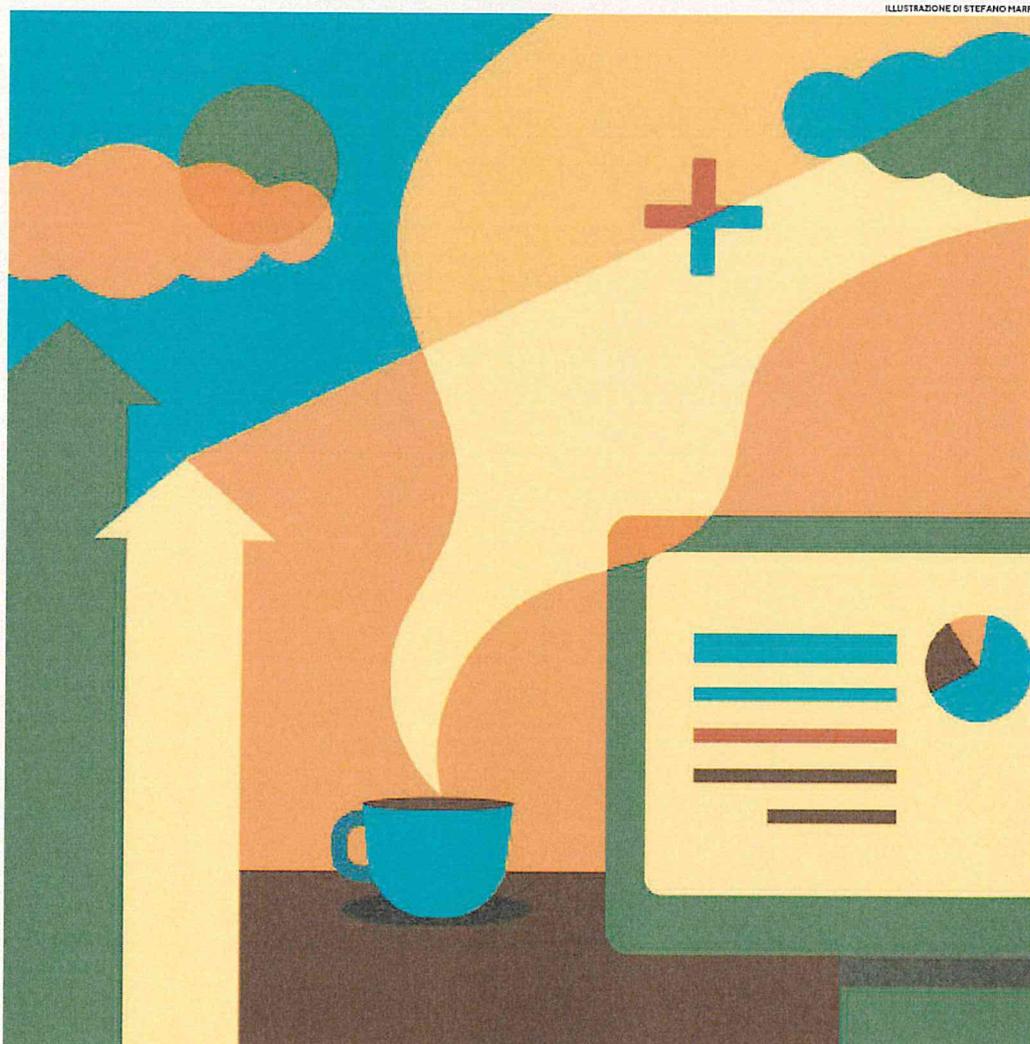


SMART WORKING DOPO L'EMERGENZA COME PREPARARSI ALLE NUOVE REGOLE

Procedure semplificate fino a giugno ma la salute va sempre tutelata
il percorso verso il ritorno al lavoro agile ordinario apre a innovazioni nel welfare

ILLUSTRAZIONE DI STEFANO MARRA



Il Sole
24 ORE

24/03/22

I FOCUS DEL SOLE 24 ORE
Il Sole 24 ORE, Milano, Sett. n.8.
In vendita abbonata obbligatoria
con il Sole 24 ORE a €2,50 (il Focus del
Sole €0,50 + il Sole 24 ORE €2,00).
Solo ed esclusivamente per gli abbonati,
in vendita separata dal quotidiano a €0,50.

Chiuso in redazione il 21 marzo 2021



97722824320064

LA PROCEDURA

La comunicazione
semplificata resta
fino al 30 giugno

Barbara Massara p. 4

REGOLE

L'intesa individuale
ritorna obbligatoria
dal 1° luglio

Giampiero Falasca p. 5

GLI ACCORDI

Contratti collettivi
chiave per evitare
molte controversie

Giuseppe Bulgarini d'Elci p. 6

LA SORVEGLIANZA

Controlli a distanza
solo in presenza
di policy aziendale

Aldo Bottini p. 10

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA

8,9 milioni

La platea
Durante la pandemia quasi 9 milioni hanno lavorato da remoto, di cui circa 7,3 in smart working, gli altri in telelavoro

Il bilancio

Attività da remoto: dai lavoratori un giudizio in chiaroscuro

Secondo un'indagine dell'Inapp la modalità aiuta a svolgere gli impegni familiari ma complica i rapporti con i colleghi

Matteo Prioschi

La prevista fine, al 31 marzo, dello stato di emergenza causato dal Covid-19 dovrebbe portare a una situazione, rispetto a ora, più vicina alla normalità per quanto riguarda lo svolgimento delle attività lavorative. Tuttavia ciò non significa che dal 1° aprile, si potranno eliminare tutte le precauzioni adottate finora.

Però si dovrebbe poter tornare a una maggior presenza nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, il lavoro da remoto (principalmente da casa) non sarà più una necessità ma una possibilità, sia per le aziende che per i lavoratori. Potrebbero quindi esserci le condizioni per la realizzazione dell'utilizzo del "vero" smart working su larga scala.

I numeri

Un policy brief redatto dall'Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) aiuta a capire cosa è successo finora e fornisce alcune indicazioni interessanti per il

futuro. Prima della pandemia lavoravano da remoto circa 2,5 milioni di persone di cui il 32% in telelavoro e il 68% in modalità agile. Nel 2020, con l'arrivo del Covid-19 e relative restrizioni, si è arrivati a sfiorare quota 8,9 milioni e le due percentuali precedenti sono diventate 27 e 73 per cento.

Quasi 9 milioni di lavoratori corrisponde a poco meno del 40% degli occupati.

Nella primavera del 2021, quando Inapp ha svolto l'indagine pubblicata poi lo scorso mese di gennaio, la situazione era analoga, con il 67,3% degli intervistati che nel mese precedente non aveva fatto nemmeno un giorno di lavoro da remoto. La metà di chi ha sperimentato questa modalità, invece, lo ha fatto per tre-cinque giorni alla settimana. La pandemia ha inciso sulle modalità di gestione delle presenze, tant'è che durante l'emergenza sanitaria è diminuita la possibilità di scegliere liberamente quando andare in sede e quando lavorare altrove.

Il futuro

Giorni che si vorrebbero lavorare da remoto a settimana. Valori in % rispetto a chi lavorava da remoto al momento della domanda

	AZIENDA PUBBLICA	AZIENDA PRIVATA	TOTALE
Più di 5 giorni	8,6	11,3	10,8
Da 3 a 5 giorni	13,6	13,6	13,6
2 giorni	18,4	14,7	15,4
1 giorno	7,4	5,7	6,0
Mai	52,0	54,7	54,2

Fonte: indagine Inapp-Plus 2021

Valutazioni e prospettive

Quanto alle prospettive, secondo l'indagine condotta dall'Inapp, il 54% di chi nel 2021 stava lavorando da remoto non voleva continuare a farlo. Una percentuale che può fornire spunti di riflessione, tenuto conto che già il "maxi esperimento" dovuto al Covid ha riguardato solo il 40% dei lavoratori e che era più diffuso tra i profili con maggior scolarità, quindi un fenomeno che riguarda una determinata parte della forza lavoro.

