



abbrevia®  
INDAGO ERGO SOLVO



9 MARZO 2021

16:30 – 18:00

# Controllo datoriale e Smart-Working

Gli interventi leciti per la gestione dei dipendenti scorretti

Free Webinar

## Relatori

**Cristina Sartori** – Direttore Business Unit Investigazioni **Abbrevia S.p.A.**

**Davide Boffi** – Partner, Head of Employment and Labour group, Italy **Dentons**

**Luca Restifo** – Consulente Investigativo HR **Abbrevia S.p.A.**

# CONTROLLO DATORIALE E *SMART-WORKING*

Gli interventi leciti per la gestione dei dipendenti scorretti

Davide Boffi,  
Partner, Head of Employment and Labour group, Italy  
Dentons Europe Studio Legale Tributario

9 Marzo 2021

# Lo *smart-working* in Italia ai tempi del COVID-19: qualche dato statistico

## Lo *smart-working* in Italia ai tempi del COVID-19: qualche dato statistico

L'utilizzo dello *smart-working* in Italia e la comparazione con gli altri principali Paesi europei (dato Eurostat 2018):

Stato	% dipendenti occupati in modalità <i>smart-working</i>
<b>Media europea</b>	<b>11,6%</b>
Regno Unito	20,2%
Francia	16,6%
Germania	8,6%
<b>Italia*</b>	<b>2,0%</b>

\* Terz'ultima in Europa, poco sopra Cipro e Montenegro

Anno di riferimento: 2018 - Fonte: Eurostat

# Lo *smart-working* in Italia ai tempi del COVID-19: qualche dato statistico

- ✓ A inizio anno (**Gennaio-Febbraio 2020**) il numero dei lavoratori interessati dal lavoro a distanza era pari all'**1,2%** sul totale degli occupati in Italia
- ✓ Nel periodo di *lockdown* (**Marzo-Aprile 2020**) tale percentuale è sensibilmente cresciuta, su base nazionale, sino all'**8,8%**
- ✓ Al termine della quarantena collettiva (**Maggio-Giugno 2020**) tale percentuale si è ridotta, registrando comunque un incremento medio consolidato del **+4,1%** (assestandosi sul valore di 5,3%)
- ✓ L'incremento maggiore si è registrato nelle **aziende medio grandi** (50-249 dipendenti) e nelle **aziende grandi** (250+ dipendenti) che durante la fase di *lockdown* hanno registrato rispettivamente una percentuale del **21,6%** e del **31,4%**. Ciò significa che nelle aziende grandi, durante la fase 2 un dipendente su 4 era ancora in modalità *smart-working*

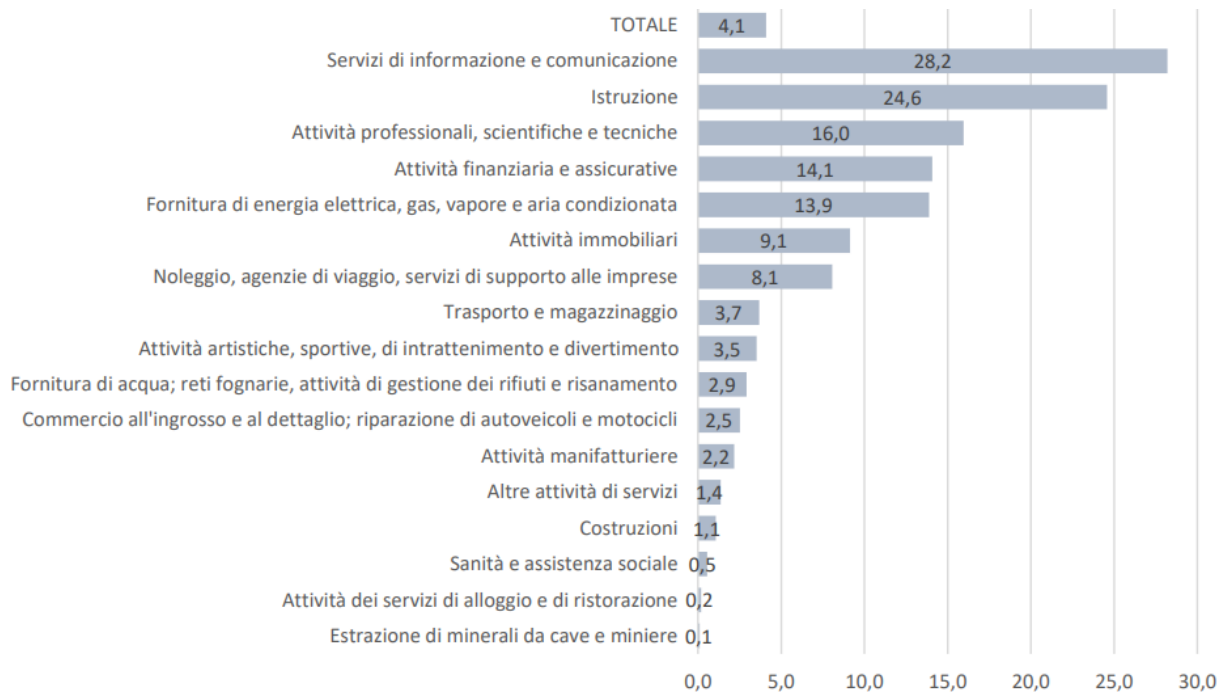
**Tab. 1 - % del personale dell'impresa in *smart working* su totale, nei bimestri indicati per dimensione aziendale (val. %)**

