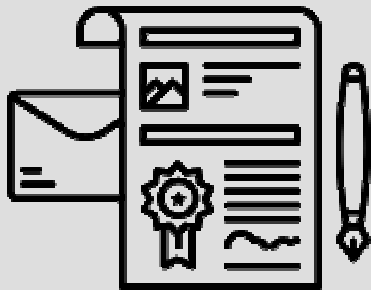
E' consigliabile adottare una *policy* aziendale per i controlli a distanza. In caso di accordo informale per lo *smart working* è utile comunicare le modalità di controllo via e-mail.

Accordi e *policy* aziendali

Il ricorso allo *smart working* è caldeggiato dai diversi provvedimenti ministeriali sull'emergenza COVID-19.

Al fine di contenere il contagio ed in via del tutto eccezionale, l'art. 21 del D.M. 18/2020, c.d. "Cura Italia", consente il ricorso allo *smart working* senza un puntuale accordo tra le parti.

Tuttavia, per evitare **contestazioni in ordine a carichi di lavoro, mancati riposi, straordinari, controlli a distanza e violazioni della privacy**, è opportuno procedere ad **accordi individuali completi e *policy* aziendali** che possano inquadrare il ricorso allo *smart working* nell'ambito di una riorganizzazione del lavoro organica e soprattutto rispettosa della salute dei lavoratori e dell'azienda.



Focus COVID-19 SMART WORKING

Per qualsiasi chiarimento: info@gersatonetti.it