Sempre in vista di ciò che accadrà e come gestirlo nelle aziende, al di là delle norme che regolano il lavoro agile e che vanno rispettate, ci sono i giudizi su quanto sperimentato nei mesi/anni scorsi. Per quasi il 54,7% degli intervistati il bilancio è complessivamente positivo, per il 36% né positivo né negativo, per il restante 9,3% negativo.

Per quanto riguarda singoli aspetti, la maggior parte dei lavoratori che lo ha vissuto ritiene che il lavoro da remoto generi isolamento e aumenti i costi delle utenze domestiche.

Poi ci sono considerazioni che danno la dimensione delle sfaccettature che caratterizzano il lavorare fuori dall'azienda: se l'affermazione «complica i confini fra vita lavorativa e vita familiare» ottiene il 56,1% dei consensi, al contempo il 68,9% ritiene che questa modalità aiuti a gestire gli impegni familiari. In ogni caso, dunque, la gestione, per il lavoratore non è semplice.

Sul fronte della vita lavorativa vera e propria si apprezza la maggior libertà di organizzarsi ma non aiuta i rapporti tra colleghi, mentre per quanto riguarda gli impatti sulla crescita e lo sviluppo professionale, la platea sostanzialmente è divisa a metà.

L'indagine

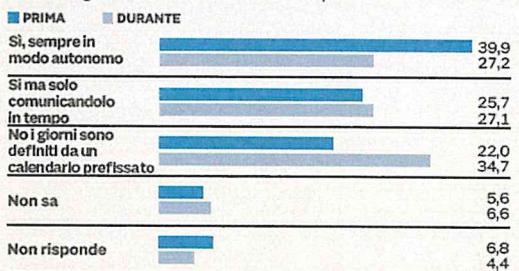
IL CONTROLLO

Come vengono misurate presenze e tempo di lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro. Valori in percentuale



MODALITÀ DI GESTIONE DELL'ALTERNANZA

Autonomia nella scelta dei giorni di lavoro da remoto, prima dell'emergenza Covid e durante. Dati in percentuale



I GIUDIZI

Accordo o disaccordo con alcune caratteristiche del lavoro da remoto per tipologia di datore di lavoro. Valori in percentuale



Fonte: indagine Inapp-Plus 2021. L'indagine è stata condotta tra marzo e luglio 2021 tramite interviste telefoniche su un campione di 45mila individui dai 18 ai 74 anni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA

30

Green pass
In base alle misure del Governo fino al 30 aprile l'accesso ai luoghi di lavoro dovrà avvenire con il green pass base

L'uscita dall'emergenza

Smart working ancora strumento per tutelare la salute dei lavoratori

L'approccio prudentiale contro il rischio Covid consiglia, ove possibile, di favorire le attività da remoto

Aldo Bottini

Nell'imminenza della cessazione dello stato di emergenza il Governo ha reso noto, con un comunicato del 17 marzo, di aver approvato un decreto legge per il superamento delle misure di contrasto al contagio da Covid-19.

Contrariamente alle indiscrezioni circolate nei giorni precedenti, che facevano propendere per un più rapido ritorno alla normalità, sul fronte lavoristico sembra restare alta l'attenzione per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Cambio di rotta

Lo schema del provvedimento dispone, infatti, la proroga di una serie di misure emergenziali. L'obbligo di utilizzare le mascherine nei luoghi al chiuso (compresi quelli di lavoro) rimane sino al 30 aprile 2022. Fissato fino al 30 aprile anche l'obbligo di green pass per accedere ai luoghi di lavoro, pur nel superamento della distinzione tra i lavoratori. In base all'età (per tutti basterà, infatti, possedere il green pass base), anche se per i lavoratori ultracinquantenni sembra confermato l'obbligo vaccinale fino al 15 giugno 2022, al pari del personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli istituti penitenziari, delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, mentre l'obbligo di vaccino per il personale sanitario e socio-sanitario è prorogato al 31 dicembre 2022.

Ma soprattutto sono state disattese le previsioni della vigi-

lia, che davano quasi per scontato che la cessazione dello stato di emergenza comportasse la fine dello smart working unilaterale e il ritorno al regime ordinario, con la conseguente necessità di provvedere alla stipulazione degli accordi individuali per continuare a svolgere la prestazione in modalità agile, totale o ibrida che sia.

Così non è stato e il regime emergenziale è semplificato è stato prorogato al 30 giugno. A ciò si aggiunge la proroga, sino alla medesima data, del diritto per i lavoratori fragili con specifiche patologie croniche di svolgere la prestazione in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione. Per tali dipendenti persiste inoltre, sempre sino al 30 giugno, l'obbligo di sorveglianza sanitaria eccezionale.

Il legislatore ha scelto, dunque, un approccio prudentiale all'uscita dallo stato di emergenza, anche in considerazione dell'attuale aumento dei contagi, pur in un contesto di diminuzione dei rischi legati alla malattia, determinato soprattutto da una sufficientemente diffusa copertura vaccinale di gran parte della popolazione.

Le disposizioni anti-contagio
È in questo quadro che va valutato il dubbio, da più parte sollevato, se la fine dello stato di emergenza possa far venir me-

Protocolli da aggiornare

Con l'uscita dallo stato di emergenza sarebbe auspicabile intervenga un aggiornamento dei contenuti dei Protocolli anti-contagio oggi vigenti

no la funzione di prevenzione del contagio che lo smart working ha svolto negli ultimi due anni. Una funzione in qualche modo "codificata" nei protocolli anti-contagio, che ne hanno sempre raccomandato il massimo utilizzo nella fase più acuta della pandemia, suggerendo di favorirlo anche nella fase di progressiva ripresa delle attività produttive, come strumento utile ad attuare il distanziamento sociale. I protocolli sono stati poi addirittura "legificati" dall'articolo 29 bis del DL 23/2020, norma non soggetta a scadenza, a mente della quale, ai fini della tutela contro il rischio di contagio da Covid-19, i datori di lavoro adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile mediante l'applicazione dei protocolli medesimi.

Il nodo dei distanziamenti

L'approccio prudentiale del Governo che emerge dallo schema di decreto legge, e soprattutto la decisione di prorogare la disciplina emergenziale del lavoro agile, suggeriscono di mantenere la funzione di prevenzione del contagio dello smart working, soprattutto laddove gli spazi aziendali non consentano un adeguato distanziamento tra le postazioni lavorative in caso di rientro totale in presenza, naturalmente ove ciò sia compatibile con le mansioni e l'organizzazione aziendale. Così come non potranno essere dismesse da un giorno all'altro le principali cautele volte a prevenire il contagio (mascherine, distanziamento e disinfezione delle mani).