	Gennaio-Febbraio 2020	Marzo-Aprile 2020	Maggio-Giugno 2020
3-9 addetti	1,2	7,8	4,5
10-49 addetti	1,4	11,1	7,1
50-249 addetti	2,2	21,6	16,2
250 addetti e oltre	4,9	31,4	25,1
TOTALE	1,2	8,8	5,3

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

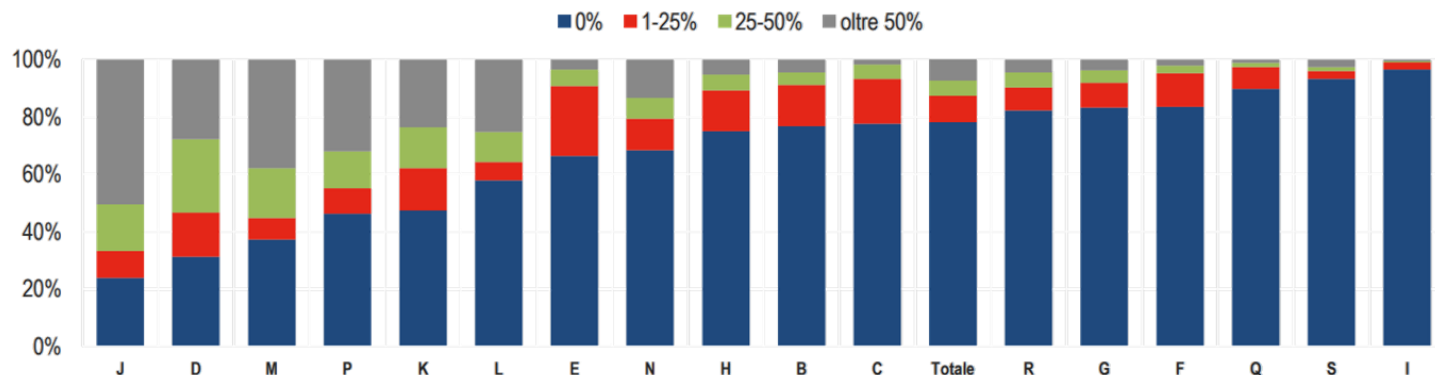
# Lo *smart-working* in Italia ai tempi del COVID-19: qualche dato statistico

Il tasso di crescita dello *smart-working* pre/post lockdown (% di variazione tra Gen/Feb 2020 e Mag/Giu 2020):



# Lo *smart-working* in Italia ai tempi del COVID-19: qualche dato statistico

Quota di personale impiegato in compiti che possono essere svolti in *smart-working*, per sezione di attività economica:



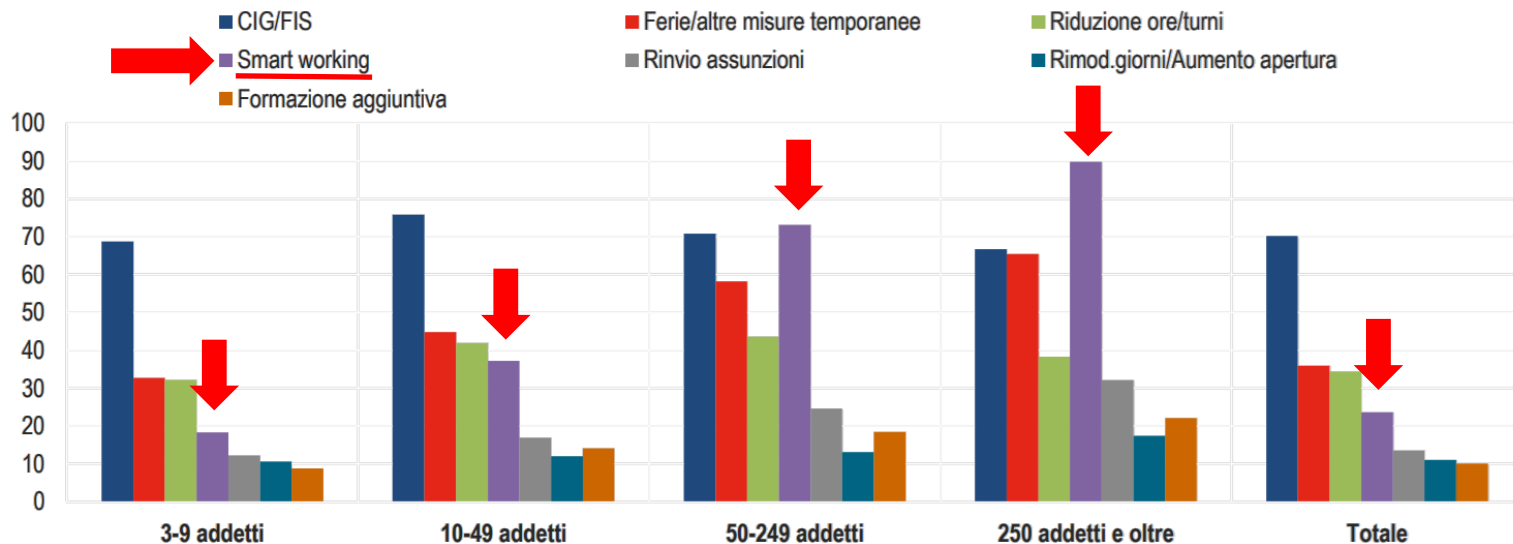
B: estrazione di minerali; C: Attività manifatturiere, D: Fornitura energia elettrica, gas; E: Fornitura di acqua; gestione rifiuti; F: Costruzioni; G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio; H: Trasporto e magazzinaggio; I: Servizi di alloggio e ristorazione; J: Servizi di informatica; K: Attività finanziarie e assicurative; L: Attività immobiliari; M: Attività professionali, scientifiche; N: Noleggio, agenzie di viaggio; P: Istruzione; Q: Sanità e assistenza sociale; R: Attività fisiche, sportive, intrattenimento e divertimento; S: Altre attività di servizi.

Anno di riferimento: 2020 - Fonte: ISTAT



# Lo *smart-working* in Italia ai tempi del COVID-19: qualche dato statistico

Le principali misure di gestione del personale adottate dalle aziende nel corso dell'emergenza COVID-19, per classe dimensionale di datori di lavoro:



Anno di riferimento: 2020 - Fonte: ISTAT

# **Lo *smart-working*:** inquadramento sistematico

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Nozione (art. 18)

«modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»

## Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

Lo ***smart-working*** è una opportunità moderna di organizzazione del rapporto di lavoro con i dipendenti, che hanno così diritto a trascorrere una parte della loro giornata lavorativa (non solo in ufficio ma) “**ovunque**”.

