Studio Legale Associato

Smart Working vs Telelavoro

(Le differenze tra le modalità di lavoro a distanza emergenziali e non)

Studio Legale Associato
CAMPESAN · MESSURI · PANA
RIGHI · GRALDI · GHIRIGATTO

Vicenza - Piazza Pontelandolfo, n.6
tel. 0444/525115
www.studiolegalevis.it

Similitudini

(Smart Working, emergenziale e non, e Telelavoro)

Si riferisce a **professionalità compatibili** con modalità di lavoro a distanza

Il lavoratore ha diritto al **medesimo trattamento economico e normativo** dei lavoratori che svolgano le stesse mansioni nei locali aziendali

Devono essere garantiti i **tempi di riposo** e il rispetto dei **limiti massimi di durata** dell'orario di lavoro (vedi diritto alla disconnessione)

Queste modalità di lavoro permettono la **conciliazione dei tempi di vita–lavoro**

Queste modalità di lavoro permettono la **flessibilità della gestione delle risorse**, con significativa **riduzione dei costi**

Studio Legale Associato

Differenze…

Smart Working (non emergenziale)

- È regolato dalla L. 81/2017
- È obbligatorio l'accordo con il singolo lavoratore
- Il luogo di lavoro è scelto liberamente dal lavoratore
- La prestazione di lavoro è svolta in parte all'esterno e in parte all'interno dei locali aziendali

Smart Working (emergenziale)

- È regolato dalla L. 81/2017 e dalla normativa emergenziale
- Non è richiesto il consenso del singolo lavoratore
- Il lavoratore è obbligato a lavorare da casa
- Nella maggior parte dei casi si è richiesto di lavorare solo all'esterno dei locali aziendali

Telelavoro

- È regolato dai contratti collettivi (si veda Accordo interconfederale del 9 giugno 2004)
- È richiesto l'accordo con il singolo lavoratore
- Il luogo di lavoro necessita di identificazione specifica nell'accordo individuale
- La prestazione è svolta esclusivamente nel luogo individuato all'esterno dei locali aziendali

Studio Legale Associato

...Differenze...

Smart Working (non emergenziale)

- L'esercizio del potere direttivo e di controllo è regolato in modo flessibile dal contratto individuale
- L'utilizzo di strumenti informatici è eventuale
- È sufficiente adempiere agli obblighi di informativa sui rischi generali e specifici
- Il lavoro è reso senza precisi vincoli di orario e può essere gestito in fasi/cicli/obiettivi

Smart Working (emergenziale)

- Nella prassi, il potere direttivo e di controllo è stato esercitato attraverso la strumentazione informatica
- L'utilizzo di strumenti informatici è (da molti) stata ritenuta necessaria
- È stato ritenuto sufficiente adempiere agli obblighi di informativa mediante facsimile dell'INAIL
- Nella prassi, il lavoro è stato gestito principalmente su base oraria

Telelavoro

- Il potere direttivo e di controllo si esercita attraverso la strumentazione informatica
- L'utilizzo di strumenti informatici è necessaria
- Il datore è responsabile della conformità del luogo di lavoro, anche attraverso un sopraluogo
- Il lavoro è gestito su base oraria

Studio Legale Associato

...Differenze

Smart Working (non emergenziale)

- Può essere escluso il riconoscimento del lavoro straordinario/festivo/notturno e del ticket restaurant
- Se l'azienda decide di adottare tale modalità, vi sono categorie di lavoratori che hanno diritto di precedenza
- La legge disciplina il diritto di recesso di entrambe le parti contrattuali da tale modalità di lavoro

Smart Working (emergenziale)

- Il riconoscimento del lavoro straordinario/festivo/notturno e del ticket restaurant dipende dalla flessibilità concessa al lavoratore
- Vi sono categorie di lavoratori che hanno il diritto di lavorare in smart working durante l'emergenza Covid-19
- Il lavoratore è tenuto a seguire la decisione del datore di lavoro di adottare o meno tale modalità

Telelavoro

- Il riconoscimento del lavoro straordinario/festivo/notturno e del ticket restaurant sono disciplinati dal D.L. 66/2003 e dal CCNL applicato
- Solitamente non sono previsti particolari diritti dei lavoratori a lavorare in modalità telematica
- La facoltà di recesso dev'essere espressamente prevista dall'accordo individuale

Studio Legale Associato

«Non c'è nulla di più definitivo del provvisorio»

cit. Prezzolini

Lo smart working come nuova frontiera del lavoro subordinato post-emergenziale?

La centralità dell'accordo individuale

To be continued…

Contributo realizzato da:

Avv. Aldo Campesan - *campesan@studiolegalevis.it*
Avv. Giovanni Stefano Messuri - *messuri@studiolegalevis.it*
Avv. Flavio Pana - *pana@studiolegalevis.it*
Avv. Alberto Righi - *righi@studiolegalevis.it*
Avv. Luca Graldi - *graldi@studiolegalevis.it*
Avv. Gianluca Ghirigatto - *ghirigatto@studiolegalevis.it*
Avv. Cristina Marchetto - *marchetto@studiolegalevis.it*
Avv. Teresa De Vita - *devita@studiolegalevis.it*
Avv. Valentina Allegro - *allegro@studiolegalevis.it*
Avv. Anna Scalco - *scalco@studiolegalevis.it*
Avv. Paola Piccoli - *piccoli@studiolegalevis.it*
Dott. Cecilia Veloce - *veloce@studiolegalevis.it*
Dott. Federica Saccullo - *saccullo@studiolegalevis.it*
Dott. Dario Campesan - *dario.campesan@studiolegalevis.it*

Studio Legale Associato

CAMPESAN · MESSURI · PANA
RIGHI · GRALDI · GHIRIGATTO

Vicenza
Piazza Pontelandolfo, n.6
tel. 0444/525115
www.studiolegalevis.it