

REMOTE WORKING

(Smart Working, Telelavoro, Co-working..)

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Mercoledì 29 Settembre 2021

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Vietata la riproduzione e pubblicazione



IL LAVORO DA REMOTO: DA STRUMENTO DI GESTIONE DELL'EMERGENZA A MODELLO LAVORATIVO STRUTTURATO E SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL FUTURO

ARGOMENTI TRATTATI

- ❑ La legge vigente e le prassi che disciplinano gli istituti del lavoro;
- ❑ Il lavoro da remoto nel periodo di emergenza epidemiologica;
- ❑ L'organizzazione del lavoro nell'impresa, con particolare riferimento alle forme lavorative da remoto;; vantaggi, criticità, prospettive
- ❑ I regolamenti aziendali e gli accordi individuali
- ❑ La strutturazione del posto di lavoro da remoto: i costi e i rimborsi spese ai lavoratori in smart working
- ❑ Adempimenti procedurali, previdenziali e assicurativi

LO SMART WORKING DALL'EMERGENZA ALLA STABILIZZAZIONE

«Ancora più smart e ancora più solidale il lavoro al tempo del Covid-19»

Per gli esperti la pandemia accentuerà le divisioni ed i cambiamenti in atto nella struttura organizzativa del lavoro in azienda.

Durante i lunghi periodi di quarantena per l'emergenza sanitaria da *coronavirus* milioni di lavoratori sono stati “costretti” a lavorare in casa in modalità *Smart Working* (*rectius* Telelavoro) vuoi, soprattutto, per rigorose esigenze di tutela sanitaria dal rischio pandemico ma vuoi, anche, perché molte aziende avevano chiuso i battenti o, comunque, versavano in situazione di attività ridotta o alternata.

Forti delle esperienze vissute e, soprattutto, del fatto che tali modalità lavorative *da remoto* hanno comunque consentito lo svolgimento di tutte quelle attività che altrimenti sarebbero state obbligate alla chiusura, al rientro (graduale) alla “normalità” si è diffuso il convincimento, a volte eccessivamente entusiastico e frettoloso, che il lavoro telematico *da remoto* potesse diventare la modalità lavorativa del futuro, anche in tempi lontani dall'emergenza, con considerevoli e significativi vantaggi sia per i lavoratori che per le aziende.

La questione è però molto più complessa e articolata di quanto non possa apparire ad una prima considerazione assunta “a caldo”, con percezione talvolta anche eccessiva dei vantaggi connessi a tale organizzazione *mobile* del lavoro.

Proprio per agevolare, specialmente da parte degli operatori sociali addetti ai lavori, un approccio più ponderato alla problematica in discorso, qui di seguito ci appare opportuno illustrare le caratteristiche tecnico-giuridiche delle modalità lavorative in *Smart Working* e in *Telelavoro*, così come derivano dalla disciplina di legge allo stato vigente nella materia.

A conclusione di tale disamina della normativa, potremo poi elaborare delle sintesi più obiettive e fondate degli indiscutibili vantaggi, ma anche delle criticità (altrettanto significative e da non sottovalutare) connesse alle tipologie “flessibili e mobili” proprie dei lavori svolti in modalità *Smart*. Riscontreremo effetti diversi e spesso contrastanti.

LAVORO AGILE

SMART WORKING

(Artt.18-23 Legge 22 maggio 2017, n. 81)

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali

LE NOVITÀ NORMATIVE IN MATERIA DI SMART WORKING DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19

(riferimento temporale: dal 1 marzo 2020 sino alla fine dello stato di emergenza)

Nell'ambito delle misure adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da **COVID-19 (coronavirus)**, il Governo ed il Presidente del Consiglio dei Ministri hanno emanato una serie di disposizioni (decorrenti dal 1 marzo 2020), che intervengono sulle modalità di accesso allo Smart Working e sulla gestione flessibile del lavoro in azienda.

D.P.C.M 1 marzo 2020 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19

Art.4

Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale

1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

- a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli dal 18 al 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro 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'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro

Con il **DPCM del 26 aprile 2020** è stato raccomandato il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Ai sensi del **Decreto Legge del 17 marzo 2020, n.18 (Cura Italia)**, convertito con **Legge n. 27 del 24 aprile 2020**, sino alla fine dello stato di emergenza, i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, ai lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Ai sensi del **Decreto Legge del 19 maggio 2020, n.34 (Decreto Rilancio)**, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di 14 anni, avranno diritto al lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia un genitore non lavoratore.