Rischio non azzerato

Del resto, non si può ignorare che diminuzione del rischio non significa azzeramento del medesimo, come purtroppo dimostrano i dati di questi giorni. E il rischio Covid, come qualsiasi altro rischio per la salute nei luoghi di lavoro, non può essere trascurato dai datori di lavoro,

DISTANZE DA TENERE

Dopo l'emergenza

La fine dello stato di emergenza, il 1° aprile, non può portare i datori di lavoro a trascurare il rischio Covid, come qualsiasi altro rischio per la salute nei luoghi di lavoro. L'articolo 42 della legge 27/2020 stabilisce, peraltro, che il Coronavirus contratto in occasione di lavoro è considerato (e tutelato) come infortunio sul lavoro. Mantenere il rispetto delle cautele in questa fase appare opportuno anche per non esporsi al rischio di azioni fondate su colpa o responsabilità del datore di lavoro

La precauzione

Particolare cautela va posta, in particolare, nel contenere le presenze contemporanee nei luoghi di lavoro quando gli spazi aziendali non consentano un adeguato distanziamento, contribuendo così a tenere il più basso possibile il persistente rischio di contagio



stato di emergenza o meno. Anche perché l'articolo 42 della legge 27/2020 (di conversione del decreto legge 18), attualmente ancora in vigore, stabilisce che il Covid contratto in occasione di lavoro è considerato (e tutelato) come infortunio sul lavoro. È ben vero che le successive circolari Inail hanno confermato che resta fermo il principio generale secondo cui occorre che sia provato il nesso di causalità tra il contagio e il lavoro (circolare 13/2020) e che la responsabilità datoriale non consegue automaticamente al riconoscimento del contagio come infortunio ai fini Inail (circolare 22/2020). Tuttavia, mantenere il rispetto delle cautele in questa fase appare opportuno al fine di tutelare la salute nelle aziende e anche di non esporsi al rischio di azioni fondate su colpa/risponsabilità del datore di lavoro.

Lavoro agile da favorire

In conclusione, nonostante la cessazione dello stato di emergenza, va attentamente considerata l'opportunità di mantenere e favorire politiche e schemi di lavoro agile, anche al fine di continuare a contenere le presenze contemporanee nei luoghi di lavoro e conseguentemente contribuire a tenere il più basso possibile il persistente rischio di contagio.

La funzione prevenzionistica del resto si aggiunge agli altri vantaggi dello smart working (aumento della produttività, diminuzione di costi e assenteismo, conciliazione vita-lavoro) che abbiamo già avuto modo di sperimentare nel corso dell'emergenza pandemica.

Sarebbe in ogni caso auspicabile che, in concomitanza con l'uscita dallo stato di emergenza, intervenga un aggiornamento dei contenuti dei Protocolli oggi vigenti, proprio al fine di fornire alle imprese indicazioni aderenti al nuovo contesto. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Spid da verificare

In vista di un possibile ritorno alle procedure ordinarie, è opportuno che i datori di lavoro verifichino che l'identità digitale

Spid in loro possesso sia abilitata all'invio della comunicazione e degli accordi in quanto in passato sono state riscontrate limitazioni tecniche

La procedura Comunicazione semplificata al ministero del Lavoro

Prorogate senza modifiche le norme in vigore durante la fase emergenziale che consentono l'invio massivo delle informazioni

Barbara Massara

Fino al 30 giugno i datori di lavoro potranno utilizzare lo smart working continuando a servirsi della procedura semplificata introdotta in epoca emergenziale.

Lo stabilisce l'articolo 10 dello schema del decreto legge riaperture che tra le ultime e residuali misure anti Covid include anche lo smart working semplificato disciplinato dall'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto legge 34/2020.

La prima semplificazione consiste nel fatto che il lavoro agile è utilizzabile anche in assenza della stipula dell'accordo individuale previsto dall'articolo 19 della legge 81/2017, fermo restando il rispetto dei principi di carattere generali previsti dal Jobs act tra i quali l'obbligo di consegnare al lavoratore l'informativa sui rischi generici e specifici in materia di salute e sicurezza.

La procedura

L'altra agevolazione consiste nella possibilità di continuare a comunicare al ministero del Lavoro i rapporti svolti in forma di lavoro agile utilizzando l'apposito applicativo della procedura semplificata con invio massivo pubblicato sul sito Cliclavoro.

In pratica fino a giugno sarà consentito derogare alla previsione dell'articolo 23, comma 1, della legge 81/2017 che obbliga i datori di lavoro a comunicare i rapporti in forma di lavoro agile, in base all'articolo 9 bis del decreto legge 510/1996, con conte-

stuale deposito dei singoli accordi individuali.

Il riferimento normativo corrisponde alla comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, quella che deve essere effettuata in via preventiva rispetto alla decorrenza del contratto, la cui violazione o ritardo è punita con una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore.

La procedura semplificata compila automaticamente i dati aziendali e consente di trasmettere quelli dei singoli dipendenti in smart working attraverso un file excel estratto dalla stessa procedura e contenente poche e semplici informazioni. Conseguentemente, dopo un mero upload del file precedentemente compilato, con un semplice clic i dati sono inviati massivamente al ministero del Lavoro.

La prospettiva

Le aziende avranno quindi ancora tre mesi per prepararsi in via definitiva a un'applicazione piena e a regime della disciplina del lavoro agile da cui discende anche l'obbligo di comunicazione ordinaria e deposito dell'accordo al ministero del Lavoro.

A meno che nel frattempo venga approvata la disposizione normativa che dovrebbe mantenere una procedura semplificata anche dopo il 30 giugno.

Tale disposizione avrebbe dovuto essere adottata con un emendamento al decreto legge Sostegni ter, predisposto dal ministero del Lavoro, in base al quale, dopo la fase di emergenza, non sarebbe stato più

necessario inviare l'accordo individuale. L'azienda avrebbe dovuto comunque conservare quest'ultimo, mentre nella comunicazione sarebbe stato sufficiente inserire solo i nominativi dei lavoratori coinvolti e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Nelle more, conformemente alle previsioni del Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021, i datori di lavoro potranno altresì definire con i sindacati, attraverso accordi collettivi, o unilateralmente attraverso regolamenti aziendali, le linee guida della disciplina aziendale del lavoro agile.

Tali linee guida dovranno poi essere recepite negli accordi individuali che dovranno essere stipulati nel rispetto delle previsioni di legge e delle eventuali disposizioni contrattuali introdotte a livello di Ccnl, di contrattazione di secondo livello o di regolamentazione aziendale.

Regole e credenziali

Inoltre, anche da un punto di vista tecnico, le aziende dovranno preventivamente assicurarsi che l'identità digitale Spid di cui dispongono sia idonea all'utilizzo della procedura ordinaria di comunicazione e deposito del contratto di lavoro agile.

La procedura ordinaria di comunicazione è illustrata in un apposito manuale utente pubblicato sul sito del ministero del Lavoro, dove è previsto anche l'invio massivo delle comunicazioni, attraverso un file compresso (Zip file) contenente le notifiche relative a più lavoratori.

La comunicazione ordinaria, così come quella semplificata, è trasmessa dal datore di lavoro o dall'intermediario abilitato incaricato dal proprio cliente. ●

ACCESSO

Per l'invio massivo dei dati relativi ai lavoratori in smart working il ministero del Lavoro ha messo a disposizione un'applicazione specifica sul sito internet Cliclavoro. L'azienda per cui vanno trasmesse le informazioni si individua facilmente inserendo il relativo codice fiscale, dopo di che i dati identificativi vengono caricati automaticamente dal sistema. La procedura non prevede che si alle-

ghino gli accordi individuali sottoscritti tra azienda e dipendenti, in quanto non necessari durante il periodo emergenziale. Di conseguenza si ritiene che da aprile a giugno non siano tenute ad allegare tali accordi nemmeno le aziende che nelle scorse settimane avessero già provveduto a sottoscriverli in vista del ritorno alle regole ordinarie previsto dal 1° aprile

UPLOAD DEL FILE DI DATI

Una volta avuto accesso alla posizione dell'azienda interessata, si apre la schermata che consente di allegare il file excel con i dati di lavoratori impegnati in smart working. Le informazioni da inserire nel file sono: codice fiscale del

datore di lavoro; codice fiscale, cognome, nome, data di nascita, comune di nascita di ogni dipendente in lavoro agile; posizione assicurativa territoriale e voce di tariffa Inail; data di inizio e data di fine del periodo di smart working.