- Non è un tipo contrattuale, ma una **modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**
- Viene introdotta **mediante accordo tra le parti** → non è un diritto del lavoratore, né può essere introdotta con decisione unilaterale del datore di lavoro (fatte salve le norme speciali, ad es. nel periodo COVID-19)
- **Luogo di lavoro:** sia nei locali aziendali sia «*all'esterno senza una postazione fissa*»
- **Orario di lavoro:** entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (di legge e di CCNL)

## Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

### Il contenuto dell'accordo (art. 19)

- Necessità di **accordo scritto** «*ai fini della regolarità amministrativa e della prova*» → no forma scritta *ad substantiam*
- **Modalità di svolgimento** della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali
- Forme di esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro
- **Strumenti utilizzati** dal lavoratore
- «**Tempi di riposo**» e «**diritto alla disconnessione**»

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Recesso (art. 19)

- In caso di accordo a tempo indeterminato → le parti possono recedere dando un **preavviso non inferiore a 30 giorni** (salvo giustificato motivo)
- In caso di accordo con **lavoratore disabile** ex L. 68/99 → **preavviso non inferiore a 90 giorni** (finalità di riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto a esigenze di vita e di cura del lavoratore)

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Diritti del lavoratore (art. 20)

- **Trattamento economico e normativo non inferiore** a quello applicato a lavoratori che svolgono medesime **mansioni all'interno dell'azienda** (**principio di non discriminazione**)
- Diritto del lavoratore **all'apprendimento permanente** «*in modalità formali, non formali o informali*» → **diritto del lavoratore alla certificazione periodica delle relative competenze**

## Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

### Potere di controllo (art. 21)

L'accordo tra lavoratore e datore di lavoro riguardante lo *smart-working* deve indicare anche le **modalità di controllo e sorveglianza** dell'attività del lavoratore, sul presupposto che **l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) deve essere rispettato**



# I controlli a distanza: art. 4 Statuto dei Lavoratori

Il D.Lgs. 14 Settembre 2015, n. 151 ha introdotto un duplice sistema di controlli sull'attività lavorativa a seconda del tipo di strumento utilizzato:

Controllo effettuato attraverso strumenti che consentano **anche solo potenzialmente** il controllo sull'attività lavorativa

Controllo effettuato attraverso gli **strumenti affidati al lavoratore al fine di svolgere le sue mansioni** (es. *smartphone, tablet, pc, etc.*)

(sottoinsieme)

Ammesso solo in **tre casi specifici**: (1) esigenze organizzative e produttive; (2) ragioni di sicurezza; (3) tutela del patrimonio

E comunque solo **previo accordo** con le OO.SS. o **preventiva autorizzazione** dell'ITL

Ammesso **sempre**

**Non** sono necessari l'accordo con le OO.SS. o l'autorizzazione dell'ITL

## I controlli a distanza: art. 4 Statuto dei Lavoratori

### Controlli senza limiti? **NO**

Le informazioni raccolte sono utilizzabili a **tutti i fini connessi al rapporto di lavoro** (quindi, anche per il licenziamento) a **condizione che** sia data al lavoratore **adeguata informazione** delle **modalità d'uso** degli strumenti e di **effettuazione dei controlli** e **nel rispetto di quanto disposto dalla normativa sulla *privacy***.



**QUINDI:** l'utilizzabilità delle informazioni derivanti dal controllo è sottoposta a **due condizioni precise:**

- 1) adeguato sistema di informazione dei dipendenti (**necessità di avere una *policy* aziendale chiara e precisa sul punto**)
- 2) rispetto di quanto stabilito dal **Codice Privacy e GDPR** per la tutela dei dati personali

# I controlli a distanza: art. 4 Statuto dei Lavoratori



NON REPRESSIONE,  
MA  
SENSIBILIZZAZIONE

## Controlli senza limiti? **NO**

Il **rischio di inutilizzabilità** dei dati personali era già presente nel nostro ordinamento: vedasi l'art. 11, comma 2, del Codice Privacy:

*«I dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati»*



Il rischio di inutilizzabilità dei dati in sede giudiziaria comporta:



Il **rischio di inammissibilità delle prove documentali** utilizzate dal datore di lavoro per fondare il provvedimento espulsivo. Quindi il licenziamento eventualmente irrogato è **illegittimo**

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## (segue) Controlli *smart-working*