ANALISI COMPARATIVA
TELELAVORO / LAVORO AGILE (Smart Working)

(A.I. 9/06/2004)
TELELAVORO

(L. 22/05/2017, n. 81)
SMART WORKING

Entrambe le modalità tendono a:

- aumentare la produttività e la qualità della prestazione
- conciliare i tempi di vita/lavoro
- aumentare il benessere e la soddisfazione del lavoratore (e quindi, dell'Azienda)
- ottimizzare (e ridurre) i costi d'esercizio e di produzione

MA...

“le due modalità contrattuali non hanno, tra loro, nulla a che fare”

“Il lavoro agile (cronologicamente successivo, *ndr*) non è il telelavoro”

TELELAVORO

Vietata la riproduzione e pubblicazione

TELELAVORO

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il telelavoro può configurarsi come attività di lavoro autonomo, parasubordinato, subordinato

TELELAVORO

L'attività del lavoratore viene svolta al di fuori dei locali aziendali (esterna), comunque in una sede fissa (in genere l'abitazione del lavoratore), oppure in un “posto” attrezzato “lontano” dalla sede aziendale

TELELAVORO

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

TELELAVORO

L'accordo tra le parti può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato

TELELAVORO

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, sostenendo tutte le relative spese (acquisto, installazione, manutenzione)

TELELAVORO

Il telelavorista gestisce “autonomamente” l’organizzazione del proprio tempo di lavoro (è previsto soltanto l’obbligo del riposo settimanale)

TELELAVORO

Il datore di lavoro esercita, anche mediante modalità telematiche e accessi concordati presso la residenza (sede) del lavoratore, il potere “direttivo” e di “controllo” sull’attività svolta dal telelavorista

TELELAVORO

Il telelavorista ha tutti i diritti (normativi ed economici) garantiti dalla legge e dal CCNL applicato previsti per un lavoratore COMPARABILE che svolge l'attività all'interno dell'azienda

TELELAVORO

Il datore di lavoro garantisce al lavoratore tutte le tutele in materia di sicurezza; il lavoratore consegna all'azienda certificati di conformità alle disposizioni vigenti degli impianti elettrici installati presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza

TELELAVORO

Il telelavoratore ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

TELELAVORO

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

TELELAVORO

I datori di lavoro che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in fase di accordi collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Vietata la riproduzione e pubblicazione

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Lo Smart Working è un rapporto di lavoro subordinato

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'attività del lavoratore viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ma, in tale ultimo caso, non in una postazione fissa

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'accordo tra le parti può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato

Possono essere previste forme di organizzazione della prestazione offerta dal lavoratore per fasi, cicli ed obiettivi

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Possibilità di utilizzo, per la prestazione lavorativa, di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Lo Smart worker svolge la propria prestazione lavorativa senza particolari vincoli di orario

Entro i **soli limiti** di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Per la prestazione al di fuori dei locali aziendali devono essere definite anche le forme d'esercizio del “potere direttivo” del datore di lavoro, anche con riguardo agli strumenti utilizzati dal lavoratore agile

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Individuazione dei tempi di riposo del lavoratore e delle misure tecniche e organizzative per la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei lavoratori interni che svolgono le MEDESIME prestazioni all'interno dell'Azienda

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione con modalità di lavoro agile. A tal fine consegna al lavoratore e al RLS con cadenza almeno annuale una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici comuni alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

SMART WORKING E OBBLIGO DEL GREEN PASS

In considerazione di quanto disposto dal D.L. n.127 del 21 settembre 2021, una particolare attenzione andrà rivolta agli obblighi e alle procedure necessarie per la verifica del possesso della Certificazione Verde e conseguente accesso nei luoghi di lavoro

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

PROSPETTO COMPARATIVO DELLE DUE TIPOLOGIE

TELELAVORO

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il telelavoro può configurarsi come attività di lavoro autonomo, parasubordinato, subordinato

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Lo Smart Working è un rapporto di lavoro subordinato

TELELAVORO

L'attività del lavoratore viene svolta al di fuori dei locali aziendali (esterna), comunque in una sede fissa (in genere l'abitazione del lavoratore), oppure in un "posto" attrezzato "lontano" dalla sede aziendale

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'attività del lavoratore viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ma, in tale ultimo caso, non in una postazione fissa

TELELAVORO

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

TELELAVORO

L'accordo tra le parti può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato

NON DISCIPLINATO

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'accordo tra le parti può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato

Possono essere previste forme di organizzazione della prestazione offerta dal lavoratore per fasi, cicli ed obiettivi

TELELAVORO

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, sostenendo tutte le relative spese (acquisto, installazione, manutenzione)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Possibilità di utilizzo, per la prestazione lavorativa, di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro

TELELAVORO

Il telelavorista gestisce “autonomamente” l’organizzazione del proprio tempo di lavoro (è previsto soltanto l’obbligo del riposo settimanale)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Lo smart worker svolge la propria prestazione lavorativa senza particolari vincoli di orario. Entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva

TELELAVORO

Il datore di lavoro esercita, anche mediante modalità telematiche e accessi concordati presso la residenza (sede) del lavoratore, il potere “direttivo” e di “controllo” sull’attività svolta dal telelavorista

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Per la prestazione al di fuori dei locali aziendali devono essere definite anche le forme d’esercizio del “potere direttivo” del datore di lavoro, anche con riguardo agli strumenti utilizzati dal lavoratore agile

TELELAVORO

NON DISCIPLINATO

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Individuazione dei tempi di riposo del lavoratore e delle misure tecniche e organizzative per la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

TELELAVORO

Il telelavorista ha tutti i diritti (normativi ed economici) garantiti dalla legge e dal CCNL applicato previsti per un lavoratore **COMPARABILE** che svolge l'attività all'interno dell'Azienda

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei lavoratori interni che svolgono le **MEDESIME** prestazioni all'interno dell'Azienda

TELELAVORO

Il datore di lavoro garantisce al lavoratore tutte le tutele in materia di sicurezza; il lavoratore consegna all'azienda certificati di conformità alle disposizioni vigenti degli impianti elettrici installati presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione con modalità di lavoro agile. A tal fine consegna al lavoratore e al RLS con cadenza almeno annuale una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici comuni alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

TELELAVORO

Il telelavoratore ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

TELELAVORO

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

TELELAVORO

I datori di lavoro che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in fase di accordi collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

NON DISCIPLINATO

SMART WORKING, TELELAVORO E RIMBORSI SPESE

DETERMINAZIONE DEL LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Secondo i principi generali in materia di adempimento delle obbligazioni, il luogo nel quale la prestazione lavorativa deve essere eseguita si desume dalla natura della prestazione stessa (art. 1182, cod. civ.), così come, in genere, specificamente pattuito tra le parti al momento della costituzione del rapporto.

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato il **luogo della prestazione di lavoro** coincide quindi:

- ✓ normalmente con la sede o una delle sedi dell'impresa;
- ✓ in alcuni casi con il domicilio del lavoratore (*smart working, telelavoro, lavoro a domicilio*);
- ✓ in altri casi con una più o meno ampia zona di territorio, per le attività che implicano continui spostamenti da un luogo ad un altro (responsabili commerciali, viaggiatori e piazzisti, addetti a montaggi o manutenzioni esterne, ecc.).

In tali situazioni viene comunque definita, ai fini amministrativi, la sede di lavoro coincidente con la residenza/domicilio del lavoratore.

Con la diffusione esponenziale del lavoro da remoto (smart working e telelavoro) in periodo di emergenza sanitaria, ma destinato a permanere in buona percentuale anche successivamente, soprattutto per certe attività lavorative compatibili con tale modalità di effettuazione della prestazione, si presenta la problematica dei **rimborsi che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore (in smart working o telelavoro) per le spese dallo stesso sostenute.**

A tal riguardo va fatta una distinzione: **laddove il datore di lavoro fornisca al dipendente**, perché siano utilizzati per motivi esclusivamente lavorativi, **strumenti di lavoro** quali *pc, smartphone, tablet o altre attrezzature elettroniche*, **gli stessi saranno riconsegnati all'Azienda alla cessazione del rapporto** e, pertanto, esulano dalla fattispecie in analisi.

Qualora, invece, il **datore di lavoro concorra**, integralmente o parzialmente, alle **spese che il lavoratore in smart working o in telelavoro sostiene** per la sistemazione del proprio posto di lavoro, saranno tenute in considerazione le valutazioni che seguono.

A tal riguardo l'**Agenzia delle Entrate**, frequentemente interessata in questi ultimi tempi sul tema, ha avuto modo di chiarire che i rimborsi delle spese (utenze varie per connessioni a internet, riscaldamento e acqua) ai lavoratori in *remote working*, non sono soggetti a imposizione fiscale e contributiva.

