

Delega al Governo – in discussione al Senato

Orari, reperibilità, riposo: cosa prevede il Ddl sullo smart working

In Senato c'è già un disegno di legge, depositato a fine maggio presso la Commissione Lavoro che, tra l'altro, prevede: le fasce concordate di reperibilità del lavoratore, al di fuori delle quali non può essere chiamato; le prestazioni da svolgersi in un arco temporale non superiore alle 13 ore giornaliere; un periodo di riposo minimo di 11 ore ogni 24 e di 48 ore dopo 5 giorni di lavoro consecutivo

Tra le misure contenute nel decreto [di proroga al 15 ottobre dello stato di emergenza](#) c'è anche la proroga delle procedure semplificate per lo smart working nel privato attivate sin dall'inizio dell'emergenza [coronavirus](#). La legge attuale rinvia all'accordo tra lavoratore e datore di lavoro le modalità del lavoro agile, compreso il diritto di disconnessione, ma con la pandemia l'accordo è saltato, per accelerare i tempi e garantire il contenimento del contagio. Ma regole certe per lo smart working, in prospettiva, sono chieste a gran voce da sindacati e imprese.

I paletti previsti

La relazione illustrativa parte dalla premessa che l'accelerazione impressa dai recenti decreti sullo smart working non ha considerato che tale modalità lavorativa, che «permette al lavoratore di svolgere il proprio lavoro in un luogo diverso da quello dell'azienda, consentendo la flessibilizzazione della prestazione», porta con sé «il rischio psicofisico per il lavoratore di connessione continuativa secondo bisogni e tempi del proprio datore». Ecco perché il testo depositato al Senato, pur prevedendo una delega al governo, stabilisce alcuni paletti.

Dalla reperibilità ai periodi di riposo

Tra le misure previste: le fasce concordate di reperibilità del lavoratore, al di fuori delle quali non può essere chiamato; le prestazioni da svolgersi in un arco temporale non superiore alle 13 ore giornaliere; un periodo di riposo minimo di 11 ore ogni 24 e di 48 ore dopo 5 giorni di lavoro consecutivo. Prevista poi la sorveglianza sanitaria e la tutela in caso di malattia e infortunio, analoga a quella di chi lavora in sede. Per le attività di lavoro agile che necessitano l'impiego di un computer, anche portatile, in modo sistematico o abituale, per almeno 3 ore giornaliere continuative, è previsto «in capo al datore di lavoro l'obbligo di dare disposizioni affinché i lavoratori effettuino delle interruzioni di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al monitor, salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva o aziendale»