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA

4

Utilizzo degli apparecchi
Il datore deve minimizzare ogni controllo a distanza e garantire il rispetto delle regole dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori

L'accordo/1

Dal 1° luglio torna obbligatoria l'intesa individuale su regole e diritti

Occorre individuare i luoghi della prestazione e le modalità di esercizio del potere direttivo. Vanno fissate anche le fasce orarie di lavoro

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

Con una decisione inattesa il Governo ha spostato al 1° luglio il momento del ritorno alla "normalità" sancita e regolata dalla legge 81/2017; da tale data (e non più dal 1° aprile, come inizialmente previsto) tornerà la regola che consente di accedere allo smart working solo in presenza di un accordo firmato dal singolo dipendente, con il quale le parti concordano le regole da applicare a questa modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa.

La legge assegna un'ampia libertà di scelta alle parti dell'accordo, ma impone che vengano disciplinati e gestiti alcuni aspetti specifici del lavoro agile.

L'intesa necessariamente in forma scritta, da firmare con ciascun dipendente, deve anzitutto regolare il luogo di svolgimento della prestazione in modalità agile. Le parti dovranno, quindi, dovranno definire il perimetro entro cui si può lavorare in smart working, facendo un elenco dei luoghi consentiti oppure definendo le caratteristiche generali degli stessi.

Il potere direttivo

L'accordo dovrà disciplinare anche le modalità di esercizio del potere direttivo, stabilendo come il datore di lavoro potrà impartire ordini e direttive al dipendente. Le parti dovranno poi individuare quali strumenti saranno utilizzati dal lavoratore quando lavora in modalità agile, indicando quali sono messi a disposizione dal datore come un pc portatile o una connessione

wi-fi) e quali invece sono di proprietà del lavoratore. Questo tema è destinato a diventare molto caldo quando finalmente il lavoro agile sarà tornato alla normalità. In quanto la scelta dei mezzi impatta anche sulla collocazione dei costi connessi.

Nel disciplinare gli strumenti di lavoro, le parti dovranno definire il perimetro di utilizzo degli apparecchi che hanno potenzialità di controllo a distanza, tenendo a mente che il datore deve minimizzare ogni controllo di questo tipo e garantire il rispetto delle regole fissate sul tema dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

L'accordo individuale deve anche definire le fasce orarie entro cui si potrà svolgere la prestazione lavorativa: all'interno di tali fasce il lavoratore potrà organizzare la propria at-

tività nel rispetto delle norme generali su orario normale e massimo. È sbagliato – e illecito – pensare che il lavoratore in modalità agile non abbia vincoli di durata sulla prestazione.

L'accordo tra le parti dovrà anche regolare il "diritto alla disconnessione" del lavoratore, stabilendo criteri, tempi e modalità con cui viene garantito nel corso della giornata lavorativa il suo diritto a disconnettersi da qualsiasi strumento di collegamento digitale.

Gli illeciti disciplinari

Le parti possono definire anche le tipologie di condotte rese all'esterno che danno luogo a illeciti disciplinari; questo aspetto è importante, in quanto durante il lavoro in modalità agile il lavoratore può rendersi responsabile di condotte illecite che fuoriescono da quelle già regolamentate dal codice disciplinare.

Da ultimo, l'intesa dovrà scegliere la durata del ricorso al lavoro agile, che potrà essere a tempo predefinito o indeterminato. La forma a termine viene spesso preferita in quanto consente alle imprese di assegnare un carattere sperimentale al passaggio allo smart working, anche se il modello a tempo indeterminato consente maggiore flessibilità in uscita (si può interrompere in qualsiasi momento, previo preavviso).

Questi contenuti necessari non esauriscono lo spazio negoziale delle parti, che possono inserire nell'intesa anche patteggiamenti aggiuntivi (ad esempio, la disciplina dei buoni pasto, le regole per chiedere di passare dallo smart al lavoro in presenza o viceversa eccetera) che sono funzionali ai rispettivi interessi; possono anche rinviare a policy aziendali sul lavoro agile (molto diffuse nelle aziende, per unificare le regole) o ad accordi collettivi, di livello nazionale, territoriale o aziendale, vigenti. ●

Va definito il diritto alla disconnessione

Le parti sociali

Gli input del Protocollo firmato il 7 dicembre

La legge 81/2017 ha "dimenticato" di assegnare un ruolo preciso alle parti sociali nella disciplina del lavoro agile.

In attesa che dal prossimo 1° luglio si completi il percorso di ritorno alla normalità, questo ruolo è destinato a essere recuperato grazie al Protocollo firmato dalle parti sociali e dal ministero del Lavoro il 7 dicembre scorso: un'intesa che formalmente non è vincolante (si può attivare lo smart working anche presso aziende che non hanno una disciplina collettiva) ma che pare destinata ad avere un impatto comunque importante sull'intera vicenda. Tale Protocollo si compone di linee guida abbastanza semplici e leggere, grazie a cui si consegna alle parti sociali un documento che orienterà la scrittura di tutti i prossimi contratti collettivi, tanto nazionali quanto aziendali, e consentirà l'avvio delle sperimentazioni concrete.

I contratti collettivi

Il Protocollo richiama i principi generali già fissati dalla legge, ma introduce un concetto importante: le intese individuali dovranno adeguarsi ai contenuti previsti dalla contrattazione collettiva. Una regola che diventerà vincolante per tutte le aziende che applicheranno un accordo collettivo che la dovesse ribadire, e che introdurrà un cambio di prospettiva importante, aggiungendo mag-

giore complessità allo strumento ma anche generando più consenso rispetto alla sua introduzione in azienda.

Il Protocollo affronta il nodo del diritto alla disconnessione. Le parti devono individuare una «fascia di disconnessione», durante la quale il dipendente non è tenuto a lavorare ed essere connesso, possono essere usati i permessi retribuiti, e durante le assenze dal lavoro non si può richiedere di svolgere attività lavorativa. Viene prevista, inoltre, una forma particolare di «parità di trattamento»: tutti i lavoratori impiegati nelle aree organizzative in cui si concede lo smart working devono potersi accedere, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Gli strumenti di lavoro

Sul costo degli strumenti di lavoro il Protocollo rinuncia a una scelta netta: non viene detto se va sostenuto dal lavoratore o dal datore, limitandosi ad accollare a quest'ultimo solo il costo di manutenzione e sostituzione degli strumenti, ove siano frontati dal datore. Per il resto, viene rimessa all'accordo tra le parti la scelta di utilizzare anche gli strumenti del lavoratore. Per gli altri aspetti – salute e sicurezza sul lavoro, infortuni, diritti sindacali, parità di trattamento, protezione dei dati – il Protocollo richiama concetti già previsti dalla legge.

Ribadita anche l'importanza della formazione e dell'informazione dei lavoratori, indispensabili per accrescere le loro competenze digitali. ●

CON IL CAMBIO DATA

Accordi già firmati

Molte aziende in questi giorni, vista l'imminenza della scadenza del 1° aprile, si erano già organizzate facendo firmare al personale degli accordi di smart working

Intese sempre valide

Tali intese restano valide, anche se è stato prorogato il regime semplificato, essendo comunque possibile per le parti condividere e concordare il ricorso al lavoro agile mediante accordo scritto

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Il Protocollo nazionale
Il 7 dicembre 2021, il ministero del Lavoro e le parti sociali hanno siglato un accordo per spingere sulla contrattazione

collettiva dello smart working, definita «fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile»

L'accordo/2

La contrattazione collettiva fissa regole condivise ed esigibili

Il regolamento interno adottato dal datore in modo unilaterale può essere facilmente soggetto a contestazioni

Pagina a cura di
Giuseppe Bulgarini d'Elci

Smart working semplificato e smart working strutturale hanno un elemento in comune. In un caso come nell'altro, le imprese hanno interesse ad avere un quadro di regole vincolanti per tutti i dipendenti nei vari ambiti in cui il lavoro agile richiede di essere adattato alle specifiche esigenze aziendali.

