ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 149 Wednesday 10 march 2021

Come attivare lo Smart Working in azienda con DynDevice LMS

La normativa da conoscere per il lavoro agile: come si attua, le tutele, diritti e doveri del lavoratore e come attivarlo in azienda grazie a DynDevice LMS.

Nel corso dell'emergenza coronavirus, il **lavoro agile** è stato indicato dal Governo come lo strumento principe di gestione dei rapporti di lavoro subordinato e di mantenimento dell'operatività aziendale.

Il **DPCM 11.3.2020**, "raccomanda" alle imprese il "massimo utilizzo" del lavoro agile per tutte quelle attività che possono tecnicamente essere svolte fuori dai locali aziendali, con sospensione dell'attività di tutti quei reparti aziendali "non indispensabili" per la continuazione da produzione di beni o servizi.

Il **DPCM 8.3.2020** prevede che per tutta la durata dello stato di emergenza disposto dal Consiglio del Ministri il 31.1.2020 il lavoro agile possa essere applicato dai datori di lavoro "anche in assenza degli accordi individuali", con "obblighi di informativa" in materia di salute e sicurezza sul lavoro assolti "in via telematica" anche attraverso l'apposita documentazione predisposta sul sito dell'INAIL.

Quindi il Ministero del Lavoro ha predisposto una **procedura semplificata per l'invio "massivo" delle comunicazioni di attivazione del lavoro agile** connesse all'emergenza COVID-19, basata, come visto qui sopra, sulla trasmissione telematica (attraverso il portale) di un file excel contenente le generalità del datore di lavoro e dei lavoratori interessati, nonché della durata della misura, con predisposizione e conservazione presso l'impresa di una "autocertificazione" in cui si da formalmente atto di aver applicato la misura per uno o più dipendenti.

Infine, il **decreto "Cura Italia"** (D.L. 18/2020) ha stabilito che:

- i lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 c. 3 L. 104/1992 (situazione riconosciuta di handicap grave), o che hanno nel proprio nucleo familiare persone con disabilità ai sensi del medesimo art. 3 c. 3 L. 104/1992 hanno "diritto" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che tale modalità sia "compatibile" con le caratteristiche della prestazione stessa (art. 39 c. 1);
- ai lavoratori affetti da "gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa" è riconosciuta la "priorità" (rispetto ai colleghi) nell'accoglimento delle richieste di lavoro agile (art. 39 c. 2);
- per tutta la durata dello stato di emergenza il lavoro agile costituisce la "modalità ordinaria" di svolgimento della prestazione da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, salva la sola presenza negli uffici del personale individuato come necessario per assicurare attività "indifferibili" anche per la gestione dell'emergenza.
- per la durata dello stato di emergenza le amministrazioni aggiudicatrici e le autorità amministrative indipendenti, anche al fine di agevolare la diffusione del lavoro agile, potranno acquistare beni e servizi informatici e di connettività con procedure semplificate rispetto a quelle ordinarie previste dal Codice degli Appalti.

Di fatto, nel corso del 2020, solo in Italia lo Smart Working è stato largamente adottato: i **numeri dei lavoratori agili a regime è decuplicato rispetto al 2019**.

Abbiamo già affrontato più volte il tema dello **Smart Working**, anche facendo una overview dal punto di vista legislativo in Italia e in Europa.

In questo articolo approfondiremo come il lavoro agile viene introdotto nel rapporto di lavoro, quali sono i diritti e i doveri dei lavoratori, le tutele, il rispetto della privacy, le misure legate all'emergenza covid-19.

L'introduzione della modalità agile nel rapporto di lavoro

Fatte salve le peculiarità del lavoro agile cd. semplificato legate alla gestione dell'emergenza sanitaria da COVID19, la L. 81/2017 prevede che, mediante il ricorso al lavoro agile, la prestazione lavorativa possa essere svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, senza precisi vincoli di orario o di luogo e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici. Il legislatore chiarisce che il **lavoro agile** non è una particolare tipologia di rapporto giuridico, ma solo una possibile modalità di esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti.

Questa modalità di lavoro è compatibile con il lavoro a tempo indeterminato o determinato, indipendemente dal fatto che sia in somministrazione o con assunzione diretta da parte dell'azienda. Alcune incertezze riguardano la sua compatibilità con alcune tipologie "speciali" di lavoro subordinato, come per esempio l'apprendistato (per il quale l'adempimento degli obblighi formativi risulta non essere sempre facilmente attuabile).

La modalità di lavoro agile viene introdotta nel rapporto di lavoro attraverso un **accordo sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore**, all'inizio o nel corso del rapporto di lavoro, con il quale viene stabilito che una determinata parte della prestazione lavorativa abbia esecuzione (o possa avere esecuzione) fuori dall'azienda. La materia può essere regolata anche dalla contrattazione collettiva.

