



Smart Working e i nuovi sistemi di gestire le risorse umane degli studi professionali

La contrattazione individuale

Luisella Fontanella

Dottore Commercialista
Esperta in Diritto del Lavoro

Torino, 04 maggio 2020

progresso tecnologico = fine del lavoro



Il lavoro agile è un nuovo *genus* contrattuale?



E quanto peso hanno le parti nella trattativa per l'accordo?





L'accordo



*«1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile **è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova**, e disciplina 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 ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.*

L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.



L'accordo



- ✓ Può essere a tempo determinato o indeterminato; se indeterminato ciascuna delle parti può darne disdetta con un preavviso non inferiore ai 30 giorni (90 giorni da parte del datore di lavoro se il lavoratore è disabile);
- ✓ in caso di giustificato motivo ognuna delle parti può recedere anticipatamente, senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato;
- ✓ può prevedere l'utilizzo di strumenti informatici del datore di lavoro dati in comodato d'uso al lavoratore che ne dovrà avere cura;
- ✓ può prevedere l'utilizzo della rete internet disponibile dal lavoratore o messa a disposizione dal datore di lavoro.



Fac simile clausole di accordo individuale di smart working



Esempio

- La prestazione lavorativa potrà essere resa, per giorno/i alla settimana, al di fuori dalla sua abituale sede di lavoro presso la Sua abitazione o altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico;
- la Sua attività si svolgerà con modalità di smart working per giorno/i alla settimana, a decorrere dal e sino al.....
- Trascorso tale periodo sarà ripristinato lo svolgimento della prestazione presso la Sua sede di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione preventiva;
- Qualora da parte nostra si ravvisi l'opportunità o la necessità di prorogare il termine su indicato provvederemo a dargliene notizia con un preavviso di almeno trenta giorni rispetto alla scadenza di cui sopra stipulando, qualora vi fossero modifiche sostanziali un nuovo, specifico, accordo individuale.



Fac simile clausole di accordo individuale di smart working



Esempio

Attrezzatura. Per effettuare la prestazione lavorativa con modalità di smart working lei utilizzerà il personal computer portatile che l'azienda si impegna a fornirLe in comodato d'uso per tutta la durata del periodo di smart working e la cui manutenzione rimane a carico dell'Azienda. Di contro, Lei si impegna ad utilizzare il personal computer ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nell'interesse aziendale, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione alla rete Aziendale, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo smart work Lei si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless).

Legge
81/2017



Disciplina esecuzione lavoro fuori dai locali
aziendali



Disciplina esercizio potere direttivo e
disciplinare



Individua tempi di riposo e misure per la
«disconnessione»



Cause di recesso



Luogo della prestazione



- Si perde il concetto di sede di lavoro
- I luoghi possono essere diversi, dalla residenza o altro luogo comunque concordato o qualunque localizzazione indicata dal dipendente nella quale dichiara di svolgere la prestazione.
- E' importante che sia un luogo idoneo rispetto alle politiche aziendali e alla normativa di salute e di sicurezza.

Esempio:

Sede di lavoro. La Sua sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere in....., durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa oggetto della presente è stabilito su Sua espressa richiesta che Ella operi presso il Suo domicilio a.....ovvero presso altro luogo privato di sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione circa i quali dovrà dare preventiva informativa al Suo datore di lavoro.
È fatto esplicito divieto di operare in locali pubblici o aperti al pubblico.



Casi particolari



1. Lavoro dall'estero

- può esserci il problema del fuso orario, ma può essere una modalità per agevolare la connessione con clienti esteri.

2. Buoni pasto

- si può prevedere che vengano erogati anche per le giornate di lavoro svolte non presso la sede di lavoro

3. Trasferte

- possono essere previste ed attuate con le stesse modalità già utilizzate dal lavoro in sede

3. Formazione

- si possono prevedere periodi di formazione on line sia con il tutor di Studio, per l'apprendistato, sia con piattaforme esterne.



Potere di controllo disciplinare



L'accordo di cui al comma 1 (art.19 L.81/2014) individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.»