In effetti, la legge 81/2017 (Lavoro Agile) prevede che il datore di lavoro sia “responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa”.

In particolare, **sono rimborsabili in esenzione contributiva e fiscale:**

- Consumo di energia elettrica per alimentare il computer e una lampada;
- Consumo di acqua per dissetarsi e per i servizi igienici;
- Riscaldamento dei locali (per almeno un'ora).

Pertanto, in tutti i casi in cui il lavoratore anticipi delle spese necessarie a rendere la prestazione, nell'esclusivo interesse della propria Azienda, il rimborso di questi costi è esente da imposizione fiscale (TUIR 917/86).

LIMITE DI SPESA

Riguardo al **limite di spesa**, non esiste una specifica previsione di legge. Pertanto l'A.E., riprendendo una risoluzione del 2017, ha affermato che, nel silenzio della legge, “i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi e devono essere analiticamente determinati.

A mero titolo esemplificativo, è stato riconosciuto che i rimborsi spese non erano soggetti a imposizione fiscale, per un **importo forfetario di € 15/mese** (€ 0,50 al giorno) di utenze varie, in quanto oggettivamente apprezzabili e quantificabili, e sostenuti nell'esclusivo interesse dell'azienda.

Diverso è il caso in cui il **datore di lavoro partecipi, rimborsando integralmente o parzialmente le relative spese, ai costi sostenuti dal lavoratore** per canoni di locazione, per l'acquisto di articoli di arredamento, ovvero per piccole modifiche strutturali anche murarie, realizzate presso la propria abitazione per migliorare il posto di lavoro in Smart Working o in Telelavoro.

In tal caso, rimanendo poi tutti i beni acquistati o realizzati nella disponibilità del lavoratore, ogni somma corrispostagli a tale titolo, sarà compenso retributivo aggiuntivo e rimarrà assoggettata a imposizione fiscale e contributiva come per legge.

SMART WORKING e TELELAVORO:

- *Vantaggi e Criticità per i Lavoratori*
- *Vantaggi e Criticità per le Imprese*
 - *Considerazioni finali*

SMART WORKING E TELELAVORO

I VANTAGGI per i LAVORATORI

- ✓ Maggiore produttività
- ✓ Maggiore discrezionalità e flessibilità nello svolgimento del *job*
- ✓ Maggiore soddisfazione e maggiore trasferimento di energie e risorse positive del lavoro alla famiglia, maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita privata
- ✓ Miglioramento della capacità di pianificazione
- ✓ Contenimento del traffico, delle spese di carburante e corrispondente riduzione dell'inquinamento

SMART WORKING E TELELAVORO

I VANTAGGI per le IMPRESE

- ✓ Maggiore produttività dei lavoratori e minore necessità di turn over del personale
- ✓ Riduzione del traffico e minor costo del carburante da rimborsare ai lavoratori
- ✓ Riduzione dei costi sociali e di (ri)strutturazione delle posizioni lavorative

SMART WORKING E TELELAVORO

CRITICITÀ

per i LAVORATORI

- Allentamento dei ritmi produttivi, dispersione e deconcentrazione. Minore produttività
- Perdita di efficacia della prestazione lavorativa, determinata anche dal mancato utilizzo delle conoscenze e delle esperienze acquisite dai colleghi di lavoro;
- Maggiore difficoltà alla realizzazione di progressioni di carriera (il lavoro da remoto è normalmente, per sua natura, tenuto in scarsa considerazione nelle programmazioni e organizzazioni lavorative aziendali)
- Scarsa o insufficiente relazione con i capi e con i colleghi (*“Mi mancano i colleghi, le riunioni, persino il mio capoufficio che mi ha fatto venire la gastrite”!*)
- Si lavora forse più tempo ma si lavora spesso in condizioni *peggiori* non avendo accesso a risorse e competenze necessarie
- Il miglioramento della performance lavorativa (in termini quantitativi) avviene spesso a scapito della qualità della prestazione, in considerazione anche degli scarsi o inesistenti confronti e relazioni con i capi e con i colleghi
- Difficoltà ad armonizzare (finanche a gestire) le esigenze lavorative con quelle familiari (anche spazio temporali - strutturazione dei posti di lavoro- oltreché personali ed affettive)