Nell'accordo, che deve essere stipulato per iscritto, le parti disciplinano normalmente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, definendo:

- la **porzione della prestazione** eseguibile/ da eseguire fuori dall'azienda;
- la sua **collocazione temporale** (durante la settimana, mese, ecc...) o i criteri per determinare tale collocazione (mediante coordinamento con i superiori o programmazione per reparti o funzioni, a scelta del lavoratore, ecc...);
- i criteri di **individuazione dei luoghi extra aziendali** di esecuzione della prestazione al fine di rendere possibile la tutela datoriale della salute e sicurezza del lavoratore e l'indennizzabilità da parte dell'INAIL di eventuali infortuni;
- l'**organizzazione della prestazione** per "fasi, cicli e obiettivi" di lavoro;

Ai sensi degli artt. 18 e ss. L. 81/2017, inoltre, l'accordo deve individuare:

- le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro per quanto riguarda le attività svolte fuori dall'azienda;
- le **modalità di controllo datoriale** sullo svolgimento del lavoro fuori dall'azienda, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa in materia di tutela dei dati personali. Nella fattispecie, è necessario che il lavoratore riceva un'informativa trasparente relativa ai possibili controlli (ultimo comma art. 4 St. Lav.). Se tali informazioni non vengono date al lavoratore, sono possibili sanzioni in materia di privacy e le informazioni apprese saranno inutilizzabili da parte del datore di lavoro;
- le **condotte** che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
- i **tempi di riposo del lavoratore** e le modalità tecniche ed organizzative per assicurare la sua "disconnessione" dagli strumenti di lavoro durante i riposi (questo punto è molto importante per consentire al datore di lavoro di dimostrare di aver messo in atto strumenti e politiche idonee a scongiurare il rischio di "burn-out" lavorativo del dipendente);
- la disciplina di **utilizzo degli strumenti informatici** fuori dall'azienda;
- l'eventuale **durata di applicazione del lavoro agile**: in mancanza, esso deve intendersi convenuto a tempo indeterminato, con facoltà di ciascuna delle parti di recedere dal patto (tornando alla modalità "tradizionale" di svolgimento della prestazione per intero in azienda) con preavviso di almeno 30 giorni (nel caso di lavoratori disabili il recesso dal patto del datore di lavoro deve avvenire con un preavviso di almeno 90 giorni). In presenza di un "giustificato motivo" (che le parti possono "tipizzare" nell'accordo) è consentito alle parti recedere in anticipo dal patto di lavoro agile a tempo determinato e recedere senza preavviso dal patto di lavoro agile a tempo indeterminato.

Di regola, l'attivazione, la modifica o la cessazione del lavoro agile devono essere precedute da una comunicazione amministrativa da effettuare tramite l'utilizzo di un'apposita sezione del portale del Ministero del Lavoro " ClicLavoro" accessibile previa registrazione dell'utente.

La normativa emergenziale

Per quanto riguarda la normativa emergenziale che ha inciso sullo smart working, si espongono sinteticamente i punti più

rilevanti che, da un anno a questa parte, hanno interessato la disciplina.

Il primo riferimento all'incentivo al lavoro agile è riportato nel D.L. n. 6/2020 del 23 febbraio 2020 che ha spinto l'utilizzo dello smart working per gestire l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Successivamente, il primo riferimento lavoro agile semplificato è emerso, limitatamente per le regioni Lombardia, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Piemonte, Veneto, Liguria, nel DPCM 25 febbraio 2020. Il lavoro agile semplificato è poi stato esteso a tutto il territorio nazionale con il DPCM 1° marzo 2020.

Il Ministero del Lavoro ha reso **accessibile una procedura emergenziale semplificata**. La procedura consente il caricamento, con un unico flusso, di comunicazioni relative a più lavoratori. L'applicativo è accessibile tramite SPID o credenziali cliclavoro.

In ordine alle attività professionali si raccomanda che esse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Fino al termine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 30 aprile 2021 (art. 19, D.L. n. 183/2020; Allegato 1, punto 29, D.L. n. 183/2020 - cd. Decreto Milleproroghe come convertito con modifiche dalla L. n. 21/2021) i datori di lavoro privati hanno la possibilità di applicare sull'intero territorio nazionale a ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile anche in assenza dell'accordo individuale che normalmente deve precedere l'avvio di tale modalità di svolgimento della prestazione a distanza (art. 90, commi 3 e 4, D.L. n. 34/2020, c.d. Decreto Rilancio).

Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza di cui all'art. 22 della L. n. 81/2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Sempre fino al termine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 30 aprile 2021 i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Quali prestazioni possono essere oggetto di lavoro agile?

L'applicazione del lavoro agile può riguardare soltanto quei rapporti di lavoro le cui mansioni sono oggettivamente attuabili da remoto, mediante collegamenti informatici.

Prima di procedere all'attivazione del rapporto di lavoro agile, è opportuno che il datore di lavoro privato effettui una documentata **"mappatura" delle posizioni aziendali**, per definire:

- le posizioni idealmente suscettibili di essere coperte mediante lavoro agile, alla luce della loro natura e del loro contenuto materiale;
- tra le precedenti, quelle suscettibili di essere coperte mediante lavoro agile in virtù dell'indispensabilità o meno della presenza fisica del dipendente al fine di garantire un'ordinata, efficace e sicura prosecuzione dell'attività di produzione di beni/erogazione di servizi dell'impresa.