Occorre disciplinare i requisiti di accesso allo smart working e il diritto di precedenza, stabilire turni e percentuali di lavoro agile in rapporto a quello in presenza, fissare i limiti alla flessibilità oraria e le forme di reperibilità, regolare il potere di controllo e individuare le ipotesi di revoca dello smart working, definire le condotte vietate e associarvi le sanzioni.

Alcune attività sono perfettamente compatibili con il lavoro

agile, altre in parte e altre non lo sono per nulla.

In tutti questi ambiti a fare la differenza sono le regole che il datore di lavoro adotta per una disciplina trasparente ed equilibrata, che tenga assieme le necessità delle imprese e i bisogni dei dipendenti. Rispetto al regolamento interno, che costituisce un documento unilaterale di emanazione datoriale, l'accordo collettivo aziendale offre l'indubbio vantaggio che le regole sono condivise e, per ciò stesso, esigibili nei confronti di tutti i lavoratori (con l'eventuale eccezione dei dipendenti affiliati a una sigla sindacale che si sia espressa in aperto dissenso con il contenuto dell'accordo).

Ne sono perfettamente consapevoli le parti sociali e il ministero del Lavoro, a cui si deve il Protocollo nazionale siglato il 7 dicembre 2021. Spingono sull'acceleratore della «contrattazione collettiva quale fonte privilegiata

di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile».

I parametri per l'accordo

Il parametro della distanza della residenza dalla sede di lavoro o dell'anzianità minima di servizio per regolare la priorità di accesso allo smart working (o l'assegnazione di più giorni di lavoro agile) non si presta a contestazioni, se è frutto di una previsione contrattuale condivisa con la Rsu. Può invece essere oggetto di censure se deriva da una mera determinazione datoriale. Nella stessa impresa possono essere, per esempio, occupati lavoratori che non hanno il disagio della distanza, ma abitano in aree ad alta densità demografica (quindi, con più traffico in entrata e uscita) o hanno scarsa anzianità, ma incombenti esigenze di cura familiare. Il mero regolamento interno rischia non solo di generare malcontento, ma può indurre iniziative per dispartita di trattamento.

Lo schema si replica per le attività ammesse al lavoro agile e quelle escluse: ci sono ambiti professionali in cui una netta demarcazione tra prestazioni com-

patibili, o meno, con lo smart working non è immediata. Del resto, il datore può avere interesse a mantenere stabilmente in azienda alcune funzioni, a prescindere dalla teorica possibilità di svolgerne da remoto le attività. È l'accordo aziendale, in questi casi, lo strumento più adatto: la decisione di includere nello smart working alcuni reparti e non altri è condivisa coi rappresentanti dei lavoratori e lo spazio per contestare ingiustificati trattamenti sfavorevoli si annulla.

Scarso rendimento e recesso

Lo smart working allenta le forme di controllo tradizionali e le trasferisce sui risultati, rispetto ai quali è interesse delle imprese poter intervenire in caso di rendimento insufficiente. Gli approdi della giurisprudenza insegnano come lo scarso rendimento non sia una fattispecie che, in sé considerata, possa comportare l'interruzione di un rapporto di lavoro, ma nulla vieta che questo istituto sia utilizzato per legittimare la revoca della prestazione in smart working. Perché abbia efficacia vincolante, tuttavia, non è prudente affidare la revoca per scarso rendimento alla mera

previsione di una policy aziendale. È necessario che le regole in questo campo siano scolpite nel testo di un accordo collettivo, che è anche la sede deputata ad associare le sanzioni disciplinari alle specifiche condotte inadempienti riconducibili alla prestazione in regime di lavoro agile.

La legge 81/2017 stabilisce che, in presenza di un «giustificato motivo», ciascuna delle parti possa recedere con effetto immediato dallo smart working. Le fattispecie che realizzano questa condizione vanno ovviamente esplicitate e variano in base a tipo di attività ed esigenze datoriali.

È l'accordo aziendale la sede naturale per stabilire in quali casi quali è interesse delle imprese poter intervenire in caso di rendimento insufficiente. Gli approdi della giurisprudenza insegnano come lo scarso rendimento non sia una fattispecie che, in sé considerata, possa comportare l'interruzione di un rapporto di lavoro, ma nulla vieta che questo istituto sia utilizzato per legittimare la revoca della prestazione in smart working. Perché abbia efficacia vincolante, tuttavia, non è prudente affidare la revoca per scarso rendimento alla mera

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'intesa può regolare l'attività extra orario

Le potenzialità

Retribuzione non dovuta se concordato

Sono numerosi gli ambiti in cui l'accordo aziendale dà più garanzie di agibilità e previene contestazioni rispetto al regolamento interno.

L'articolo 18 della legge 81/2017 stabilisce che il lavoro agile non ha «precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro» e può

essere organizzato per «fasi, cicli e obiettivi». Ma l'esperienza, anche al netto del periodo di emergenza pandemica, insegna che le imprese hanno l'esigenza di introdurre limiti alla libertà di gestione dei tempi di lavoro.

Non c'è solo il tema della reperibilità in certe fasce della giornata lavorativa, ma anche il vincolo per cui la prestazione, in una prospettiva di coordinamento organizzativo o interazione con gli interlocutori (clienti, fornitori eccetera), non deve

iniziare prima di un dato orario e terminare oltre un altro. Poniamo che il lavoratore abbia iniziato la prestazione alle 8 e lavorato fino alle 17 (con pausa pranzo), salvo ricevere una mail alle 17,30 con invito a connettersi alle 18 per una riunione non programmata con un cliente. In questo caso, è l'accordo aziendale a stabilire se compete al dipendente il pagamento delle ore aggiuntive oppure se, trattandosi di una prestazione resa in funzione degli obiettivi, la retribu-

zione durante lo smart working è svincolata dall'effettivo orario.

La policy aziendale non dà la stessa copertura neanche sul buono pasto. La giurisprudenza di merito non è garantita sulla tesi per cui, avendo il lavoratore ampia libertà nel determinare il luogo di lavoro, non spetta il rimborso del pasto. Sopravvive un indirizzo contrario, che rende opportuno disciplinare nell'accordo aziendale se in smart working compete o no il buono pasto.

Talora le imprese, per ridurre

le i costi fissi, hanno interesse che i lavoratori prestino in smart working un numero di giornate su base settimanale o mensile superiore a una soglia minima e vi collegano la maturazione di una quota della retribuzione variabile. È il caso degli accordi che prevedono una quota di giornate di lavoro agile obbligatorie e una soglia ulteriore su base facoltativa, ricorrendo all'utilizzo di quest'ultima un premio economico. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Un esempio di accordo: Terna
In Terna, dopo il graduale rientro che fa registrare il 30% di presenze in sede, le persone potranno continuare a lavorare

in smart working fino a due giorni a settimana, come da accordo sindacale del 9 novembre 2020, al quale ha già aderito il 93% dei lavoratori

Le esperienze aziendali

Lo smart working favorisce il rientro dei lavoratori in sicurezza

Riconosciuto il diritto alla disconnessione
Maggiore flessibilità per genitori e persone con problematiche di tipo sanitario

Pagina a cura di
Cristina Casadei

Dopo i mesi di pandemia, segnati dallo stop and go del rientro negli uffici, nelle aziende ci si prepara al lavoro ibrido vero e proprio, alternando giorni da remoto e giorni in sede. In maniera molto graduale, come spiegano alcune grandi realtà.

Per esempio Accenture, dove al momento verrà data ancora per un po' di tempo la possibilità di scegliere da dove lavorare.

Oppure Tim, che riparte con un giorno di presenza alla settimana in aprile e poi con tre, da maggio fino a fine anno.

Allo stesso modo, in Generali è in crescita il numero di chi lavora in sede.

