

Smart working - lavoro agile:

cosa dicono i contratti e la dottrina

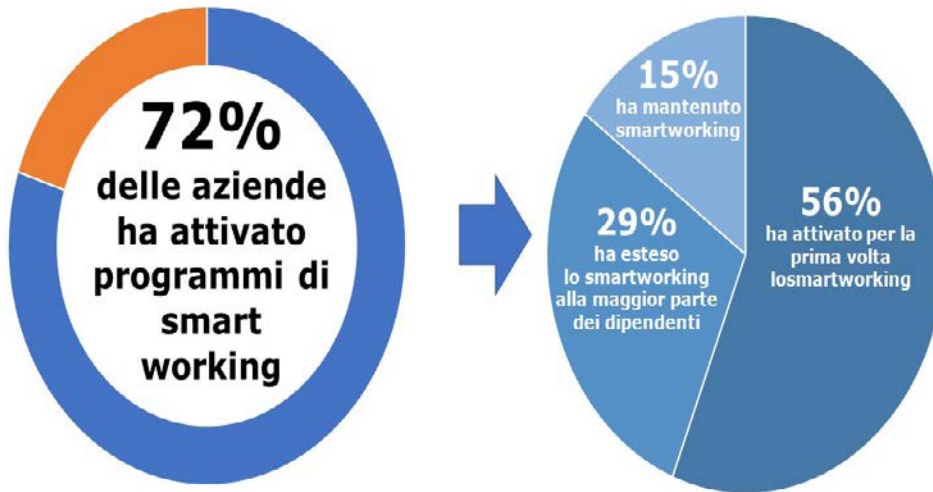
avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Diffusione dello smart working nel settore privato

Fonte: Infojobs Smart working 2020



- il 39% non ha avuto alcun tipo di contraccolpo al passaggio allo smart working
- il 25,5% ha qualche piccola difficoltà ma senza impatti significati sulla attività

Fonte Infojobs: <https://www.giornaledellepmi.it/indagine-infojobs-smart-working-2020-per-aziende-e-lavoratori-opportunita-per-gestire-lemergenza-dubbi-sullutilizzo-futuro/>

Il grafico rappresenta le aziende di dimensione media che hanno continuato a lavorare da marzo 2020.

ooOoo

Dati simili arrivano da una ricerca dell'ISTAT (istituto nazionale di statistica) uscita a giugno 2020: il 90 per cento delle grandi imprese italiane (cioè con più di 250 addetti) e il 73 per cento delle imprese di dimensione media (50-249 addetti) hanno introdotto o esteso lo smart working durante l'emergenza, contro il 37 per cento delle piccole (10-49 addetti) e il 18 per cento delle microimprese (3-9 addetti). Per dare un'idea, a gennaio e febbraio 2020 il personale a distanza era l'1,2 per cento del totale, a marzo aprile 2020 era diventato l'8,8 per cento.

Fonte Istat: <https://www.istat.it/it/files/2020/06/Imprese-durante-Covid-19.pdf>

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

DEFINIZIONE:

- *“Con il termine lavoro agile (o smart working) non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge fuori dai locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede”* (fonte: Servizio Studi della Camera dei deputati - relazione del 9 novembre 2020 sul ‘lavoro agile’).
- Pertanto, siamo all’interno di un ordinario rapporto di lavoro dipendente di natura subordinata ove la modalità della esecuzione della prestazione diverge (o diverge parzialmente) in relazione al luogo e ai tempi della sua esecuzione.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l’Università degli Studi di Roma Tre

