

# SMART WORKING E CONTROLLI A DISTANZA

NOVITÀ NORMATIVE

DOTT.SSA TIZIANA MORRA – DIRETTORE ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO  
DI TORINO

## DEFINIZIONE DI SMART WORKING

Con il termine **lavoro agile**  
(o *smart working*)

non si intende una  
tipologia contrattuale  
autonoma,

ma una **particolare**  
**modalità di esecuzione**  
**del lavoro subordinato**

- LA PECULIARITA' DELLA MODALITA' DI ESECUZIONE E' COSTITUITA DA



**flessibilità di orari e di sede.**

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla **legge numero 81 del 2017.**

# PIU' NELLO SPECIFICO SULLA PRESTAZIONE RESA IN LAVORO AGILE.....

stabilita mediante **accordo tra le parti**

con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici**

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 giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle **pubbliche amministrazioni**

# REQUISITI DELL'ACCORDO

PER LA PARTE DI  
PRESTAZIONE SVOLTA  
ALL'ESTERNO DEI LOCALI  
AZIENDALI





IL LAVORO AGILE DURANTE L'ATTUALE EMERGENZA DA CORONAVIRUS E' STATO ED E' AMPIAMENTE UTILIZZATO, SIA NEL SETTORE PUBBLICO SIA IN QUELLO PRIVATO, QUALE FORMA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA UTILE PER PREVENIRE IL CONTAGIO DAL VIRUS.

NUMEROSI SONO GLI INTERVENTI NORMATIVI CHE NE HANNO IMPOSTO O FAVORITO L'UTILIZZO E CHE ANDREMO SINTETICAMENTE A VEDERE

# LAVORO AGILE NEL SETTORE PUBBLICO

**L'art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020** prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, il richiamato articolo ha inizialmente disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la **modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni.**

Tale ultima previsione è stata successivamente integrata e parzialmente modificata dal **D.L. 34/2020 (cosiddetto decreto rilancio)**, con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva riapertura degli uffici, applicando il **lavoro agile almeno al 50% del personale impiegato** nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

# IL LAVORO AGILE NEL SETTORE PRIVATO

Per quanto riguarda il settore privato, **l'articolo 90, comma 4, del D.L. 34/2020** dispone che, **sino al 31 dicembre 2020** - termine così prorogato, da ultimo, dal **decreto legge n. 125 del 2020**, la suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa **possa** essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, il medesimo articolo ha introdotto un **diritto** allo svolgimento del lavoro in modalità agile in favore dei lavoratori del settore privato che siano genitori di figli minori di anni 14, nonché, anche ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio Covid-19 (o in particolari condizioni) in assenza degli accordi individuali

In linea con quanto detto, si segnala che il **DPCM del 3 novembre 2020** raccomanda fortemente l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi del richiamato art. 90.

L'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN SMART-WORKING SI SVOLGE, DUNQUE, FUORI DAI LOCALI AZIENDALI, MA ANCHE FUORI DAL CONTROLLO DIRETTO E DALLA VIGILANZA DEL DATORE DI LAVORO.

## POTERE DIRETTIVO

Nel rapporto di lavoro ordinario si configura come il potere di **organizzare** il lavoro del dipendente e di impartire ordini



nell'ambito del lavoro agile esso si estrinseca nel **fissare gli obiettivi** che il lavoratore deve raggiungere

## POTERE DISCIPLINARE

Il potere disciplinare assume un ruolo diverso, data anche la diversità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. A tal proposito, l'art. 21 della L. n. 81/2017 prevede che **nell'accordo individuale** siano specificate le modalità di gestione e controllo del datore di lavoro e quali condotte comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari

## POTERE DI CONTROLLO

Nel rapporto di lavoro ordinario si configura come **potere di controllo diretto**



assume una particolare importanza la disciplina del controllo a distanza (**art. 4 Statuto dei Lavoratori**)