Anche In Enel, dove è in corso la trattativa per il rinnovo dell'accordo di smart working, il rientro è molto cadenzato.

La contrattazione

Nel cauto ritorno alla normalità ci sono però delle differenze che riguardano la contrattazione, che in questi mesi molte aziende hanno perfezionato. Alcuni settori, è il caso del credito, già prima della pandemia avevano definito un protocollo con un tetto di dieci giorni al mese da remoto, diritto alla disconnessione e buono pasto, entrato nel contratto e a cui le aziende del settore si attengono. Altri, come le assicurazioni, hanno definito poco più di un anno fa un protocollo molto avanzato ma che deve ancora entrare nel contratto, in fase di rinnovo. Di qui le diverse scelte delle società.

Così Generali, Allianz, Axa, Reale Mutua procedono per la via dell'accordo collettivo e altre, come Zurich, per quella dell'accordo individuale. Parliamo proprio dalle assicurazioni per vedere cosa sta succedendo.

In Generali l'accordo siglato con i sindacati ha previsto la

massima estensione della flessibilità, lasciando che l'equilibrio del lavoro ibrido sia legato ai diversi modelli di organizzazione, senza però prevedere che possa essere la modalità esclusiva della prestazione lavorativa. Oggi il 95% delle persone ha aderito all'accordo che verrà implementato con la fine dell'emergenza, in maniera graduale. Se la tendenza è a un'oscillazione di 2/3 giorni in presenza e 3/2 giorni da remoto, una delle costanti è il diritto alla disconnessione.

Tra gli ultimi grandi accordi c'è quello di Leonardo, 30 mila addetti in Italia e una potenziale platea di smart worker tra 17 e 19 mila. Volontariamente, potranno lavorare fino a un massimo di 8 giornate al mese da remoto che potranno arrivare a 10 per particolari settori e attività. Per migliorare il benessere è stato definito un diritto alla disconnessione dalle 19,30 alle 8.

Tra le grandi aziende, in Eni si sta adottando lo smart working emergenziale. Poi entrerà in vigore il nuovo smart working ordinario. Nella società sono previsti fino a otto giorni al mese nelle sedi

uffici e quattro giorni nelle sedi industriali, con nuove regole sul diritto alla disconnessione. L'accordo prevede diverse opzioni di maggiore flessibilità per mamme, papà e persone con particolari esigenze, anche sanitarie.

In Poste Italiane, dove durante l'emergenza ci sono stati 20 mila smart worker, l'accordo post emergenza prevede che i dipendenti che svolgono attività remotizzabili, ossia staff, back office e indiretti di produzione, potranno richiedere lo smart working, in relazione alle esigenze organizzative/produttive. Il rientro sarà garantito, in sicurezza, con un graduale ripristino della normalità.

Il work-life balance

Terna, che ha oltre 5 mila addetti, dopo il graduale rientro che fa registrare il 30% di presenze in sede, ha un'intesa che consente di lavorare da remoto fino a due giorni a settimana. Vi ha già aderito il 93% delle persone. La società ha anche definito modalità integrative per agevolare il work-life balance, ad esempio, di donne in gravidanza, neo-mamme e neo-papà. Diverse le iniziative per il be-

nessere e le misure per facilitare lo smart-working, da casa o dagli spazi di smart hub-working.

Italgas, con 4 mila addetti e una platea di 2.500 potenziali smart worker, ha previsto fino a dieci giorni al mese da remoto. A questo va aggiunto un pacchetto di 40 giorni aggiuntivi l'anno di cui potranno beneficiare, in maniera frazionata o consecutiva, alcune categorie.

Passando alle tic, in Tim si lavorerà in modalità agile cinque giorni su cinque fino al 31 marzo. Poi con gradualità vi sarà il rientro. Stiamo parlando di 29.700 persone in Tim e 33.600 nel gruppo. Per tutto aprile è previsto un giorno di rientro alla settimana; da maggio fino a fine anno i giorni saranno tre. L'andamento della pandemia e ragioni organizzative potranno comportare aggiustamenti. Il gruppo ha un accordo sindacale che prevede tre giorni a settimana in sede e due a casa, a cui ha aderito il 97% dei lavoratori.

Si sta già lavorando in modalità ibrida in Vodafone, con lavoro agile per l'80% dell'orario mensile per chi lavora all'assistenza al cliente e del 60% per le altre aree. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In alcune società preferite le intese individuali

Settori

Da Zurich ad Accenture, scelta la via della policy

Non sempre dietro l'utilizzo dello smart working c'è un accordo collettivo con i sindacati. In molti casi, soprattutto nelle aziende medio piccole, si procede con policy e poi accordi individuali per regolamentare l'uso dello strumento. Basandoci sulla cronaca, questo

però accade anche in grandi realtà. Persino nel settore assicurativo, che ha una contrattazione molto avanzata, non mancano i casi in cui l'accordo collettivo non c'è.

In Unipol, compagnia che ha oltre 10 mila addetti e che negli anni passati è uscita da Ania pur continuandone ad applicare il Ccnl, lo strumento è stato utilizzato in maniera massiva nella fase emergenziale, per poi essere ridimensionato lo scorso autunno, fatte salve una serie di fattispecie racchiuse in

un lungo elenco. Al momento la priorità è il piano industriale che verrà presentato a maggio e, quanto allo smart working, l'azienda nei prossimi giorni farà ulteriori comunicazioni a chi sta lavorando da remoto.

Zurich dopo aver tentato la via dell'accordo sindacale con una trattativa che non è arrivata al momento della sigla, ha una policy molto avanzata, coerente con il protocollo Ania, su cui si basano gli accordi individuali sottoscritti da

oltre il 90% dei lavoratori. Prevede uno schema di lavoro con il 60% del tempo da remoto, pari a tre giorni alla settimana, e il 40% in presenza. Inoltre le persone possono organizzare il proprio tempo in autonomia in determinate fasce, hanno un pacchetto di 14 ore di flessibilità, oltre al diritto alla disconnessione dalle 18,30, il buono pasto e lo straordinario retribuito.

Allo stesso modo anche Accenture, la società di consulenza che in Italia ha 18 mila lavoratori e di-

versi contratti, dal commercio, al metalmeccanico, al credito, non ha un accordo collettivo, ma una policy di smart working che prevede per tutti, volontariamente, la possibilità di lavorare fino a tre giorni da remoto alla settimana.

Oltre il 98% dei lavoratori ha sottoscritto un accordo individuale. Per il momento, però, la società ha scelto di dare alle persone la libertà di decidere se lavorare in sede o da remoto. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Definizione doppia

Il decreto legge 18/2020 ha elencato i criteri per individuare i lavoratori fragili, ma un decreto ministeriale del 2022

ha fornito nuovi parametri. Va ancora chiarito quale elenco vale ai fini del diritto allo smart working da gennaio a marzo di quest'anno

Categorie tutelate

Fino al 30 giugno stabilito il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili

L'ultima proroga fa esplicito riferimento solo ai lavoratori individuati dal decreto ministeriale del 4 febbraio 2022

Pagina a cura di
Barbara Massara

La categoria di lavoratori che in tutta la fase pandemica è stata ed è destinataria di un vero e proprio diritto allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile è quella dei "fragili".

La norma di riferimento, oggetto di numerose proroghe è l'articolo 26, comma 2 bis, del Dl 18/2020, che riconosce ai lavoratori fragili il diritto a svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile «anche attraverso l'adozione di diversa man-

sione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto».

I beneficiari dal 2020

Tale norma, attraverso il rinvio al comma 2, si rivolgeva ai lavoratori «in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita» nonché a quelli «riconosciuti disabili gravi ex art. 3 comma 3 della legge 104/1992».