SMART WORKING E TELELAVORO

CRITICITÀ per le IMPRESE

- Riduzione della produttività e della efficacia della prestazione lavorativa
- Maggiore difficoltà di coordinamento e di *controllo* dell'attività del lavoratore, nonché di monitoraggio dei risultati ottenuti
- Scarsi risultati comunicativi nei colloqui e nei confronti con i collaboratori ove realizzati esclusivamente attraverso sistemi *call* e piattaforme in *videoconference*
- Collegamenti telematici non sempre agevoli ed efficaci
- Maggiori costi di formalizzazione e di pianificazione del lavoro
- Maggiori sovraccarichi di lavoro per le persone che lavorano in modalità *standard*
- Riduzione dell'equità percepita tra chi lavora in modalità *standard* e chi in modalità *Smart*
- Difficile controllo nelle ricadute delle numerose contingenze psicologiche e sociali
- Difficile controllo delle condizioni sociali, della *location* e della sicurezza dei lavoratori *in remoto*

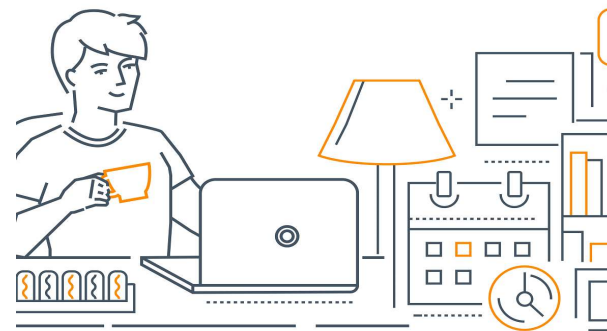
74

CONSIDERAZIONI FINALI

L'utilità di una discussione critica e la necessità del superamento della retorica win- win

Punti di attenzione per una impostazione realistica e prospettica del lavoro da Remoto (**Smart Working, Telelavoro** e Co-Working)

- ✓ Attenzione alla tipologia e alle specificità dell'attività aziendale, anche in funzione prospettica
- ✓ Analisi delle funzioni, mansioni, ruoli e compiti delle figure presenti in azienda
- ✓ Allocazione territoriale della sede aziendale e delle sedi lavorative distaccate (non solo abitazione di residenza, ma località di villeggiatura, pubblici esercizi, abitazioni di familiari e amici, parchi pubblici, stabilimenti balneari e montani ecc..) , utilizzati dai lavoratori - *“dalla città alle periferie”* -
- ✓ Possibilità di controllo delle prestazioni del lavoratore, nel rispetto dei principi della fiducia e della riservatezza
- ✓ Attenzione alla situazione familiare del lavoratore, dei suoi conviventi e della sua “organizzazione di vita”
- ✓ Verifica delle possibilità di un funzionale utilizzo degli spazi - all'interno della sede abitativa - dedicati all'attività lavorativa
- ✓ Necessità della compensazione per la perdita della condivisione
- ✓ Verifica e necessità di praticare scelte organizzative da parte dell'azienda
- ✓ Necessità di crescita della cultura manageriale per gestire con efficacia i cambiamenti organizzativi e le nuove tecnologie informatiche
- ✓ Nuovo bilanciamento tra città e province
- ✓ Possibilità di ottenere risultati diversi per attività lavorative diverse
- ✓ Necessità di monitoraggio continuo delle attività mobili in modalità Smart Working e Telelavoro



LO SMART WORKING E IL TELELAVORO DEVONO DIVENTARE SOLUZIONI SEMPLICI A PROBLEMI COMPLESSI

ACCORDO INDIVIDUALE DI SMART WORKING

Vietata la riproduzione e pubblicazione

Esempio di Accordo individuale di Smart Working

Tra:
Azienda
e
Lavoratore (l'accordo integra il contratto di assunzione, sia che sia a tempo determinato sia che sia a tempo indeterminato. La modalità lavoro agile può essere accordata a tutti i lavoratori - coerentemente con le mansioni assegnate - e a tutte le forme contrattuali, anche ai lavoratori con contratto di apprendistato - Dipende dalla scelta aziendale sia individuale sia collettiva, legata anche all'implementazione del progetto di lavoro agile)

Premesse

Al fine di incrementare la competitività e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, facendo seguito agli accordi intercorsi,
() volti a garantire a tutti gli aderenti al progetto di *Smart Working* avviato dalla Società in data (si può fare riferimento all'Accordo di secondo livello che ha avviato la prima sperimentazione del progetto di Lavoro agile ed al suo successivo aggiornamento sulla base delle previsioni di legge n. 81/2017 ovvero ad un accordo nuovo redatto con le GOSS che recepisce i contenuti minimi previsti dalla L. n. 81/2017)

Oppure

() volti ad assicurare la trasformazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (in caso di progetto sperimentale individuale per lavoratore di nuova assunzione con contestuale previsione della modalità di lavoro agile)

Oppure

() volti ad assicurarle la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa (in caso di progetto sperimentale individuale per lavoratore di nuova assunzione con contestuale previsione della modalità di lavoro agile) con modalità di lavoro agile si conviene quanto segue.