17 dicembre ore 17:00

MODELLO DI RIFERIMENTO: il modello statunitense

- La fisionomia del lavoro agile italiano, dunque, è quella di una particolare modalità di esecuzione della prestazione all'interno di un rapporto di lavoro ove si lavora per cicli e obiettivi. Il modello di riferimento (ideale) recepisce il cuore dello *smart working statunitense e la filosofia manageriale che teorizza una nuova concezione di lavoro caratterizzato su 3 dimensioni*: fisica, tecnologica e personale - c.d. teoria delle 3 B (Behaviours, Bytes, Bricks).
- **Bricks: ovvero la dimensione fisica** che comprende tutti gli aspetti legati all'ambiente di lavoro e alla riorganizzazione degli spazi. L'obiettivo è quello di creare ambienti aperti, flessibili e orientati alla collaborazione e al benessere delle persone.
- **Bytes: ovvero la dimensione tecnologica** che comprende tutti gli aspetti relativi all'adozione e all'utilizzo delle nuove tecnologie. I dipendenti, oggi, hanno a disposizione diversi strumenti (computer, tablet, smartphone) che consentono loro di comunicare con i propri colleghi da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento. Inoltre, grazie a soluzioni come il Cloud, possono accedere alle applicazioni e alle informazioni di cui hanno bisogno per lavorare anche se non sono fisicamente presenti in ufficio e anche se utilizzano un dispositivo diverso da quello aziendale.
- **Behavior: ovvero la dimensione personale** che comprende tutti gli aspetti riguardanti la relazione tra il manager e i suoi dipendenti ma anche il modo in cui il dipendente lavora e vive il suo lavoro.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

Cosa prevede la L. 81/2017 (artt. da 18 a 22) e cosa è accaduto durante la Pandemia

- La l. 81/2017 prevede la possibilità di stabilire una *«modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa»*
- Occorre un accordo tra le parti (n.b. durante emergenza Covid-19 è stato eliminato l'obbligo di un preventivo accordo tra le parti).

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

Caratteristiche dell'accordo

- Può essere **a termine** o a tempo **indeterminato**

Dall'accordo ciascuna delle parti potrà recedere (preavviso minimo 30 giorni, 90 giorni se lavoratore disabile) e il rapporto di lavoro prosegue secondo le modalità ordinarie di esecuzione della prestazione

- L'accordo va stipulato per **iscritto** ed è soggetto a **comunicazione obbligatoria**
- Nell'accordo è disciplinato l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dell'azienda, sono indicati i tempi di riposo del lavoratore e gli strumenti utilizzati dal lavoratore

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

17 dicembre ore 17:00

Si tratta pur sempre di un rapporto di lavoro subordinato e pertanto:

Trattamento economico e normativo: il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Sul piano della sicurezza:

- Al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, il datore di lavoro deve consegnare a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.** Da parte sua, il lavoratore deve 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.
- Per quanto concerne la **tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali**, viene innanzitutto disposto che l'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego territorialmente competente. Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali; occorsi in itinere, ossia durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

Conciliazione vita-lavoro: diritto di precedenza

La legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Il modello proponeva nel 2017 un cambio di rotta ma cosa è accaduto durante la Pandemia?

Caratteristiche modello L.2017:

- l'ufficio diventa un luogo d'incontro e scambio di idee: ci si vede poco e per un motivo ben preciso
- le tecnologie devono facilitare la collaborazione, devono garantire massima flessibilità e mobilità
- le persone devono essere responsabilizzate
- i dipendenti devono essere gestiti per obiettivi e ciò attraverso un rapporto fiduciario tra colleghi e manager dotati di leadership per agevolare produttività e benessere

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Il lavoro agile durante l'emergenza Coronavirus (la normativa d'emergenza)

- Il **decreto legge numero 6 del 23 febbraio 2020**, recante *“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, che con alcune misure specifiche ha stabilito che il lavoro agile *“è **applicabile in via automatica** ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e **anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti**”*.
- Il **decreto legge “Cura Italia”, il numero 18 del 17 marzo 2020** (convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), oltre alle misure per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale e per il sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese per contrastare l'emergenza **Covid-19**, contiene anche dei riferimenti allo Smart Working. Il primo riferimento si trova all'articolo 39, dove viene stabilito che fino al 30 aprile 2020, *“i lavoratori dipendenti disabili [...] o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità [...] hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile [...] a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione”*.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Il lavoro agile durante l'emergenza Coronavirus (la normativa d'emergenza)