Le ultime due proroghe sono state quelle stabilite dall'articolo 17 del Dl 221/2021 che ha esteso il diritto allo smart working al 31 marzo e successivamente quella dell'articolo 10 dello schema del decreto legge riaperture che ha esteso la medesima tutela fino al 30 giugno, sebbene limitatamente ai lavoratori riconosciuti come fragili in base al decreto del ministero della Salute del 4 febbraio 2022.

Il nuovo elenco

Lo stesso articolo 17 ha previsto, infatti, l'adozione di un decreto che avrebbe dovuto individuare «le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità». Il Dm elenca le patologie (esempio trapianto o attesa di trapianto, patologia oncologica con trattamento

di farmaci immunodepressivi, anche se le cure state sospese da meno di 6 mesi) e delle condizioni (esempio lavoratori ultra 60enni esentati dall'obbligo vaccinale) che, laddove attestate da una certificazione rilasciata dal medico di medicina generale, consentono di identificare questa nuova categoria di lavoratore fragile.

Il problema che è stato più volte evidenziato è se questa nuova definizione di lavoratore fragile si dovesse aggiungere o sostituire a quella contenuta nell'articolo 26, comma 2, del Dl 18/2020. Il dubbio rimane per quanto concerne la proroga fino al 31 marzo.

Al contrario, per la proroga dal 1° aprile al 30 giugno, il decreto riaperture non lascia dubbi, in quanto l'ambito di applicazione è espressamente riservato ai nuovi lavoratori fragili quali definiti dal Dm del 4 febbraio.

Assenza non più tutelata

Il Dl 221/2021 ha altresì prorogato fino al 31 marzo la previsione contenuta nell'articolo 26, comma 2, del Dl 18/2020 che riconosce ai lavoratori fragili assenti, in quanto impossibilitati a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, il trattamento economico dovuto in caso di ricovero ospedaliero. Tale norma non è stato oggetto di ulteriore proroga. Il messaggio Inps 1126/2022 non ha specificato la platea dei fragili destinatari della proroga del comma 2, limitandosi a richiamare la previsione che equipara il periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero.

Sarebbe opportuno per poter gestire correttamente la proroga di entrambe le previsioni fino al 31 marzo, che venisse chiarito l'esatto ambito applicativo. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Corsia preferenziale in caso di disabilità grave

Oltre l'emergenza
Protocollo nazionale e
legge indicano le priorità

Lo smart working per i lavoratori fragili e disabili rappresenta una misura di accomodamento ragionevole che favorisce la loro inclusione sociale. Lo prevede l'articolo 10 del Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021, il quale, nel definire le linee guida del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva, esorta le parti sociali a facilitarne l'accesso ai lavoratori in condizioni di fragilità e disabilità, proprio in quanto misura di accomodamento ragionevole idonea a neutralizzare lo svantaggio connesso allo stato di salute e a consentire lo svolgimento dell'attività lavora-

tiva in condizioni di uguaglianza con gli altri dipendenti.

La legge del 2017

Anche prima di questa previsione, la legge 81/2017, che ha istituzionalizzato il lavoro agile, ha dedicato due specifiche disposizioni ai lavoratori in condizioni personali o familiari di disabilità. Il suo articolo 18, al comma 3 bis, prevede anzitutto che, ai fini della stipula di accordi individuali di smart working, i datori di lavoro debbano accogliere con priorità le richieste presentate dai dipendenti con figli disabili gravi (oltre a quelle provenienti da lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, secondo quanto previsto dall'articolo 16 del Dlgs 151/2001). Pertan-

to, laddove le richieste di lavoro agile siano contingentate, i datori devono dare priorità a quelle presentate dai lavoratori con figli disabili gravi, i quali dovrebbero coincidere con quelli che assistono figli disabili gravi per i quali fruiscono anche dei relativi permessi giornalieri o mensili.

L'articolo 19 della legge 81/2017 prevede poi, nel caso di lavoratori disabili secondo l'articolo 1 della legge 68/1999, in possesso cioè dei requisiti utili per coprire le quote di riserva del collocamento obbligatorio, un ampliamento da 30 a 90 giorni del termine di preavviso che i datori devono rispettare per poter recedere dall'accordo di smart working a tempo indeterminato. Pertanto, nei rispettivi contratti

deve essere formalizzato questo più ampio termine di preavviso utile a consentire un'adeguata riorganizzazione dell'attività di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

Il ruolo del lavoro agile

Lo smart working può quindi rappresentare un valido strumento per inserire - o reinserire - il lavoratore con disabilità nel contesto lavorativo, costituendo un accomodamento ragionevole che permette al dipendente di operare in un ambiente consono alle proprie specifiche esigenze e con gli ausili tecnici di cui ha bisogno.

Anche in ragione di questa importante funzione di inclusione sociale riservata allo smart working, è importante

che nell'informativa sulla salute e sicurezza da consegnare con cadenza annuale al lavoratore, in base all'articolo 22 della legge 81/2017, siano specificati i rischi generici e specifici propri di questa attività svolta lontano dai locali aziendali, nonché le misure atte a prevenirli e contenerli.

Questo anche in ragione del fatto che i profili infortunistici del lavoro agile sono tra gli aspetti più delicati e critici, posto che, nonostante la piena equiparazione legale della tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, lontano dalla sede aziendale e in contesti differenziati non è sempre facile dimostrare il carattere professionale dell'infortunio. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Niente controlli a domicilio

Le regole sul controllo del green pass o del super green pass valgono nel momento di accesso al lavoro, mentre non

sono applicabili nei periodi in cui il dipendente lavora in modalità agile; durante tali periodi non sono quindi, previsti, controlli a domicilio

Controlli anti-Covid

Il lavoro agile non può eludere le regole sull'obbligo di green pass

Se viene accertato il mancato possesso del certificato verde il rapporto non viene ripristinato chiedendo di operare da casa

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

Lo smart working si intreccia indirettamente con tutti gli obblighi di controllo previsti dalla normativa vigente in materia di green pass e obbligo vaccinale. Un intreccio che nasce da una questione di carattere generale: è possibile eludere, o comunque non applicare, i controlli previsti per l'accesso al lavoro ricorrendo allo smart working?

La risposta, analizzando il testo del Dl 127/2021 (come convertito dalla legge

165/2021 del 19 novembre scorso) e anche gli orientamenti applicativi emersi in questi mesi, sembra essere negativa: non si può pensare di sopperire alla mancanza di green pass (nelle diverse forme richieste dalla legge per accedere sui luoghi di lavoro) svolgendo la prestazione di lavoro in modalità agile.

La risposta negativa poggia essenzialmente sul meccanismo che si genera nei confronti del lavoratore che si presenta al lavoro senza green pass (o super green pass, se over 50, per i periodi in cui sarà vigente).

Questo dipendente va in-



Per chi è in smart. Non può essere esclusa una richiesta di rientro temporaneo sul luogo di lavoro per verificare il possesso del green pass

contro a conseguenze molto rilevanti se si presenta sul luogo di lavoro: a causa del mancato possesso del certificato verde accertato in fase di accesso ai locali aziendali, sarà considerato assente ingiustificato, senza diritto alla retribuzione e ogni altro emolumento connesso. L'as-

senza ingiustificata (e il mancato pagamento della retribuzione) prosegue automaticamente, e senza necessità di compiere altri passaggi, fino alla presentazione della certificazione.

Questo vuol dire che il lavoratore non potrà ripristinare la funzionalità del rapporto di

lavoro chiedendo semplicemente di lavorare in modalità agile da casa: per poter passare a tale modalità, il rapporto dovrà essere ripreso, e per farlo riprendere il lavoratore dovrà recarsi in azienda ed esibire il green pass oppure il super green pass, secondo la fascia d'età in cui si colloca.

Un problema diverso si potrebbe verificare nei confronti di un dipendente che lavora stabilmente in modalità agile, senza che l'azienda abbia possibilità di verificare il possesso del green pass.