1. Prestazione di lavoro

1.1. Le parti concordano che a decorrere dal (e fino al) (l'accordo di lavoro agile può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato) la Sua prestazione di lavoro verrà svolta con le modalità del lavoro agile di cui agli artt. 18 e segg. della L. n. 81/2017.
Dalla predetta data, pertanto, Ella continuerà a svolgere mansioni di con la qualifica di
- corrispondente al livello del c.c.n.l. per le imprese del settore senza vincolo di presenza in sede e per un numero di giornate pari a per settimana/mese (indicare un riferimento a giornate per settimana lavorativa/mese di lavoro).

1.2. La presenza in sede, d'accordo con il Suo responsabile e in relazione alla programmazione delle attività (programmazione che può avvenire per fasi, cicli e obiettivi), è richiesta per almeno giorni per settimana/mese (indicare un riferimento a giornate per settimana lavorativa/mese di lavoro).

1

1.3. Nelle giornate di lavoro agile in cui la prestazione non verrà svolta in sede, si concorda che:

a) Il lavoratore sarà tenuto a comunicare al proprio responsabile la scelta del luogo dal quale eseguirà la prestazione avendo cura di attenersi al Codice di Sicurezza. Resta inteso e convenuto tra le parti che oltre al domicilio potranno essere scelti spazi di co-working, le sedi dei clienti, le altre sedi aziendali, gli esercizi pubblici dotati di spazi di co-working appositamente attrezzati, alberghi, villaggi e residence purché dotati di aree attrezzate per il lavoro. Non sarà invece possibile svolgere la prestazione lavorativa in luoghi pubblici e aperti al pubblico quali, parchi, piazze, fiere, centri sportivi ecc. se non limitatamente a specifiche esigenze di conciliazione vita - lavoro e in base ad accordo preventivo con il proprio responsabile, da comunicare entro il giorno antecedente a quello previsto per la prestazione dell'attività lavorativa in modalità "agile";

b) Il lavoratore durante la prestazione di lavoro agile sarà libero di organizzare i tempi e i modi dell'attività di lavoro concordata e definita con il proprio responsabile e sarà tenuto al solo rispetto dei limiti giornalieri di durata oraria della prestazione pari a 8 ore lavorative garantendo il collegamento da remoto non continuativo nella fascia oraria tra le ore e le ore (definire la fascia oraria che potrà essere più ampia delle 8 ore tenendo conto del fatto che il collegamento da remoto non è richiesto in via continuativa); con diritto a sospendere l'attività lavorativa nella fascia oraria tra le ore e le ore (definire la fascia oraria o le fasce orarie di riposizionamento concordate che potranno ad esempio essere determinate anche tenendo conto della più ampia o ristretta fascia oraria di impegno a rendersi disponibile per la prestazione sopra definita). Il lavoratore non è autorizzato a svolgere attività lavorativa nella fascia oraria tra le ore 24.00 e le ore 5.00. Resta inteso e convenuto tra le parti che, in caso di svolgimento nell'arco della settimana sia di giornate di lavoro agile sia di giornate di lavoro in sede, non potranno essere complessivamente superati i limiti settimanali di durata della prestazione pari a complessive ore (40/37 ecc. da valutare in relazione al c.c.n.l. applicato e all'eventuale applicazione di regimi di orario multiperiodale).

Oppure

Non sono previste prestazioni straordinarie, notturne e festive salvo il caso di esplicita richiesta da parte del responsabile il quale autorizzerà l'esecuzione della prestazione e l'applicazione delle maggiorazioni retributive contrattualmente previste e già in uso per l'attività in sede.

c) Il trattamento economico e normativo previsto per il lavoratore in relazione al livello di inquadramento dal c.c.n.l. di riferimento applicato in azienda non subirà variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile, così come l'accesso ai programmi di incentivazione per obiettivi e ai piani di welfare in uso.

d) Resta inteso e convenuto che il lavoratore avrà accesso ai programmi di formazione continua aziendali previsti così come ai processi di valutazione in uso e manterrà il normale accesso alle comunicazioni istituzionali, di servizio e sindacali.

