

SMART WORKING WEBINAR

a cura dei partner del progetto

MIRE - Milano in rete - dal welfare al tempo ritrovato

Si ringraziano tutte le relatrici e i relatori dei webinar per le risposte fornite

FAQ

D: Qual è la differenza tra i diversi termini utilizzati negli ultimi mesi: smart working, lavoro agile, lavoro a distanza, home working, full smart working?

R: Negli ultimi mesi abbiamo assistito a un'incredibile proliferazione di termini utilizzati. "Smart working", "lavoro agile", "lavoro a distanza" sono termini assimilabili, riferendosi a quella modalità di lavoro effettuata fuori dall'ufficio ma non obbligatoriamente dalla propria abitazione. "Home working" è un termine che invece abbiamo visto usare con frequenza più di recente, soprattutto durante i primi mesi di lockdown, in relazione ad attività svolte "forzatamente" da casa. Tra questi, l'unico termine che trova una disciplina normativa è il termine "smart working/lavoro agile".

D: Nell'accordo titolare lavoratore ci sono dei limiti massimi o minimi di giorni da concordare in modalità "smart"? Ciò vale anche per i lavoratori in categoria fragile/disabili con malattie autoimmuni?

R: In questa fase emergenziale non è più necessario che il lavoratore firmi l'accordo individuale. Tuttavia, in condizioni di normalità, secondo la legge numero 81 del 22 maggio 2017, l'accordo individuale "disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore".

Il lavoro agile consiste in una modalità di lavoro subordinata che può svolgersi in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, ma anche solo all'esterno entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale gestito in modo flessibile (si veda facsimile accordo individuale pubblicato da Forum PA).

Quindi l'accordo individuale può essere fatto anche considerando un numero di giornate agili pari a quelle lavorative nell'arco della settimana/mese, se la prestazione è lavorabile interamente da remoto e se vi è accordo tra le parti. Normalmente si può pensare ad un accordo di questa portata per situazioni particolari come quelle che attualmente, nella fase di emergenza epidemiologica, vengono ricomprese nelle categorie di fragilità e disabilità/malattie autoimmuni.

Categorie queste legate alla situazione in essere e che una volta superata l'emergenza sanitaria non entreranno di diritto nella stipulazione degli accordi individuali, ma che possono comunque trovare una risposta di tipo organizzativo proprio attraverso l'accordo stesso.

D: Come verificare le ore straordinarie di lavoro svolte in modalità "agile"?

R: Se al lavoratore viene lasciata una libertà totale nello svolgimento dell'attività, le ore straordinarie devono essere necessariamente pattuite, altrimenti non sono indennizzabili. Ugualmente se un lavoratore decide di lavorare di notte: non sarà previsto il lavoro notturno se è il lavoratore a scegliere di svolgere l'attività in quel particolare momento della giornata.

D: I buoni pasto devono essere riconosciuti in regime di smart working?

R: È vero che in questo momento storico molte aziende non li stanno concedendo, ma ricordiamo che in una situazione di normalità "smart working" non significa necessariamente lavorare da casa, ma lavorare anche in spazi diversi dalla propria abitazione come i coworking. Per questa ragione è consigliabile continuare a erogarli.

D: In questo periodo di emergenza se non si sono stipulati accordi di smart working si incorre in sanzioni?

R: Non si incorre in sanzioni poiché, a fronte dell'emergenza sanitaria, il legislatore ha consentito anche a quelle aziende che non avevano in essere policy di smart working di svolgere le attività in modalità agile, senza dover siglare accordi individuali e senza doverli comunicare e caricare. Ad oggi questa possibilità di

modalità semplificata è prevista sino alla fine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021.

D: In un momento di variazioni legislative come quello attuale è opportuno fare accordi aziendali o sarebbe meglio aspettare?

R: L'accordo è utile perché fissa regole chiare e condivise per tutti, essendo capace di sintetizzare i bisogni di due parti, raffigurando le reali necessità, i limiti, i vincoli e le opportunità del lavorare agile.

Per quanto riguarda l'accordo individuale, oggi la maggior parte delle aziende si sta avvalendo della modalità semplificata prevista dal legislatore, ma si sta già pensando di formulare accordi individuali in vista della fine dello stato di emergenza. È possibile inoltre introdurre lo smart working attraverso policy unilaterali, mettendo a conoscenza le sigle sindacali.

D: L' accordo dello smartworking tra azienda e dipendente va comunicato telematicamente all'INPS? Può essere caricato anche senza firma del dipendente? C'è un modo per ovviare dato che in questo periodo è difficile reperirle?

