

Smart working:
Paese che vai
disciplina
che trovi
da pag. 41



Paese che vai, smart working che trovi: normativa eterogenea su attrezzature di lavoro, indennità e rimborsi

Panoramica internazionale sulla disciplina del lavoro agile curata da Rödl & Partner e LHH

Smart working senza confini

Regole differenziate per attrezzature, indennità e rimborsi

Pagina a cura
DI ANTONIO LONGO

La regolamentazione dello smart working varia da paese a paese. Se relativamente ad alcuni profili, come il rispetto delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, il risarcimento degli infortuni occorsi durante la prestazione lavorativa, il controllo a distanza sulla prestazione del lavoratore agile, la legislazione degli stati prevede regole uniformi o perlomeno non molto dissimili, su altri fronti la regolamentazione del lavoro agile, utilizzato con sempre maggiore frequenza in tempo di emergenza pandemica, differisce in base al paese in cui si svolge. Rödl & Partner, studio multidisciplinare che offre consulenza legale, fiscale e del lavoro, e LHH, società del Gruppo Adecco, hanno curato i contenuti del paper «Smart - working: la panoramica internazionale» per individuare le similitudini e confrontare le differenze che riguardano lo svolgimento dello smart working

in diversi paesi del mondo, Italia compresa.

In Italia fondamentale un accordo scritto tra le parti. Lo smart working è disciplinato dalla legge n. 81/2017, oltre che dal protocollo d'intesa tra governo e parti sociali emanato il 7 dicembre 2021. Per avviare lo smart working è necessario un accordo scritto tra le parti che va comunicato al ministero del lavoro. Non è necessario informare o stipulare un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, tuttavia, principalmente nelle aziende di grandi dimensioni, può rivelarsi utile stipulare un accordo collettivo di regolamentazione dello lavoro agile. L'attività a distanza può essere svolta secondo l'orario più congeniale al lavoratore, nel rispetto delle esigenze aziendali individuate nell'accordo tra le parti ed in ogni caso entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Nell'accordo individuale possono essere de-

lineate specifiche fasce orarie di disponibilità, entro le quali il dipendente deve essere raggiungibile. Salvo che sia espressamente previsto dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali o nell'accordo individuale, il regime degli straordinari non è applicabile allo smart working. La regola generale, derogabile con l'accordo individuale tra le parti, prevede che il datore di lavoro debba fornire la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working. Salvo che sia espressamente previsto in un accordo individuale o collettivo, il datore di lavoro non è tenuto a rimborsare i co-



sti sostenuti per l'esercizio della prestazione in modalità agile.

In Francia previsti rimborsi e indennità a favore dei dipendenti. Il lavoro da remoto, regolato dal Codice del lavoro, nonché da due accordi nazionali intersettoriali conclusi nel 2005 e nel 2020, trova applicazione solo in alcuni casi specifici. Occorre distinguere tra lavoro a distanza connesso alle mansioni del dipendente o dovuto al fatto che l'azienda non dispone di propri uffici e lavoro a distanza disposto per favorire l'equilibrio vita - lavoro e richiesto espressamente dal dipendente. Il lavoro a distanza può essere implementato mediante un accordo collettivo, anche a livello aziendale, o un documento unilaterale predisposto dall'azienda, in alcuni casi dopo aver informato i rappresentanti dei lavoratori, o un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro. In linea generale, i costi sostenuti dal dipendente per svolgere il lavoro da remoto devono essere rimborsati. A tal fine vi sono due opzioni, ossia il rimborso delle spese effettivamente sostenute o un rimborso forfettario. Inoltre, secondo la giurisprudenza francese, oltre al pagamento dei costi relativi al lavoro a distanza, il datore di lavoro deve corrispondere al dipendente un'indennità legata all'obbligo di svolgere il lavoro a distanza, se ciò deriva da un'espressa richiesta aziendale.

In Germania possibile il lavoro straordinario in smart working. La Germania non si è dotata di una disciplina normativa specifica per il lavoro da remoto, pertanto nella maggior parte dei casi è necessario che le condizioni applicabili vengano regolate in un apposito accordo tra le parti. La situazione è differente nel caso in cui al rapporto di lavoro venga applicato un contratto collettivo che contenga regole particolari per lo smart working e che trova applicazione solo a condizione che l'azienda faccia parte dell'associazione datoriale, che lo ha stipulato, e che il dipendente sia membro del sindacato dei lavoratori firmatario. È sempre necessario stipulare un accordo tra datore di lavoro e dipendente. Se tra il datore di lavoro, o l'associazione datoriale di cui è membro, e l'organizza-

zione sindacale è stato stipulato un accordo collettivo sullo smart working, il datore di lavoro è vincolato dalle condizioni quadro in esso stabilite. Il lavoro straordinario può essere svolto anche durante il lavoro a distanza, ma solo nella misura consentita dalla legge. In linea di principio, il datore di lavoro ha l'obbligo di sostenere i costi necessari per allestire un'adeguata postazione di lavoro in smart working ma tale obbligo non sussiste qualora il dipendente disponga di una postazione di lavoro completamente attrezzata all'interno dei locali aziendali ed il lavoro da remoto non sia stato richiesto espressamente dal datore di lavoro. I datori di lavoro possono scegliere di sostenere i costi legati agli strumenti di lavoro da fornire ai dipendenti, oppure consentire che essi utilizzino devices propri e rimborsarne i costi. Esistono modelli di orario di lavoro, tra cui quello fiduciario, in base al quale è il dipendente a decidere quando essere raggiungibile, in base al compito da svolgere.