- Si devono individuare non solo le modalità con le quali può realizzarsi il controllo sul lavoratore (es. con report periodici), ma altresì ad identificare le condotte – e le relative conseguenze sotto un profilo disciplinare – che si realizzano al di fuori dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori esclude la necessità di un preventivo accordo in merito agli strumenti dai quali possa derivare un controllo a distanza del lavoratore se gli stessi sono utilizzati rendere la prestazione lavorativa o per la registrazione degli accessi e delle presenze.
- L'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa richiede la predisposizione di adeguate policy e informative sul trattamento dei dati.



Potere di controllo disciplinare



Esempio

Sicurezza e poteri di controllo. Lei si impegna a leggere l'informativa per la sicurezza che le viene consegnata alla firma del presente accordo e ad adeguarsi alle prescrizioni della stessa.

Poiché le modalità in Smart working non mutano la disciplina legale e contrattuale del rapporto di lavoro con Lei in corso, restano fermi i poteri di controllo e quelli disciplinari, che si rendono applicabili nei limiti di legge anche all'attività svolta con modalità di Smart working.

Privacy. Le rammentiamo che, a norma di legge e di contratto, Ella è tenuta alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. Pertanto Lei dovrà porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo luogo di prestazione fuori sede. Sarà sua cura bloccare l'elaboratore in caso di allontanamento anche temporaneo dalla Sua postazione di lavoro e alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera Lei è tenuta a conservare i documenti afferenti l'attività da Lei svolta provvedendo qualora contengano dati personali a riporli in contenitori dotati di serratura.



Tempi della prestazione



“senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro” (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017), con l’unico limite fissato dal legislatore del rispetto della durata massima dell’orario di lavoro, sia su base giornaliera che settimanale, derivanti dalla legge o dal contratto collettivo.

La mancanza di vincoli di orario rigidi e ben delineati comporta il rischio di una dilatazione senza controllo dei tempi di lavoro.

Il legislatore introduce il diritto del lavoratore alla **“disconnessione”** dalle strumentazioni tecnologiche, **lasciando però alle singole parti interessate di identificarne i confini nell’apposito accordo**



Tempi della prestazione



L'accordo **può** specificare:

- che la quantità massima di lavoro svolto in smart working non può mai essere prevalente rispetto a quella svolta presso la sede;
- imporre dei limiti massimi in giorni o anche in ore;
- l'esclusione del lavoro straordinario;
- prevedere diverse articolazioni giornaliere o settimanali;

L'accordo **deve** specificare:

- quando il lavoratore è tenuto a ritenersi reperibile per l'azienda;
- l'individuazione dei tempi di riposo;
- le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione dagli strumenti di lavoro.



Tempi della prestazione



Esempio

Orario. La collocazione nella settimana della giornata di smart working è definita come segue..... potrà avere collocazione mobile nella settimana secondo una pianificazione che sarà pure definita con il Suo Responsabile.

La Sua prestazione lavorativa si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla sua azienda con le caratteristiche di flessibilità temporale propria della Sua categoria, fermo restando che Ella deve comunque garantire la Sua reperibilità nelle fasce orarie definite come sopra ed essere pertanto raggiungibile sia per telefono che in connessione dati. In caso di impedimenti di qualsivoglia natura Lei è tenuta a segnalare, con la massima tempestività, la situazione venutasi a determinare.

Le è fatto espresso divieto di superare gli orari massimi giornalieri e settimanali imposti dalla legge.

Diritto alla disconnessione. Al di fuori delle fasce di orario concordate Lei ha il pieno diritto alla disconnessione sia dal sistema dati che dalla reperibilità telefonica.

Il recesso



A prescindere dalla durata dell'accordo, il recesso è sempre possibile in presenza di un giustificato motivo, "prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato." Resta alle parti coinvolte definire nell'accordo quali siano le ipotesi di giustificato motivo.

Potrà trattarsi, ad esempio:

- dell'assegnazione del lavoratore ad una mansione che non consente lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile;
- al mancato rispetto di una delle clausole dell'accordo di regolamentazione del lavoro agile;
- a sopraggiunte esigenze del lavoratore o aziendali che ne impediscano la continuazione.



Cause di recesso



Esempio

Recesso. Qualora le modalità in Smart working non consentano il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale, l'Azienda - dopo opportuni colloqui gestionali volti a verificare direttamente con Lei le problematiche e le possibili soluzioni - potrà recedere dal presente accordo con effetto immediato.