In caso di presenza fisica, il datore di lavoro dovrà approntare (e documentare) tutte le misure di prevenzione e sanificazione suggerite dal Governo, dalle Istituzioni specializzate e dal protocollo sottoscritto il 14 marzo 2020 tra le Parti sociali (distanza interpersonale di almeno un metro, sanificazione straordinaria degli ambienti e degli strumenti di lavoro, messa a disposizione di soluzioni disinfettanti, pubblicizzazione delle regole di comportamento, vigilanza datoriale sul rispetto delle regole, con applicazione di sanzioni disciplinari ai trasgressori).

La legge stabilisce che una volta che il datore di lavoro abbia deciso di offrire ai suoi dipendenti la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro agile, nel caso di pluralità di richieste e di impossibilità di loro contemporanea soddisfazione, deve essere data priorità a due categorie di prestatori: le madri nei tre anni successivi alla fine del congedo per maternità ex art. 16 D.Lgs. 151/2001 e i genitori con figli in condizioni di disabilità grave ai sensi della L. 104/1992.

Smart working: l'accordo è necessario?

A seguito delle attuali misure è ancora necessario un accordo, formale o informale, tra datore di lavoro e lavoratore per l'attivazione della modalità di lavoro agile?

Secondo l'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è obbligato ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare il lavoratore, non solo osservando gli obblighi, i divieti e le prescrizioni legali, ma anche compiendo scelte che corrispondono a standard di prudenza.

Nel contesto attuale, visto lo stato di emergenza ancora in atto e le raccomandazioni del Governo, il datore di lavoro potrà e dovrà disporre e/o imporre prestazioni di lavoro agile ai propri dipendenti in tutti i casi in cui ciò sia possibile alla luce della "mappatura" dei posti di lavoro di cui abbiamo parlato poc'anzi.

Infatti, nel caso di contagi da COVID-19 in azienda, avvenuti in occasione dello svolgimento delle prestazioni lavorative che abbia determinato per il lavoratore l'esposizione a un rischio specifico o "generico aggravato" rispetto a quello del contesto sociale in cui vive, il datore di lavoro potrà essere esposto a conseguenze pregiudizievoli (civili o penali).

Una volta che il datore di lavoro abbia deciso di offrire ai suoi dipendenti la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro da remoto, dovrà accogliere tutte le richieste di lavoro agile dei propri dipendenti (stipulando appositi accordi), nel caso di compatibilità delle posizioni con la "mappatura". I rifiuti dovranno essere motivati con la corrispondente incompatibilità rispetto alla mappatura "effettuata", ma in ogni caso il dipendente non potrà attivarsi la modalità di lavoro agile da solo: è necessaria una **documentazione condivisa tra datore e dipendente**.

Come può aiutarti DynDevice LMS nell'attivazione del lavoro agile in azienda?

DynDevice LMS coniuga la possibilità di gestire in modo semplice ed efficace la formazione aziendale in eLearning, in aula o blended con la possibilità di **gestire piani di Smart Working**.

Con il il **Kit smart working** è possibile guidare i dipendenti nella procedura di richiesta e attivazione dei piani di smart working aziendale. La richiesta è molto semplice, con degli step progressivi che si sbloccano l'uno dopo l'altro fino alla firma dell'accordo individuale previsto dalla normativa.

E' possibile fare in modo che i dipendenti siano vincolati allo svolgimento di specifici percorsi formativi prima di poter compilare l'accordo individuale per l'adozione del lavoro agile. E, una volta completati corsi, DynDevice consente loro di **compilare direttamente online la domanda di smart working e inoltrarla al responsabile**.

Diritti e obblighi del lavoratore in modalità agile

- Il **trattamento normativo ed economico** non deve essere inferiore a quello praticato (sulla base dei contratti collettivi) ai colleghi che svolgono le medesime mansioni solo all'interno dell'azienda; sono escluse alcune situazioni connesse alle modalità "classiche" di resa della prestazione (es. compenso per lavoro straordinario, indennità di mensa, buoni pasto, indennità di trasferta);
- Il lavoratore può **autogestire e distribuire la propria prestazione** nell'ambito delle giornate lavorative "agili", senza un ben preciso orario (senza eccedere i limiti massimi di orario giornaliero e settimanale previsti dalla legge e dai contratti collettivi);
- Il datore di lavoro deve **tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore** anche in relazione alle prestazioni rese in modalità agile, fornendo informazioni al lavoratore sui rischi specifici e generali. E' necessaria però una "collaborazione" e autoresponsabilizzazione del lavoratore per quanto riguarda i rischi connessi all'ambiente domestico e ad altre situazioni sulle quali il datore non è in grado di esercitare la benché minima "signoria" (art. 22 c. 2 L. 81/2017).