### Cosa non si può fare

- L'azienda non può effettuare controlli indiscriminati e massivi a distanza sull'uso del PC, né può mappare in modo costante i siti usati
- L'azienda non può usare una telecamera fissa sulla postazione di lavoro
- Il datore di lavoro non può monitorare gli spostamenti del lavoratore a distanza


### Cosa si può fare

- L'azienda può effettuare controlli per verificare specifiche ipotesi di illeciti. Ad esempio, se l'azienda sospetta che un dipendente usi siti vietati in orario di lavoro con il PC aziendale e ha fornito un "codice di condotta" nel quale chiarisce che potrà essere controllato l'uso del PC, si può fare una verifica per rilevare i siti visitati in un certo periodo
- Sì ai controlli tramite strumenti concordati con accordo sindacale, come un *software* che rileva la posizione di un tecnico, per inviare ai clienti la persona più vicina

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Sicurezza sul lavoro (art. 22)

- Doveri di **garanzia della salute e sicurezza** del lavoratore agile
  - **Informativa scritta con cadenza almeno annuale al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**
- 
- Individuazione **rischi generici** e **rischi specifici** connessi alle particolari modalità di esecuzione della prestazione di lavoro
  - Doveri di **cooperazione del lavoratore**

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Sicurezza sul lavoro (art. 22)

«il datore di lavoro **garantisce** la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile...»

**Problema di fondo: il lavoratore agile è per definizione privo di postazione fissa**

### SUGGERIMENTI:

- Adozione di una *policy* aziendale specifica per i lavoratori agili
- Collaborazione con gli altri soggetti responsabili in materia di sicurezza
- Limitazione dei luoghi «*consentiti*»
- Verifiche sul luogo di lavoro (con preavviso e preventivo consenso del lavoratore, se presso il suo domicilio)

# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Assicurazione obbligatoria (art. 23)

- ❖ il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali
- ❖ il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni occorsi durante il **normale** percorso di andata e ritorno dall'abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta sia dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di **ragionevolezza**



# Il Lavoro Agile (c.d. *smart-working*)

Legge n. 81/2017

## Assicurazione obbligatoria (art. 23): DUBBI

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni occorsi durante il **normale** percorso di andata e ritorno dall'abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta sia dettata da esigenze connesse alla prestazione o **dalla necessità di conciliare le esigenze di vita** con quelle lavorative e risponda a **criteri di ragionevolezza**

Qual è un «normale» percorso?

E se un dipendente lavora da una panchina nel parco di fronte all'asilo del figlio? E' indennizzabile?

Probabile contenzioso derivante dalla poca chiarezza della norma e dalla assenza di ipotesi specifiche a fronte di una casistica pressoché infinita

Chi stabilisce cosa sia «ragionevole»?



# Importante: lo *smart-working* non è il telelavoro!

## Il Telelavoro (c.d. *home-working*)

- **Accordo Interconfederale 9 Giugno 2004**  
(attuativo dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro 16 Luglio 2002)



- **Telelavoro** come «*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*»

Alla **contrattazione collettiva** è affidata la possibilità di adeguare/integrare i principi e criteri dell'Accordo

## Differenze tra *smart-working* e *home-working*

Luogo di lavoro

**Lavoro agile**

**Eliminazione** del concetto di postazione fissa

**Telelavoro**

**Mantenimento** del concetto di postazione di lavoro purché esterna ai locali aziendali

Orario di lavoro

**Lavoro agile**

Entro il limite orario massimo giornaliero e settimanale

**Telelavoro**

Esplicite esclusioni in materia di limiti all'orario di lavoro

## Caratteristiche in comune *smart-working* e *home-working*

- **Volontarietà della decisione:** l'adesione a *home-working* e *smart-working* è una libera scelta del lavoratore (importante: questo principio è stato derogato nel periodo COVID-19 solo per lo *smart-working*, ma non per l'*home-working*)
- **Reversibilità della decisione:** ciascuna parte può chiedere di tornare alle ordinarie modalità di svolgimento della prestazione

## **Lo *smart-working*:**

legislazione di emergenza nel periodo  
COVID-19

## Smart-working Covid-19: forte raccomandazione

I vari DPCM emanati durante il periodo emergenziale, da ultimo il **DPCM del 2 Marzo 2021** (recante misure valide fino al 6 Aprile 2021), hanno **«fortemente raccomandato»** l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'art. 90 D.L. n. 34/2020.