# UN BREVE RIPASSO: L'ART. 4 LEGGE N. 300 DEL 1970

(STATUTO DEI LAVORATORI) — COSÌ COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 151 DEL

2015 E DAL D.LGS. N. 185 DEL 2016

## IMPIANTI AUDIOVISIVI

**Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente**



**esigenze organizzative e produttive**



**la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale**



**accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.**

## .....IN MANCANZA DI ACCORDO

**GLI IMPIANTI AUDIOVISIVI E GLI ALTRI STRUMENTI DAI QUALI DERIVI ANCHE LA  
POSSIBILITÀ DI CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI  
POSSONO ESSERE INSTALLATI**

- previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro
- in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.



## ART. 4

### COMMA 2

La predetta disposizione **non si applica** agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

### COMMA 3

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 **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 dalla normativa sulla privacy.

Nell'ultimo decennio, l'avvento delle nuove tecnologie digitali nei luoghi di lavoro ha contribuito a rendere il tema del potere di controllo a distanza sulla prestazione dei lavoratori sempre più complesso e controverso, tale per cui si è reso necessario un intervento riformatore dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori nei termini in cui abbiamo visto.

In un contesto in cui, alla luce delle innovazioni tecnologiche, si scontrano esigenze opposte, quali la **tutela della personalità del lavoratore e l'evoluzione dei sistemi di produzione e dei modelli organizzativi**, l'obiettivo principale della riforma è stato quello di



realizzare un contemperamento più equo e moderno tra le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.



## LAVORO AGILE E POTERE DI CONTROLLO A DISTANZA DEL DATORE DI LAVORO

Come abbiamo già visto l'articolo 21 della Legge n. 81/2017 disciplina, al primo comma, il potere di controllo del datore di **lavoro sull'attività lavorativa del dipendente in lavoro agile**, rinviano a quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni



**il legislatore dunque non ha previsto una disciplina apposita per il controllo a distanza in caso di prestazione lavorativa resa in smart working**

# LA NOTA ESPLICATIVA DEL 18/06/15 DEL



**Pc, tablet e smartphone** nel momento in cui vengono modificati (ad esempio con appositi programmi di localizzazione e/o filtraggio dei dati) **da meri “attrezzi di lavoro” al servizio del dipendente, diventano strumenti potenzialmente utili al datore di lavoro per l’esercizio del potere di controllo e pertanto la loro consegna e il loro funzionamento dovrebbero essere necessariamente accompagnati dall’accordo sindacale**

## UNA RECENTE PRONUNCIA DELLA CORTE DI CASSAZIONE (SENT. N. 1733 DEL 2020)

Il semplice consenso del prestatore di lavoro allo svolgimento di controlli a distanza non può considerarsi valido, perché prestato in condizione di inferiorità contrattuale con il datore di lavoro e quindi non libero



L'intesa sindacale non può essere sostituita dall'accordo individuale

COME ABBIAMO GIÀ VISTO IL RICORSO AL LAVORO AGILE NEL PERIODO DI PANDEMIA È STATA UNA GRANDE OPPORTUNITÀ PER IL MERCATO DEL LAVORO. TUTTAVIA PROBLEMATICAMENTE È LA **GESTIONE DEI CONTROLLI SUL LAVORATORE**, POSTO CHE IL DATORE DI LAVORO HA IL DIRITTO DI SVOLGERE CONTROLLI SUL CORRETTO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI, OVVIAMENTE NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA.

## CONTROLLI VIETATI



- **software aziendali,**
- **le webcam**
- **altre tecnologie digitali** per capire se lo smart worker è collegato al suo computer

## CONTROLLI CONSENTITI



- I controlli devono riguardare solo ed esclusivamente i beni aziendali
- **Pc fornito dal datore**
  - **casella di posta aziendale**  
previa adeguata informazione al lavoratore





# UN PO' DI POSSIBILE CASISTICA: VIDEO CHIAMATA



## POTERE DI CONTROLLO

Per l'uso delle videochiamate, che sono diventate uno strumento comune di gestione della prestazione lavorativa in smart working, serve l'accordo sindacale o l'autorizzazione. A meno che non sia dimostrato che il mezzo utilizzato è indispensabile ai fini della prestazione lavorativa.