R: In questa fase l'accordo individuale non deve essere caricato sull' applicativo del Ministero: Click lavoro, ma deve essere tenuto in copia dal datore di lavoro, che dovrà esibirlo al Ministero, all'INAIL e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro in caso di attività istituzionali di monitoraggio e vigilanza. Questo il modello di comunicazione: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Documents/Modello-Smart-Working.pdf>
Per raccogliere la firma in questa fase si può anche ricorrere allo scambio delle copie firmate e in versione pdf, tenuto conto che la copia informatica (il pdf) di un documento non nativo digitale (il contratto stampato e firmato) fa prova della conformità della copia all'originale. L'originale potrebbe anche essere spedito per posta, una volta che il lavoratore l'ha stampato e siglato in ogni pagina e firmato.

D: L'azienda ha obbligo di fornire la strumentazione per lavorare in smart working. Nel caso in cui il lavoratore utilizzasse i propri strumenti è previsto un rimborso, se sì, come si quantifica? Se invece la strumentazione è data dal datore di lavoro va inserito nell'accordo?

R: Non esiste un obbligo normativo in capo all'azienda di fornire al lavoratore agile gli strumenti tecnologici utili per lo svolgimento della prestazione. Nonostante ciò, è consigliabile che la stessa fornisca gli strumenti necessari, anche per avere maggior sicurezza a livello di privacy. Nel caso di fornitura, sarà necessario formalizzarla all'interno degli accordi individuali/policy aziendali.

D: Ci sono dei bandi/risorse per permettere all'azienda di acquistare strumenti tecnologici per lo smart working?

R: Sì, Regione Lombardia negli ultimi due anni ha pubblicato bandi in proposito. Non è escluso che con i prossimi stanziamenti proseguiranno su questa strada.

D: Nel caso l'attività di lavoro da remoto avvenga attraverso una "remotazione" della postazione di lavoro in ufficio con accesso al server - quindi senza programmi specifici sul pc consegnato - che tipo di regolamentazione si deve prevedere?

R: In questo caso si tratta di accedere, tramite VPN, con User e PSW, al server aziendale, usando il pc di casa come semplice client. Deve quindi essere richiamata la massima attenzione sulla protezione di User e PSW, non permettendo a nessuno in casa di conoscerle e senza salvarle nel browser.

Il problema è poi dato da come è configurato il pc di casa: quali sono le protezioni antivirus? Il rischio è, cioè, che il pc di casa venga usato dai ragazzi per giocare e che, quindi abbia aperte molte porte, attraverso cui si può collegare un soggetto esterno che poi può accedere alla rete aziendale.

Da considerare è che l'azienda ha maggiori difficoltà nell'imporre regole su beni che sono privati e di proprietà del singolo lavoratore. Si tratta di una opzione da valutare con molta attenzione e che, se scelta, comporta un aggiornamento della PIA (privacy Impact assessment) e del modello di gestione della privacy.

D: Come fai a gestire all'azienda/all'utenza la "puntualità" dello svolgimento delle attività da remoto se il tuo dipendente ha problemi di connessione perché alcune aree geografiche non sono coperte da una banda stabile?

R: Numerosi studi riportano il livello di copertura in Italia sulla banda larga. La figura seguente, estratta dalla classifica delle del sole 24 Ore sulla Qualità della vita delle città italiane per l'anno 2020, classifica Milano al IV posto in Italia per accesso alla banda larga.



Tuttavia a prescindere dal dato sulla copertura e dai programmi di sviluppo della banda larga e ultra larga che porteranno a migliorare la possibilità di accesso e di utilizzo dei servizi digitali, per accedere al lavoro agile debbono comunque esistere alcuni presupposti per una efficiente ed efficace prestazione lavorativa al di fuori degli spazi aziendali. L'accordo di lavoro agile è infatti un accordo di tipo volontario e individuale in cui vengono definiti obiettivi, tempi, modalità e strumenti di lavoro. Qualora il dipendente non disponesse presso la propria abitazione di una buona connessione potrebbe recarsi in sedi di coworking o in altri luoghi dove sia possibile connettersi alla rete aziendale e svolgere la propria attività in maniera stabile.

Il Comune di Milano, per agevolare i dipendenti, si sta organizzando per offrire spazi di coworking presso privati e "spazi di vicinato" all'interno delle proprie sedi comunali per offrire ai dipendenti soluzioni alternative all'home working.