Art. 6, comma 5: «è **fortemente raccomandato** l'utilizzo della modalità di **lavoro agile** da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'articolo 90 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché di quanto previsto dai protocolli di cui agli allegati 12 e 13 al presente decreto»

## Smart-working Covid-19: procedura semplificata

### Decreto Rilancio (art. 90, comma 4)

(Decreto-Legge 19 Maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 Luglio 2020, n. 77)

*«la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono **assolti in via telematica**»*

**Durata:** attualmente prorogata fino al **30 Aprile 2020**

# Smart-working Covid-19: procedura semplificata

## Forma

- **Modalità semplificata**
- **non** è necessario l'accordo con il dipendente
- attivazione con semplice **comunicazione scritta**

## Obbligo di comunicazione

- **Comunicazione massiva**
- procedura semplificata per l'invio massivo delle comunicazioni

## Obbligo di informativa

- **Comunicazione telematica**
- informativa sulla salute e sicurezza può essere inviata in via telematica

**Durata:** attualmente prorogata fino al **30 Aprile 2021**

## Diritto allo *smart-working* semplificato

La normativa emergenziale prevedeva (e tutt'ora prevede) un vero e proprio **diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** per determinati soggetti e categorie. In particolare:

1. **genitori con figli in quarantena o in sospensione dell'attività didattica in presenza** (art. 21-bis D.L. n. 104/2020) ← al 31 Dicembre 2020 - DUBBIO
2. **genitori con figli con disabilità** (art. 21-ter D.L. n. 104/2020) ← al 30 Giugno 2021
3. **lavoratori fragili** (art. 26, comma 2-bis D.L. n. 18/2020) ← al 28 Febbraio 2021



# Diritto allo *smart-working* semplificato

## 1. LAVORO AGILE PER I GENITORI CON FIGLI IN QUARANTENA O IN SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA (art. 21-bis Decreto Agosto)

- **lavoro agile**: il genitore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata (i) della **sospensione dell'attività didattica in presenza** o (ii) della **quarantena** del figlio convivente minore di anni 16 disposta dalla ASL locale a seguito di contatto verificatosi:
  - ✓ all'interno del plesso scolastico;
  - ✓ nell'ambito di attività sportive di base;
  - ✓ nell'ambito di attività motorie in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi;
  - ✓ in strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.
- **congedo straordinario**: nei casi in cui **non è possibile lo *smart-working***, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo di cui sopra. Per il periodo di congedo straordinario (figlio minore di anni 14) è riconosciuta al lavoratore -in luogo della retribuzione- una indennità pari al 50% della retribuzione stessa (**fino al 31 Dicembre 2020**)

Dubbio

# Diritto allo *smart-working* semplificato

## 1. LAVORO AGILE PER I GENITORI CON FIGLI IN QUARANTENA O IN SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA (art. 21-bis Decreto Agosto)

Mentre è pacifico che i congedi straordinari erano fruibili solo nel 2020, resta qualche **dubbio relativo alla possibilità di fruire del diritto allo *smart-working***, a causa della formulazione dell'art. 21-bis, comma 6:

*«Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020»*

Tuttavia, secondo recenti indicazioni fornite dal Ministero del lavoro, il c.d. **Decreto Sostegno** -di prossima pubblicazione- chiarirà che, anche da Gennaio 2021 in poi, un genitore lavoratore dipendente di un *under 16* convivente potrà svolgere l'attività in *smart working* se la scuola attività la didattica a distanza per effetto di un DPCM o di ordinanze regionali, oppure se il figlio è in quarantena.