- Il decreto legge “Cura Italia”, il numero 18 del 17 marzo 2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), oltre alle misure per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale e per il sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese per contrastare l'emergenza **Covid-19**, contiene anche dei riferimenti allo Smart Working. Il primo riferimento si trova all'articolo 39, dove viene stabilito che fino al 30 aprile 2020, *“i lavoratori dipendenti disabili [...] o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità [...] hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile [...] a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione”*.
- Nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza (attualmente fissato al 31 gennaio 2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge n. 77 del 17 luglio 2020, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Il lavoro agile durante l'emergenza Coronavirus

- La normativa dell'emergenza ha previsto la possibilità di instaurare lo *smart working* in modo unilaterale, come "proposta" del datore di lavoro, senza prevedere uno specifico accordo tra datore e lavoratore.
- Pertanto, nella realtà, quello che molte imprese hanno sperimentato durante la pandemia non corrisponde esattamente alla nozione di *smart working* o lavoro agile che abbiamo sopra descritto. Si tratta per lo più di un lavoro subordinato 'classico' svolto a casa e, peraltro, è stato svolto senza individuazione di obiettivi ma seguendo lo stesso schema seguito 'in azienda': cosa succede per le ore di lavoro straordinario in assenza di obiettivi?

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Normativa d'emergenza: cosa si sta svolgendo *smart working* o telelavoro?

Non è ancora netta la distinzione tra lavoro agile e telelavoro in dottrina e in giurisprudenza e questo è comprensibile poiché:

a) Tradizionalmente si è sempre parlato di telelavoro (almeno dagli anni 70) senza che sia mai stata realizzata una normativa specifica della materia e caricando lo stesso di immense responsabilità/aspettative: miglior benessere psico-fisico del lavoratore, aumento produttività aziendale e perché no? Anche risoluzione dei problemi legati al traffico. **Sembra la panacea a tutto!**

b) Allo stato della legislazione attuale sono stati, infatti, presentati vari progetti di legge diretti alla regolamentazione del fenomeno, mai definitivamente approvati. Siamo al livello della contrattazione collettiva (aziendale o nazionale) che in taluni settori, a livello sperimentale, ne ha proposto l'applicazione.

Nel 2002 c'è stato un accordo quadro europeo sul telelavoro cui è stata data attuazione in Italia con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Normativa d'emergenza: cosa si sta svolgendo *smart working* o telelavoro?

- **Lo *smart working*** (o lavoro agile) come il telelavoro hanno oggetto simile: ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a 'distanza'. Alcuni tracciano la linea distintiva (siamo sempre nell'ambito del lavoro subordinato) nella circostanza che il telelavoro può svolgersi SOLO presso il domicilio del lavoratore mentre il lavoro agile non per forza, altri sulla circostanza che nello *smart working* non si dovrebbero rispettare precisi vincoli di orario. In realtà anche questi elementi distintivi non trovano molti sostenitori in quanto nella maggior parte dei casi anche lo *smart working* è svolto sempre nel domicilio e con il rispetto di orario di lavoro predeterminato negli accordi che prevedono orario di reperibilità (anche se si lavora per obiettivi).
- Ad esempio il Prof. Oronzo Mazzotta definisce nel suo manuale il telelavoro: *"la versione post-moderna dell'arcaico lavoro a domicilio è il telelavoro"* e, relativamente al lavoro agile, *"Oggi, per effetto del Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, il telelavoro trova una **sponda** nel c.d. lavoro agile"*.
- Sul concetto di sponda possiamo ragionare, in quanto la sponda delimita, traccia una linea di confine. Pertanto, io ritengo che dovrà analizzarsi caso per caso il singolo rapporto di lavoro in relazione al CCNL applicato (che può già prevedere la modalità di lavoro tramite 'telelavoro') e l'eventuale accordo stipulato sul lavoro agile.
- La confusione potrà nascere dalla circostanza che in questa fase emergenziale non sono stati redatti gli accordi se non in limitate realtà aziendali.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

L'esempio italiano TIM per il 2021

Verbale di Accordo Roma, [4 agosto 2020 tra TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali](#) SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU. Prevede la possibilità di svolgere lavoro agile - Tim, con tale accordo:

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

L'esempio italiano TIM per il 2021

Verbale di Accordo Roma, [4 agosto 2020 tra TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali](#) SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU. Prevede la possibilità di svolgere lavoro agile:

«**15. Lavoro agile giornaliero.** Si applica agli ambiti organizzativi caratterizzati da attività svolte per obiettivi con adeguato **livello di autonomia e flessibilità oraria**. Lo svolgimento della prestazione si articola **in 2 giorni da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali**, come definito dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge e **3 giorni presso la sede aziendale per ciascuna settimana** (...)

