

LINK: http://www.repubblica.it/economia/affari-e-finanza/2018/02/05/news/smart_working_per_applicarlo_serve_esperto-188065309/?ref=search

Su questo sito utilizziamo cookie tecnici e, previo tuo consenso, cookie di profilazione, nostri e di terze parti, per proporti pubblicità in linea con le tue preferenze. Se vuoi saperne di più o prestare il consenso solo ad alcuni utilizzi [clicca qui](#). Cliccando in un punto qualsiasi dello schermo, effettuando un'azione di scroll o chiudendo questo banner, invece, presti il consenso all'uso di tutti i cookie **OK**

MENU

la Repubblica.it

ACCEDI



Economia & Finanza con Bloomberg

Seguici su [f](#) [t](#) [in](#)



HOME

MACROECONOMIA

FINANZA

LAVORO

DIRITTI E CONSUMI

AFFARI & FINANZA

OSSERVA ITALIA

CALCOLATORI

GLOSSARIO

05 Febbraio 2018

LISTINO



<p>Andrea Frollà Milano L a legge sullo smart working approvata a maggio 2017 dal Parlamento è stata accolta con ampi favori e ha chiamato in pista anche le aziende che hanno preferito attendere una cornice legislativa. Occorre riconoscere subito che finora, a distanza di oltre sette mesi dall'introduzione della legge, non si segnalano particolari scossoni o diatribe. E infatti il giudizio positivo degli esperti, delle aziende e dei sindacati sulla maggiore flessibilità spazio-temporale è stato unanime. Ma gli aspetti regolati dalla normativa sono tanti ed è per questo motivo che sarà importante seguirne l'implementazione. «I contenuti necessari degli accordi, dall'esercizio del potere direttivo al diritto alla disconnessione, non sono semplici da disciplinare senza una consulenza specialistica», spiega Emanuele Dagnino, ricercatore di diritto del lavoro di Adapt. Tra gli elementi che meritano attenzione rientra innanzitutto il confine tra smart working e telelavoro, regolati da normative differenti: «Non possiamo escludere a priori che si possano creare delle sovrapposizioni», avverte l'esperto dell'associazione fondata da Marco Biagi, che mette in fila anche gli aspetti specifici. A partire dagli orari lavorativi: «Rispetto al telelavoro, che in virtù di una gestione più autonoma ha derogato ad alcune discipline, lo smart working introduce disposizioni meno flessibili. Ad esempio, i limiti orari settimanali di lavoro smart devono essere costruiti con riferimento alle normative su orari, tempi di pausa e riposo. C'è un mancato coordinamento che può generare delle incertezze interpretative». Altri punti delicati riguardano la tutela della salute, la sicurezza e gli infortuni. L'Inail è già intervenuta con una circolare su diversi aspetti (obbligo assicurativo, classificazione tariffaria, informativa scritta e altro). Non tutti i dubbi sembrano però fugati: «Alcuni punti non sono ancora chiari: al di là della informativa richiesta dalla legge sul lavoro agile, esistono in realtà degli oneri derivanti da altre specifiche discipline e il rischio è che un'azienda si possa trovare scoperta». Ulteriori aspetti di derivazione normativa europea (su tutti ancora orario di lavoro e sicurezza) potrebbero creare degli attriti. Insomma, i dubbi interpretativi possono sorgere ma questo ha spesso fatto parte del gioco. E sarà eventualmente la giurisprudenza a tracciare la via. Occorre ricordare che la legge sullo smart working è una peculiarità tutta italiana. All'estero hanno infatti preso strade diverse: «L'Italia non si è mossa come altri Paesi. La Francia, ad esempio, ha agito sul telelavoro cercando di aggiornare le normative ed eliminare le rigidità. Non necessariamente un modello è meglio dell'altro. Anche



L'EDITORIALE



I sindacati litigano sui premi di Torino
di FABIO BOGO

RAPPORTI E GUIDE



FOCUS
Beni culturali Creatività e patrimonio: un'industria da 90 miliardi



IMPRESA ITALIA
Fondi comuni, più soldi nei portafogli. Ora ci si affida ai professionisti



RAPPORTI
Efficienza e materiali: verso la casa a consumo zero



DOSSIER
Qualità e Finanza Felici del servizio: gli italiani e lo shopping

Tweet di @RepubblicaAF



Repubblica A&F
@RepubblicaAF

#osservaitalia #osservaconsumi L'e-commerce dice addio alle vendite a rate @pugliese_conad @Eurispes @pignatti1 @savinovurchio @pino_zuliani @fabbog @Clazzati @luigi_gia @PaolaJadeluca repubblica.it/economia/rappo...



se in Italia si sarebbe reso necessario un miglior coordinamento sistematico tra le due discipline». A seguire con interesse l'applicazione della legge è anche il mondo legale. «Una novità delicata riguarda il diritto alla disconnessione, difficile da tutelare soprattutto per gli smart worker — spiega Guido Callegari, partner dello Studio legale De Berti Jacchia Franchini Forlani ed esperto di diritto del lavoro — C'è l'ansia di farsi trovare disponibili sempre e comunque, il che non aiuta la difesa di questo diritto». Non da meno è il tema dei controlli sull'attività resa a distanza: «I lavoratori agili sono potenzialmente più esposti ma l'Agcom e l'Autorità garante per la privacy — ricorda Callegari — sono già intervenute imponendo precise policy aziendali e respingendo l'idea di controlli a tappeto». La questione del monitoraggio sulle strumentazioni tecnologiche viene messa in luce anche da Riccardo Maraga, avvocato specializzato in diritto del lavoro e sindacale dello Studio legale Ughi e Nunziante: «Le informazioni raccolte attraverso gli strumenti di lavoro possono essere usate a fini disciplinari se è stata previamente consegnata al dipendente la relativa informativa privacy. Ma è pur vero che, nel caso dello smart worker, questa disposizione potrebbe tradursi in una forma di controllo continuativo ed oltremodo invasivo della prestazione di lavoro. Il tema rileva anche ai fini della compliance con la normativa europea sulla privacy, su cui peraltro — ricorda l'avvocato — interverrà a breve il Gdpr». Tra gli elementi che meritano attenzione rientra il confine tra smart working e telelavoro, regolati da normative differenti: «Sono possibili punti di contatto» dice l'esperto



[Incorpora](#)

[Visualizza su Twitter](#)

© Riproduzione riservata

05 Febbraio 2018