**Eccezione:** nelle aree del territorio nazionale c.d. **Zone Rosse**, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, i lavoratori dipendenti genitori di figli alunni delle scuole secondarie di primo grado possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (in alternativa, è possibile chiedere il congedo straordinario) (art. 22-bis del D.L. 137/2020 - c.d. Decreto Ristori)

## Diritto allo *smart-working* semplificato

### 2. LAVORO AGILE PER GENITORI CON FIGLI CON DISABILITÀ (art. 21-ter Decreto Agosto)

I genitori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di **disabilità grave** (ai sensi della L. n. 104/1992) hanno il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 30 Giugno 2021, anche in assenza dell'accordo individuale, a condizione che:

- (i) nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore non lavoratore e
- (ii) l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica

### 3. LAVORO AGILE PER LAVORATORI FRAGILI (art. 26, comma 2-bis Decreto Cura Italia)

I lavoratori considerati «fragili» svolgono la prestazione lavorativa di norma in modalità agile, fino al 28 Febbraio 2021, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di attività di formazione professionale da remoto.

# Diritto allo *smart-working* semplificato

## Cosa significa che la modalità di lavoro deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione?

*Vediamo come ha risposto la giurisprudenza nel periodo di emergenza:*

### ➤ **Tribunale di Mantova, decreto 26 Giugno 2020**

Il Tribunale, nel corso di un procedimento cautelare ex art. 700 c.p.c., ha **rigettato** il ricorso di un dipendente di una multinazionale dei parcheggi che aveva richiesto di poter lavorare in modalità agile ex art. 90, comma 1, del Decreto Rilancio, sulla scorta dei seguenti presupposti:

- ✓ la compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione del lavoratore è **condizione necessaria** per avvalersi del diritto allo *smart-working*
- ✓ lo *smart-working* **non è compatibile** con prestazioni che «*risultano caratterizzarsi -quanto meno in misura rilevante se non prevalente- per la necessità della presenza fisica del dipendente*»
- ✓ la moglie del lavoratore svolge con regolarità la propria prestazione lavorativa in *smart-working* presso il proprio domicilio di residenza, ove vive con la figlia ed il marito

# Diritto allo *smart-working* semplificato

## Cosa significa che la modalità di lavoro deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione?

### ➤ Tribunale di Bologna, decreto 23 Aprile 2020

Il Tribunale, ai sensi dell'art. 39, del D.L. n. 18/2020 (che prevedeva il diritto allo *smart-working* dei dipendenti disabili fino al 30 Aprile 2020) ha ritenuto che una lavoratrice invalida al 60%, convivente con figlia con *handicap* grave, avesse diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Il Giudice ha ritenuto **evidente** la compatibilità della modalità agile del lavoro con le caratteristiche della prestazione, «***poiché svolge mansioni con l'utilizzo del telefono o di strumenti informatici***».

### ➤ Tribunale di Roma, decreto 20 Giugno 2020

*[Caso: assistente socio-sanitaria impegnata in una Task Force COVID-19 che chiede di lavorare in smart-working]* Il Tribunale ritiene che il diritto alla tutela della salute dell'individuo debba essere temperata con le esigenze di servizio pubblico ed in particolare con la tutela di un bene di rango costituzionale come la salute della collettività. Per tale motivo, ritiene necessaria la valutazione in concreto e caso per caso sulle modalità con le quali assicurare un bene (individuale) senza pregiudicare l'altro (collettivo). Nel caso di specie il Giudice ha ritenuto che l'attività della dipendente, potendo essere svolta sempre in remoto, non avrebbe pregiudicato la qualità del servizio assegnato, stabilendo dunque la **compatibilità** del lavoro in *smart-working*.

**... E DOMANI?**

# Smart-working: come gestire il futuro?

## Punto di riferimento per il Legislatore: il c.d. *Piano Colao* (8 Giugno 2020)



- **principio di «pari fruibilità»** dello *smart-working* per uomini e donne
- **agevolazioni** (fiscali e contributive) per rendere lo *smart-working* una opzione praticabile per aziende e lavoratori nell'ottica della creazione di nuovi posti di lavoro
- **conciliazione dei tempi di vita e lavoro** → consolidamento dell'attuale legislazione emergenziale (*i.e.* accesso preferenziale allo *smart-working* da parte dei genitori con figli fino ai 14 anni)
- adozione di un **codice etico dello *smart-working*** con specifica considerazione dei tempi extra lavorativi (tra i quali impegni domestici e cura della famiglia) e in ottemperanza alla Legge n. 81/2017 (stesse ore lavorative e giornate come da CCNL), al fine di massimizzare la flessibilità del lavoro individuale
- concordare i **momenti di lavoro collettivo**, da tenersi in orari standard e, quindi, tendenzialmente predefiniti e nel rispetto della pausa pranzo, dei weekend e delle regole previste per il lavoro straordinario
- adottare **sistemi trasparenti di misurazione degli obiettivi e della produttività** per valutare la performance sui risultati e non sul tempo impiegato