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

(...) Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile giornaliero dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria: - **nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10.00 e le 12.30 e tra le 14:30 e le 16:30**

(...) Durante le giornate lavorative in modalità agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, **è escluso il ricorso al lavoro supplementare/straordinario. Nell'arco di tempo relativo alle fasce orarie sopra indicate, il lavoratore evidenzierà il proprio status operativo tramite l'applicativo informatico di messagistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business/Microsoft Lync) e garantirà la contattabilità telefonica o telematica.** Per ciascuna settimana lavorativa il lavoratore dovrà prenotare contestualmente le giornate di lavoro agile e quelle da svolgere in sede previa prenotazione della postazione in Desk Sharing in accordo con il proprio responsabile e con un preavviso coerente con le esigenze organizzative aziendali.

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

16. Lavoro agile settimanale. «Si applica agli ambiti organizzativi nei quali le attività svolte sono etero organizzate, non consentono di organizzare il lavoro per obiettivi e per i quali è indispensabile garantire il presidio in specifici archi orari. L'esecuzione della prestazione lavorativa si articola in giornate/settimane alternate secondo uno schema e misura predefinite - 50% presso la sede aziendale e 50% da remoto presso una sede all'esterno dei locali aziendali - come definita dagli accordi individuali, con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa, avente i requisiti stabiliti dalla legge. *La prestazione in lavoro agile settimanale dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.* Al riguardo, l'Azienda si rende disponibile ad avviare un confronto atto a favorire la collocazione in lavoro agile delle turnazioni più disagiate, eventualmente avviando appositi esami congiunti, e a garantire l'individuazione di specifiche modalità atte a consentire l'operatività dell'istituto del cambio turno».

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

17 dicembre ore 17:00

Art. 1 - Art. 1 Prosecuzione del lavoro agile (Verbale di accordo 11.12.2020):

*Fermo restando il perimetro organizzativo ad oggi abilitato a svolgere lavoro agile, **a partire dal termine dello stato di emergenza e della disciplina speciale del lavoro agile** (ad oggi fissato al 1° febbraio 2021 ex art. 1 comma 3, lettera 6 bis, della L. 159/2020) **e fino al termine di applicazione dei Protocolli Covid, sono definite le seguenti modalità di svolgimento della prestazione da applicare - previa sottoscrizione dell'accordo individuale** – prioritariamente al personale operante presso le sedi delle 6 città interessate dal progetto desk sharing (Roma, Milano, Torino, Bari, Napoli, Palermo) e successivamente in via graduale sulle altre sedi: **a) per ogni settimana, 4 giorni da remoto presso un luogo all'esterno dei locali aziendali ed 1 giorno presso la sede aziendale; b) su base mensile, il 75% presso un luogo all'esterno dei locali aziendali e il 25% presso la sede aziendale (ad esempio una settimana al mese) negli ambiti organizzativi nei quali le attività svolte sono etero organizzate ed è indispensabile garantire il presidio in **specifici archi orari** di cui all'art. 16 dell'accordo sperimentale del 4 agosto 2020;** c) in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo individuale al termine dello stato di emergenza e della disciplina speciale del lavoro agile, lo svolgimento della prestazione lavorativa avverrà sempre in sede. Allo scopo di approntare quanto necessario per un tempestivo avvio dello svolgimento della prestazione lavorativa in sede, sarà avviata, entro il 31 dicembre 2020, la campagna per la sottoscrizione relativa al regime transitorio del presente accordo e contestualmente al regime sperimentale di cui all'accordo del 4 agosto 2020, il cui avvio è previsto al termine dell'obbligo di applicazione dei Protocolli Covid.*

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com

Grazie per l'attenzione

avv. Federico Sciarra - dottore di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma Tre

sciarrafederico@gmail.com