

COVID-19

L'importanza di una policy aziendale per la gestione dello Smart Working in vista della c.d. "Fase 2"

Al duplice fine di gestire l'emergenza COVID-19 e agevolare la continuità produttiva delle imprese, il Governo ha incentivato fin dai primi Provvedimenti l'utilizzo del lavoro agile (c.d. "Smart Working") consentendo, per tutta la durata della fase emergenziale il ricorso unilaterale a tale modalità di lavoro, e, quindi, senza il previo accordo tra datore di lavoro e dipendente richiesto invece dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Per quanto riportato dalle fonti ufficiali e dai media, anche nella c.d. "Fase 2" lo Smart Working rivestirà un ruolo fondamentale nel consentire lo svolgimento delle attività lavorative, e ciò in particolare per le realtà di maggiori dimensioni.

La modalità di Smart Working regolata dalla Legge 81/2017 prevede che la prestazione lavorativa sia resa, in parte all'interno dei locali aziendali e, in parte, all'esterno degli stessi, senza che in tale ipotesi sia predefinito il luogo nel quale il dipendente renderà la propria prestazione lavorativa.

È, quindi, plausibile ritenere che, una volta usciti dalla fase emergenziale ed entrando in quelle successive di graduale ripresa, nelle quali tuttavia lo Smart Working giocherà ancora un ruolo determinante nel consentire la produttività delle imprese, solo un'articolata regolamentazione delle condizioni di lavoro potrà garantire tanto lo specifico adempimento degli obblighi contrattuali e la funzionalità dell'organizzazione aziendale, quanto un'azione preventiva e/o contenitiva di possibili contenziosi individuali o anche collettivi che potrebbero trarre origine e causa dall'assenza di regolamentazione con cui tale modalità è stata adottata da molte imprese dall'entrata in vigore dei provvedimenti del 23 febbraio 2020 (Decreto-Legge n. 6/2020 e DPCM 23 febbraio 2020) e sino ad oggi.

Un utile strumento in tal senso può essere la predisposizione di una **Smart Working policy** che le imprese potranno emanare e adottare fin da subito in previsione delle successive fasi di ripresa produttiva e mediante la quale potranno essere disciplinati importanti aspetti, tra i quali:

- ◆ le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro al fine di evitare controversie individuali o collettive in tema di violazione dei divieti di controllo sui dipendenti;
- ◆ le fasce di lavoro, di reperibilità e di riposo dei lavoratori, onde garantire il c.d. "diritto alla disconnessione" dei dipendenti e prevenire domande di risarcimento danni da stress da sovraccarico lavorativo e/o ulteriori danni indiretti;

- ◆ l'utilizzo degli strumenti informatici;
- ◆ la gestione e ripartizione dei costi legati allo Smart Working al fine di prevenire future lamentele da parte dei lavoratori per gli eventuali maggiori costi su di loro gravanti a causa dello Smart Working;
- ◆ la indicazione dei luoghi in cui sarà concesso espletare l'attività lavorativa, compatibilmente con la normativa in materia di emergenza COVID-19;
- ◆ la indicazione delle condotte da considerarsi rilevanti ai fini disciplinari, se compiute durante la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali e delle correlate sanzioni disciplinari (riguardo alla cui applicazione ricordiamo che può avere luogo solo se oggetto di preventiva conoscenza da parte del dipendente).

È, del resto, opportuno rilevare che la definizione di tali condizioni di svolgimento dello Smart Working è espressamente prevista dalla normativa tutt'ora vigente a prescindere dagli interventi legislativi emergenziali.

Risulta, quindi, imprescindibile l'individuazione delle misure operative e nella conseguente definizione della loro regolamentazione.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Employment:

- ◆ **Avv. Umberto Orso-Giacone:** umberto.orsogiacone@studiopirola.com