La Spagna individua il lavoro agile svolto «regolarmente». Lo smart working è regolato in Spagna dalla specifica legge sul lavoro a distanza, a cui fa riferimento anche lo statuto dei lavoratori. Il lavoro a distanza è svolto «regolarmente» quando, nell'arco di un periodo di tre mesi, almeno il 30% dell'orario di lavoro viene svolto in questa modalità. Per essere implementata, tale modalità richiede uno specifico accordo tra il datore di lavoro e il dipendente. Inoltre, la normativa richiede che, se sono presenti rappresentanti dei dipendenti all'interno dell'organizzazione aziendale, l'azienda deve fornire loro una copia di tali accordi che devono essere poi inviati e registrati presso l'ufficio del lavoro competente. Lo smart working non è incompatibile con lo straordinario, le cui norme sono stabilite dai contratti collettivi. Il datore di lavoro deve rimborsare le spese sostenute dal dipendente durante lo svolgimento del lavoro a distanza.

Nessun obbligo di fornire gli strumenti di lavoro nel Regno Unito. Non sussiste alcuna fonte normativa che nel Regno Unito attribuisca ai dipendenti il diritto di lavorare a distanza. Tuttavia,

i dipendenti con almeno 26 settimane di servizio continuo possono richiedere al proprio datore di lavoro la stipulazione di un accordo di lavoro flessibile oppure possono concordare, informalmente, di lavorare da remoto con il proprio manager.

Non sussiste alcun obbligo per il datore di lavoro di fornire l'attrezzatura necessaria per lo smart working, a meno che il dipendente non soffra di una disabilità o di una particolare condizione di salute, a lungo termine, che richieda la fornitura di specifici devices da utilizzare. Tuttavia, viste le recenti e significative sanzioni e multe derivanti dalla violazione di dati personali, i datori di lavoro svolgono controlli più stringenti sui dispositivi informatici di proprietà dei dipendenti e sull'accesso alle informazioni riservate tramite di essi. A meno che non sia espressamente previsto nel contratto di lavoro o nella policy sul lavoro a distanza, i datori di lavoro non sono obbligati a rimborsare le spese sostenute nello svolgimento dell'attività di lavoro da remoto.

Negli Usa influisce lo stato di residenza dello smartworker. Prima della diffusione della pandemia, lo smart working era considerato negli Stati Uniti una modalità di lavoro non convenzionale. Il Fair Labor Standards Act è la legge federale che regola i diritti dei dipendenti, tra cui il salario minimo e il pagamento degli straordinari, nel settore privato nonché nell'ambito del governo federale, statale e locale. In base allo stato in cui sono situati il datore di lavoro e il dipendente a distanza potrebbero essere applicati salari minimi diversi. Un lavoratore da remoto può usufruire dei benefici garantiti dalla legge che protegge i dipendenti che necessitano di un congedo per motivi personali o familiari qualora lavori per l'azienda da almeno 12 mesi, per almeno 1.250 ore di lavoro nei 12 mesi precedenti il congedo, per un'azienda con 50 o più dipendenti in un raggio di 75 miglia dalla sede di lavoro del dipendente. In generale, gli standard relativi alla privacy dei dipendenti introdotti dalla regolamentazione statale sono più elevati rispetto a quelli previsti dalle leggi federali. Per il dipendente a distanza si deve tenere necessa-

riamente in considerazione lo stato in cui il lavoratore ha la propria residenza. Se non diversamente concordato con il datore di lavoro, lo *smartworker* deve sostenere autonomamente le spese per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, così come i costi per le utenze domestiche e/o per gli strumenti di lavoro utilizzati nelle varie attività. Ma qualora il lavoro a distanza sia obbligatorio molti stati richiedono al datore di lavoro di rimborsare le spese che il dipendente ha dovuto necessariamente sostenere per svolgere le sue attività lavorative da remoto. Al fine di limitare detti costi, il datore di lavoro può richiedere che le spese siano concordate in anticipo. Molti stati richiedono, inoltre, al datore di lavoro di contribuire, in modo proporzionale, al rimborso delle spese sostenute dal dipendente per servizi che sono utilizzati anche per scopi personali.

Nessuna disciplina statale in Cina. A oggi non vi sono regole specifiche sul lavoro a distanza in Cina, a livello

statale. In base alla legge sul contratto di lavoro subordinato, il luogo di lavoro deve essere definito per iscritto all'interno del contratto di assunzione. Nel caso in cui il datore di lavoro intenda rendere obbligatorio il lavoro a distanza, occorre stipulare con il dipendente un accordo scritto integrativo. A seguito dello scoppio della pandemia, il ministero delle Risorse umane e della Sicurezza sociale ha emesso delle linee guida, non vincolanti, per incoraggiare i datori di lavoro a consentire ai propri dipendenti di svolgere la prestazione a distanza. I controlli devono essere svolti nel rispetto della legislazione applicabile, evitando ogni possibile interferenza nella sfera privata del dipendente e la potenziale perdita di informazioni riservate o segreti commerciali attraverso dispositivi privati utilizzati a distanza.

— © Riproduzione riservata — ■

06901