## NORMATIVA PRIVACY

Se la chiamata è registrata, dovrà essere presente un'informativa privacy e un avviso che informi i partecipanti su questa circostanza.

# CHAT WHATSAPP



## POTERE DI CONTROLLO

Per usare le chat di Whatsapp non servono l'accordo aziendale né l'autorizzazione, pur trattandosi di uno strumento potenzialmente invasivo

## NORMATIVA PRIVACY

Non è comunque consigliabile usare chat Whatsapp per finalità lavorative, perché questo comporta la comunicazione e la diffusione di informazioni difficilmente controllabili

# TECNOLOGIE INDOSSABILI (AD ES. BRACCIALETTI CON GPS....)

## POTERE DI CONTROLLO

Per l'uso di queste tecnologie servono l'accordo o l'autorizzazione, a meno che non sia dimostrato che occhiali con Gps, braccialetti intelligenti, capi d'abbigliamento interattivi o altri strumenti analoghi siano indispensabili per rendere la prestazione lavorativa.

## NORMATIVA PRIVACY

Sono necessari un'informativa privacy ai lavoratori ed una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

## CONTROLLO PRESENZA AL PC



### POTERE DI CONTROLLO

Per controllare l'attività dei lavoratori tramite l'uso di meccanismi, nel software aziendale, che avvisano sulla presenza davanti al Pc o sul collegamento alla rete aziendale di un lavoratore serve l'accordo o l'autorizzazione amministrativa.

### NORMATIVA PRIVACY

Valutare la legittimità del trattamento, che non deve essere una forma di monitoraggio. Una volta eseguita questa analisi, l'azienda dovrà fornire un'informativa privacy ed eseguire una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

# LAVORARE DA CASA TUTTI I GIORNI?

## LO SMART WORKING SECONDO FASTWEB

La società di telecomunicazione ha raggiunto un accordo con le Organizzazioni Sindacali in base al quale il lavoratore avrà la possibilità di ricorrere allo strumento dello smartworking per tutti i giorni lavorativi, scegliendo ogni giorno se andare in ufficio o lavorare da remoto, in accordo con il proprio responsabile.

## COME CAMBIA IL MODELLO DEL «VECCHIO MERCATO DEL LAVORO»

**Gestione basata sulla *performance* e non più sulla presenza in sede**

■ spazio al controllo diretto del datore di lavoro

+ riconoscimento della libertà dell'individuo su dove e come lavorare, per raggiungere i propri *obiettivi* in modo sempre più efficace e ottimizzare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa".



## PER CONCLUDERE: COSA CI DICONO I PRIMI STUDI SULL'UTILIZZO MASSIVO DELLO SMART WORKING?

In un recente report sul lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni italiane (Tripi & Mattei, 2020), gli autori rilevano come il lavoro agile tenda a diminuire lo spazio sia fisico sia psicologico tra vita privata e vita lavorativa, in quanto rende il lavoratore iperconnesso.

Questo può avere **effetti positivi**, in termini di mobilità e produttività; ma anche **effetti negativi** legati all'aumento dello stress lavoro-correlato e anche di sindromi non facilmente rilevabili, come quella della work addiction (dipendenza da lavoro)

Questa sindrome è stata introdotta nel 1971 da Oates, per indicare il bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente, così da rientrare nel novero di altre nuove dipendenze assieme alla Internet addiction ed alla sindrome dello shopping compulsivo.



# LE PRIME DECLINAZIONI DI UN GALATEO DELLO SMART WORKING E DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE



## Regole della società

**No** meeting virtuali prima delle ore 9,00 e di venerdì pomeriggio;

**Stop** all'invio di mail e documenti di lavoro dopo le ore 20,00

**Pausa pranzo obbligatoria** dalle 13,00 alle 14,30