# Smart-working: come realizzare il futuro?



- ✓ **Ruolo chiave del regolamento aziendale** per definire le modalità di esecuzione dello *smart-working* e responsabilizzare i lavoratori
- ✓ **Creare un codice etico e disciplinare specifico** per i lavoratori in *smart-working* per uomini e donne
- ✓ **Definire (in sede sindacale)** le modalità di controllo al fine di ottenere **un sistema trasparente ma efficiente di misurazione della produttività** dei lavoratori
- ✓ Fornire adeguata **formazione e informazione** non solo sugli aspetti di salute e sicurezza, ma anche delle modalità virtuose di utilizzo dello *smart-working* (i.e. organizzazione del lavoro in team, garanzia del diritto alla disconnessione, rispetto delle fasce orarie di reperibilità, etc.)



# Grazie per l'attenzione

大成 DENTONS



## **Davide Boffi**

Partner

Head of Employment and Labour group  
Dentons Europe Studio Legale Tributario

Piazza degli Affari, 1  
20123 Milano

E [davide.boffi@dentons.com](mailto:davide.boffi@dentons.com)

---

Dentons is the world's largest law firm, delivering quality and value to clients around the globe. Dentons is a leader on the Acritas Global Elite Brand Index, a BTI Client Service 30 Award winner and recognized by prominent business and legal publications for its innovations in client service, including founding Nextlaw Labs and the Nextlaw Global Referral Network. Dentons' polycentric approach and world-class talent challenge the status quo to advance client interests in the communities in which we live and work. [www.dentons.com](http://www.dentons.com).

# LE INVESTIGAZIONI AZIENDALI

---

Abbrevia, specializzata nelle **investigazioni in ambito aziendale**, svolge una serie di attività sviluppate per rispondere alle necessità delle Imprese nell'individuazione **di comportamenti scorretti e/o illeciti** da parte di **dipendenti e collaboratori**, nella fase di **pre-assunzione** e nella gestione di **specifiche casistiche** per le quali si necessita il reperimento di elementi probatori in sede legale.



Attività investigativa sul campo



Indagini reputazionali tramite fonti ufficiali e ufficiose



Informatica forense



Grafologia forense

# ALCUNI CASI SPECIFICI

---



## **Utilizzo illecito permessi legge 104**

Reperimento elementi probatori riguardanti l'utilizzo illecito dei permessi ex legge 104 da parte del dipendente per l'assistenza di un familiare con disabilità.



## **Utilizzo fraudolento malattia e infortunio**

Reperimento elementi probatori riguardanti l'utilizzo fraudolento dei permessi malattia e infortunio tramite comportamenti non atti al recupero della condizione di salute del dipendente.



## **Furti in azienda**

Reperimento elementi probatori riguardanti eventuali furti di beni o informazioni aziendali da parte di soci e/o dipendenti attraverso indagini sul campo.

# ALCUNI CASI SPECIFICI

---



## **Indagini pre-assunzione**

Approfondimenti investigativi volti a valutare le informazioni fornite da CV e la reputazione di un potenziale candidato in ruoli apicali. Valutazione grafologica del soggetto e delle soft skills in fase di pre-selezione.



## **Indagini informatiche**

Indagini volte ad individuare eventuali rischi legati ai sistemi informatici, recupero di dati e conversazioni su dispositivi fissi e mobili aziendali e reperimento prove di eventuali furti di documenti virtuali.



## **Bonifiche ambientali**

Bonifica di locali e uffici aziendali per l'individuazione di microspie e apparecchi utili a registrare attività e conversazioni private all'interno degli edifici dell'impresa.

---

[WWW.ABBREVIA.IT](http://WWW.ABBREVIA.IT)

---



Luca Restifo  
Tel. + 39 348 5212273  
Mail [l.restifo@abbrevia.it](mailto:l.restifo@abbrevia.it)