



Your partner in law.

# Smart working: tra benefici e criticità

**S**in dall'inizio dell'emergenza sanitaria che stiamo vivendo ormai da quasi un anno e mezzo, lo *smart working* è stato uno strumento di imprescindibile importanza per l'organizzazione del lavoro.

Il nostro legislatore ha subito incoraggiato l'adozione di tale modalità di lavoro allo scopo di garantire la prosecuzione delle attività lavorative in condizioni di sicurezza ed evitare gli spostamenti di grandi masse di lavoratori che altrimenti avrebbero affollato mezzi pubblici e uffici. In questo contesto e in un'ottica di maggiore tutela, la disciplina emergenziale ha, inoltre, introdotto un vero e proprio diritto allo *smart working* per alcune categorie di lavoratori tra cui i lavoratori fragili, quelli con figli disabili o fino ai 16 anni in quarantena o in DAD.

Per facilitare il ricorso al lavoro agile, l'art. 90 del DL 34/2020, cd. Decreto Rilancio, conv. in legge 77/2020 (tutt'oggi in vigore) ha previsto che detta modalità di lavoro possa essere adottata anche senza che siano stipulati accordi specifici tra datore e lavoratore, come invece richiesto dalla disciplina ordinaria contenuta nel D.lgs 81/2017. L'attivazione dello *smart working* è infatti possibile semplicemente compilando e inviando inviate telematicamente al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'INAIL appositi moduli reperibili on line che devono riportare le informazioni essenziali del rapporto (quali i nominativi dei lavoratori coinvolti, la data di cessazione dello *smart working*).

Quello che è stato, quindi, ribattezzato come "*smart working* semplificato" rimarrà in vigore fino alla cessazione dello stato di emergenza (ad oggi fissata al 31 luglio 2021 ma che, stando al dibattito in

corso in queste ore, potrebbe essere prorogata al 31 dicembre 2021).

Il ricorso massivo al lavoro agile ne ha rivelato benefici e criticità.

Tra i primi, senza dubbio, vi è la riduzione dei costi e dei tempi per gli spostamenti, il miglioramento del bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro e, per i datori di lavoro, la riduzione dei costi di mantenimento degli spazi di lavoro.

Quanto alle criticità, si sta facendo sempre più ampio il dibattito attorno alla necessità di regolamentare in maniera rigorosa i tempi di collegamento/lavoro, troppo spesso prolungati ben oltre il normale orario.

Dell'esigenza di introdurre e disciplinare il cd. diritto alla disconnessione si è fatto portavoce il Parlamento Europeo, con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 contenente raccomandazioni alla Commissione Europea sulla proposta di direttiva in materia di diritto alla disconnessione attraverso l'introduzione di un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione dell'orario di lavoro giornaliero nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali.

Ad oggi sono, infatti, pochissimi i Paesi europei che hanno legiferato su questo tema. Il legislatore italiano, invece, ha riconosciuto il diritto alla disconnessione, già previsto all'art. 19 D.lgs. 81/2017, anche per la fase emergenziale "*nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati*" (cfr. art. 2 co. 1 ter, DL 30/2021).

Altra questione molto discussa nel sempre più vivace dibattito attorno al *remote working*, è quella



relativa alla tutela del patrimonio immateriale delle aziende.

Sempre più forte è, infatti, la necessità da parte del datore di lavoro di proteggere i dati commerciali, le informazioni legate al *know how* aziendale che sono custodite nei dispositivi utilizzati in remoto dai dipendenti. In quest'ottica, sempre più aziende adottano "*social media policy*" dirette a tutelare gli strumenti tecnici da abusi, attacchi informatici

o trasmissione di dati a potenziali concorrenti.

Si può immaginare che, anche dopo la fine - speriamo il più imminente possibile - dell'emergenza sanitaria da Covid 19, il dibattito sui vantaggi e le problematiche dello *smart working* ci accompagnerà a lungo.

Avv. Marco Chiesara

Partner di Lexellent [www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)