2

Esempio di Accordo individuale di Smart Working

2. Strumenti di lavoro

2.1. Il lavoratore, durante l'esecuzione della prestazione con la modalità di lavoro agile potrà fare uso degli strumenti di lavoro in dotazione (cellulare aziendale; pc portatile aziendale; tablet ecc.) sui quali sono già installati i *software* e gli applicativi necessari per lo svolgimento della prestazione. Tali strumenti di lavoro devono essere adoperati nel rispetto delle Policy e delle direttive aziendali in vigore relative agli obblighi di riservatezza, all'Uso degli strumenti di lavoro, redatte ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) nonché ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970 *(fare rinvio alla Policy interna in materia di Privacy, Riservatezza e Uso degli Strumenti di lavoro)*. A tal fine si rammenta che le informazioni eventualmente acquisite durante il collegamento da remoto - valide alla stessa stregua della registrazione della presenza in sede - potranno essere utilizzate per tutti i fini connessi alla gestione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970.

2.2. Durante la prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile i costi della connessione *Internet* e il collegamento da remoto restano a carico del lavoratore *(aggiungere se può prevedere che il datore di lavoro sostiene tali costi attraverso una dotazione aziendale oppure che garantisce maggiore protezione attraverso uso di apposita crittografia, vietando il collegamento da reti domestiche e aperte non protette)*.

2.3. Gli strumenti di lavoro in dotazione non devono essere lasciati incustoditi durante l'esecuzione della prestazione con le modalità di lavoro agile. Il pc in dotazione dovrà essere dotato di pellicola protettiva per schermo 3M e deve essere spento o messo in *stand by* alla fine di ogni sessione di lavoro.

2.4. Qualora durante l'esecuzione della prestazione in regime di lavoro agile si verificano guasti o problemi tecnici legati alla connessione da remoto o altre anomalie che rendano difficoltoso il collegamento, il lavoratore si impegna ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile al fine di concordare le più opportune modalità di gestione delle stesse e la ripresa dell'attività lavorativa. Restano in ogni caso a carico della Società i costi di intervento e di ripristino dei collegamenti in caso di interruzioni o di guasti dovuti a causa a non imputabile al lavoratore.

3. Potere di controllo e disciplinare

3.1. La Società si riserva il diritto di verificare - anche attraverso le informazioni ricavabili dagli strumenti di lavoro in dotazione come sopra definiti - l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa durante le giornate di lavoro agile e il livello di avanzamento delle attività concordate dal lavoratore con il proprio responsabile. A tal fine il Lavoratore si impegna a concordare con il proprio responsabile n. collegamenti da remoto *via e-mail, via skype, via cellulare* nella fascia oraria come sopra definita e/o ad inviare a fine giornata/fine settimana un report delle attività svolte e dell'avanzamento del progetto/progetti/programmi concordati ecc..

3

3.2. La violazione, da parte del lavoratore degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile comporterà l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal c.c.n.l. di riferimento e dal Codice disciplinare. A tal fine le parti concordano che, in applicazione dell'indicato Codice disciplinare sono sanzionabili i comportamenti, riferibili alla prestazione di lavoro agile, riconducibili alle seguenti mancanze così come previste dal Codice disciplinare:

(fare menzione di comportamenti riconducibili alla violazione degli artt. 2104 e 2105 cod. civ. e alla declaratoria dei comportamenti sanzionabili in base al c.c.n.l. di riferimento ovvero ai regolamenti interni che ad esso rinvia, quali quelli connessi alla mancata o non corretta esecuzione della prestazione; mancata comunicazione al responsabile; mancata consegna senza giustificato motivo assicurabile ad un'utenza ingiustificata; comportamenti turbativi dell'organizzazione del lavoro; non corretto uso degli strumenti aziendali ecc.; non previsione se possibile uniforme per tutti i lavoratori agli accordi di inserire in ogni singolo accordo individuale l'assunzione di responsabilità).

