

IVG

Smart Working, Lavoro Agile e Telelavoro

di **Alessandra Fava e Gianluca Amarù**

12 Dicembre 2021 - 8:00

PRIVACY IN PROGRESS

NUOVE TECNOLOGIE E TUTELA DEI DATI PERSONALI



A CURA DI ALESSANDRA FAVA E GIANLUCA AMARÙ

IVG.it Ge24.it

Recentemente, anche a seguito del diffondersi della Pandemia da Covid 19, si è registrato un aumento dell'utilizzo di alcuni termini tecnici che sono entrati nel nostro lessico quotidiano. Ormai è consuetudine sentir parlare di tamponi antigenici o molecolari, di Green Pass o di particolari applicazioni per smartphones.

Come sempre il rischio è quello di utilizzare un termine senza avere piena comprensione di quanto esso possa in effetti significare. Attualmente uno dei termini più frequentemente utilizzati è lo smart working, da alcuni usato in alternativa a quello di Lavoro Agile o, addirittura, di Telelavoro. Anche se all'apparenza possono sembrare sinonimi, Smart Working (o Lavoro Agile) e Telelavoro sono due termini distinti che fanno riferimento a due diverse tipologie di prestazione lavorativa. Proviamo a fare chiarezza.

Il Telelavoro

Il telelavoro è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nella quale il lavoratore opera "a distanza" in una postazione fissa (generalmente presso la propria abitazione o presso uno spazio esterno all'azienda, attrezzato appositamente) tramite strumenti tecnologici quali pc, connessioni internet, telefono. Tale particolare modalità può essere adottata sia per lavoratori dipendenti (subordinati) che per lavoratori autonomi.

Il telelavoro è consentito sia per il settore della Pubblica Amministrazione che per il settore privato.

Nella PA la normativa di riferimento è contenuta nel DPR n°70 dell'8 marzo 1999 che, all'art 2, definisce il *telelavoro* come *"la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce"*.

Nel settore privato possiamo trovare riferimenti normativi nell'Accordo interconfederale del 09 Giugno 2004 che ha recepito l'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEPe CES e che definisce il telelavoro come (Art. 1) *"... una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa"*. La scelta di questa particolare modalità di erogazione della prestazione lavorativa è rimessa al libero accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Il telelavoratore potrà gestire autonomamente il proprio tempo nel rispetto degli incarichi assegnati (che non potranno essere né superiori né inferiori a quelli degli altri lavoratori) avrà gli stessi diritti dei lavoratori ordinari e potrà godere delle stesse garanzie dello Statuto dei Lavoratori. Il Datore di lavoro dovrà, per contro, provvedere a tutte le spese relative agli strumenti (informatici e telefonici) utilizzati per il telelavoro ed adottare tutte le misure necessari alla tutela della salute del lavoratore.

Smart working o lavoro agile

Lo *smart working* (o lavoro agile) non è una nuova tipologia di contratto ma una particolare modalità di rendere la prestazione lavorativa da parte del lavoratore subordinato.

La disciplina è contenuta negli articoli da 18 a 22 della Legge n°81/2017 che prevedono quanto segue:

- necessità di un accordo tra le parti che disciplini la modalità di realizzazione della prestazione, la sua durata e l'eventuale utilizzo di strumenti tecnologici;
- esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, in parte, all'esterno dei locali aziendali (senza necessità di una postazione "fissa") ed, in parte, all'interno.

Tale modalità è compatibile per il settore del lavoro pubblico e per quello privato, con contratti a tempo determinato o indeterminato, part time o full time.

In ogni caso debbono essere rispettate le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori ed, in particolare, il disposto dell'art 4 in materia di controlli a distanza da parte del datore di Lavoro.

Grava sul datore di lavoro l'onere di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, quest'ultimo dovrà ricevere un'informativa scritta nella quale vengono individuati e descritti i rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto. Il Lavoratore dovrà attenersi scrupolosamente alle direttive ed agli obblighi imposti dal datore di lavoro.

In tema di smart working il Ministero del Lavoro ha reso disponibili le seguenti note esplicative:

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

A partire dal 15 novembre 2017, le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di smart working possono procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La legge di Bilancio 2019 ha previsto l'obbligo per i datori di lavoro, pubblici e privati, che attivino tale modalità di lavoro, di dare precedenza alle richieste formulate 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.

Lo smart working durante la Pandemia

Durante la pandemia da Covid 19 il ricorso allo smart working ha subito un evidente incremento.

L'emergenza ha fatto sì che fosse possibile il ricorso a tale modalità di esecuzione della prestazione anche in assenza di un accordo scritto tra le parti con minori obblighi di informativa sui rischi in materia di salute e di sicurezza da parte del datore di lavoro. Alcuni interpreti hanno parlato, a tal proposito, di smart working "semplificato".

Il ricorso a questa modalità semplificata di lavoro agile è, tuttavia, limitata al permanere dello stato di emergenza sanitaria ad oggi prorogato sino al 31 dicembre 2021 (D.L. n. 52/2021 e successive modifiche ed integrazioni).

Gianluca Amarù è un avvocato specializzato in privacy e se ne occupa da 25 anni. Alessandra Fava è una giornalista ed è Privacy Specialist. Fanno parte di un team con Marco Fossi, DPO di grandi aziende, 2fprivacy.it. Il team ha pubblicato una collana Compliance sul Regolamento europeo privacy entrato in vigore nel 2018 con Liberodiscrivere editore. E' ora in uscita 'Privacy in progress' (Franco Angeli editore, Milano). [Clicca qui per leggere tutti gli articoli](#).