4. Sicurezza

4.1. La Società garantisce ai sensi degli artt. 22 e 23 della L. n. 81/2017 la continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche derivanti dall'uso dei videotermini, anche con riguardo alle giornate di lavoro svolte con modalità di lavoro agile sia presso il domicilio del Lavoratore sia presso gli altri luoghi scelti per l'esecuzione della prestazione lavorativa nonché la tutela contro l'*infortunio in itinere* ai sensi dell'art. 23, comma 3 della medesima legge, purché la scelta relativa al luogo di esecuzione della prestazione lavorativa sia coerente con i limiti di cui al presente accordo (v. supra art. 1) e risponda a criteri di ragionevolezza dettati dalle necessità connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e alle necessità di conciliazione vita - lavoro.

4.2. Il Lavoratore dà atto con la sottoscrizione del presente accordo che è stato informato e formato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile *(qui si fa rinvio alla Policy/Regolamento in materia di Sicurezza, opportunamente implementata con riferimento all'ipotesi del lavoro agile e ai rischi generali e specifici ad esso connessi)*. A tal fine la Società si impegna a consegnare con cadenza annuale apposita informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

4.3. Il lavoratore si impegna a prendersi cura della propria salute e sicurezza ed a contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dal Regolamento di Sicurezza interno e suoi successivi aggiornamenti e, in particolare, si impegna:

- ad osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale, anche quando la prestazione è svolta al di fuori della sede e in modalità di lavoro agile;
- ad utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro in dotazione, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- a segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente,

4

Esempio di Accordo individuale di Smart Working

in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- a non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che compromettano la sicurezza propria, di altri lavoratori o di terzi;
- a partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- a sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge o comunque disposti dal medico competente;
- a dare immediata informazione al proprio responsabile degli infortuni occorsi durante la prestazione di lavoro agile.

5. Durata e recesso

5.1. Il presente accordo è stipulato a tempo indeterminato /oppure Il presente accordo ha efficacia a decorrere dal e fino al (l'accordo di lavoro agile può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato).

5.2. Le parti possono recedere dall'accordo di lavoro nel rispetto di un termine di preavviso di giorni (la legge prevede un termine minimo di trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1998, n. 48, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni). Il recesso dovrà essere formalizzato con comunicazione scritta inviata a mezzo lettera raccomandata. Il preavviso non è dovuto nei casi in cui ricorra un giustificato motivo quale a titolo esemplificativo:

..... (si consiglia di identificare le fattispecie quali, un grave impedimento di natura soggettiva che non consenta la prosecuzione della prestazione con modalità di lavoro agile; un'esigenza organizzativa che richieda la presenza continuativa in sede ecc.; se il giustificato motivo è anche idoneo a determinare la cessazione del sottostante rapporto di lavoro si consiglia di far certificare l'accordo ai sensi dell'art. 30, comma 3 della L. n. 183/2010).

/oppure

5.2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine in presenza di un giustificato motivo quale a titolo esemplificativo:

..... (si consiglia di identificare le fattispecie quali, un grave impedimento di natura soggettiva che non consenta la prosecuzione della prestazione con modalità di lavoro agile; un'esigenza organizzativa che richieda la presenza continuativa in sede ecc.; se il giustificato motivo è anche idoneo a determinare la cessazione del sottostante rapporto di lavoro si consiglia di far certificare l'accordo ai sensi dell'art. 30, comma 3 della L. n. 183/2010).

Resta inteso che, per tutto quanto non previsto dal presente accordo il rapporto di lavoro resterà regolato dalla legge, dal contratto collettivo e dagli accordi individuali già in essere.

5

Restano confermate tutte le altre condizioni contrattuali già in essere.

Voglia restituirci, sottoscritta in segno di integrale accettazione, l'unita copia della presente lettera.

Luogo e Data

Datore di lavoro

Lavoratore

N.B.: Il modello propone un accordo di Lavoro agile ai sensi dell'art. 19 della L. n. 81/2017. L'accordo individuale può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Di solito è legato ad un progetto più ampio di *Smart Working* ma può anche essere definito individualmente tra datore di lavoro e lavoratore, indipendentemente dall'avvio di un progetto di *Smart Working*.

N.B.: L'accordo qui proposto rinvia al più ampio progetto di riorganizzazione degli spazi di lavoro (*Smart Working*) e va integrato attraverso il rinvio espresso alle Policy/Regolamenti interni in materia di Sanzioni disciplinari (Codice disciplinare); Privacy e Riservatezza; Uso degli Strumenti di lavoro; Sicurezza.

6

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Vietata la riproduzione e pubblicazione