Questo lavoratore potrà svolgere la prestazione senza problemi fino al momento in cui ci sarà un controllo del green pass; non è da escludere che l'azienda possa chiedere al personale un rientro temporaneo sul luogo di lavoro proprio per verificare tale aspetto. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Multa salata se si va in azienda senza certificato

Sui luoghi di lavoro

La sanzione può arrivare fino a 1.500 euro

Dallo scorso 15 ottobre, sulla base del Dl 127/2021 (nella versione definitiva convertita dalla legge 165/2021), chiunque intenda entrare in un luogo di lavoro pubblico o privato per svolgere un'attività lavorativa deve presentare, ove richiesto, il green pass ordinario (e fino al 30 aprile 2022, come prevede l'ultimo decreto del Governo): la certificazione digitale che attesta di aver fatto la vaccinazione contro il Covid-19, o di essere risultati negativi al test o di essere guariti da tale malattia. Viene invece richiesto il super green pass a tutti

i lavoratori che compiranno 50 anni entro il 1° aprile 2022, soggetti all'obbligo vaccinale; dopo tale data verrà meno questo obbligo (e si applicherà la disciplina ordinaria, quindi l'obbligo di green pass base fino al 30 aprile).

Obbligo generalizzato

La richiesta del green pass per accedere ai luoghi di lavoro riguarda sia la Pa, sia i datori di lavoro privati, senza eccezioni di dimensione o tipologia di rapporto: riguarda infatti tutte coloro che svolgono una prestazione lavorativa presso un luogo di lavoro o una Pa, siano essi lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e ogni altra tipologia di lavoratori non subordinati.

Le categorie esentate sono li-

mitate: i soggetti che per condizione medica non possono ricevere o completare la vaccinazione per ottenere una certificazione verde Covid-19 e alcuni operatori della giustizia. La verifica del green pass spetta ai datori di lavoro per chi ha un contratto subordinato, oppure ai soggetti che organizzano, in qualità di datori, l'attività lavorativa del luogo in cui il lavoratore autonomo (ma anche dipendente di terzi, come i somministrati e i distaccati) intende accedere. Per fare questo controllo i datori devono individuare i soggetti incaricati a verificare eventuali violazioni delle regole di accesso, mediante appositi documenti di nomina («atto formale»).

La legge non stabilisce in dettaglio come si svolge il controllo,

ma lascia ai datori il compito di definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche. Le procedure aziendali possono prevedere controlli all'ingresso (preferibilmente) o durante la giornata lavorativa, e possono - a discrezione del datore - interessare tutto il personale o svolgersi a campione (nel settore pubblico, almeno il 20% del personale).

Il controllo del green pass può essere fatto utilizzando VerificaC19, la app sviluppata dal Governo per verificare il possesso del certificato senza acquisire e trattare indebitamente dati personali. La app è gratuita ed è scaricabile dagli store per essere installata sul dispositivo mobile del verificatore.

In alternativa, è possibile uti-

lizzare un sistema di controllo tramite piattaforma digitale.

La legge di conversione del Dl 127/2021 ha previsto anche forme di controllo semplificate, mediante la consegna del green pass da parte del lavoratore.

Le sanzioni applicate

Se il datore non verifica il green pass, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro (raddoppiata in caso di violazioni reiterate). Se il lavoratore elude le verifiche e viene sorpreso senza green pass, la sanzione amministrativa va da 600 a 1.500 euro (raddoppiata in caso di violazioni reiterate). Il datore di lavoro sarebbe inoltre legittimato ad avviare una procedura disciplinare. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Verifiche online

I dipendenti che prestano la loro attività fuori dai locali aziendali sfuggono ai meccanismi di «supervisione»

tipici di una prestazione svolta in azienda: per loro le uniche forme di controllo possibili sono quelle legate all'utilizzo degli strumenti informatici

La sorveglianza

Controlli a distanza dei lavoratori solo con adeguata policy aziendale

I dati raccolti i devono essere funzionali alle finalità dichiarate nell'informativa e vanno conservati il minimo indispensabile

Pagina a cura di
Aldo Bottini

Per i dipendenti che prestano la loro attività fuori dai locali aziendali in modalità smart working le uniche forme di controllo tecnicamente possibili sono quelle legate all'utilizzo degli strumenti informatici.

In linea generale, se è vero che il datore ha il potere di controllare che l'attività dei dipendenti sia eseguita conformemente alle direttive da lui impartite, è necessario contemperare siffatto potere con il contrapposto diritto dei lavoratori al rispetto della riservatezza. Tale bilanciamento ha trovato soluzione nell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), così come modificato dal Jobs Act, il quale - pur eliminando il divieto assoluto di controllo a distanza dei

lavoratori - dispone che gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a remoto della prestazione possano essere:

- impiegati solo per determinate finalità (esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro e di tutela del patrimonio aziendale);
- installati previo accordo collettivo aziendale o, in mancanza, autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl).

In via generale, non sembrano esserci dubbi sulla possibilità di qualificare come strumenti di lavoro, ad esempio, i computer aziendali e le caselle di posta elettronica, in quanto necessari allo svolgimento della prestazione soprattutto quando la stessa viene resa a remoto. Tuttavia, un'analisi più approfondita andrà svolta sui singoli software utilizzati, per accertarne l'effettiva natura di strumento di lavoro, e non di mero strumento or-

ganizzativo o di controllo, che richiederebbe ancora l'autorizzazione sindacale o amministrativa.

La qualificazione «lavorativa» dello strumento non autorizza però un indiscriminato controllo a distanza. Il nuovo articolo 4 prevede, infatti, con riferimento a tutti gli strumenti che consentono il controllo a distanza, di lavoro o no, che l'utilizzo delle informazioni raccolte all'esito dei controlli «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» (quindi, anche a quelli disciplinari) sia consentito a due condizioni:

- adeguata informazione dei lavoratori attraverso una policy aziendale;
- rispetto della normativa sulla privacy.

È quindi imprescindibile l'attenta formulazione di una policy aziendale che contenga l'indicazione puntuale delle caratteristiche e del funzionamento degli strumenti in questione, delle relative modalità e regole di utilizzo, del tipo di controlli che potranno essere effettuati, dei dati trattati e delle relative modalità e tempistiche di conservazione, dei soggetti abilitati nonché delle sanzioni che potranno essere

INL E GARANTE

Così l'Ispettorato

L'Inl ha chiarito che possono considerarsi strumenti di lavoro «gli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione»

Il Garante privacy

Il Garante ha confermato che gli strumenti di lavoro sono tutti quei dispositivi «utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa», ovvero «direttamente preordinati all'esecuzione della prestazione lavorativa»

comminate al dipendente trasgressore. Una policy incompleta o troppo generica rischia, infatti, di invalidare le prove a carico del lavoratore cui si contesta un comportamento disciplinarmente rilevante. Ma anche di non consentire l'utilizzo dei dati acquisiti per finalità di valutazione della performance e dei risultati raggiunti, importanti nella modalità di lavoro agile.

Ma anche una buona policy non basta. Occorre rispettare, nella raccolta e trattamento dei dati, le condizioni di liceità, necessità e trasparenza previste dal Codice della privacy. E quindi evitare modalità di controllo massivo, prolungato e indiscriminato, nonché assicurare che tale vigilanza si svolga secondo criteri predefiniti e resi noti all'interessato affinché sia consapevole della tipologia dei dati raccolti e del loro utilizzo. In tal senso, i dati trattati devono essere solo quelli strettamente funzionali al perseguimento delle finalità dichiarate nell'informativa e non devono essere archiviati per un periodo superiore a quanto indispensabile per il conseguimento delle stesse. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Monitoraggio difensivo solo dopo un illecito

La giurisprudenza

Non sono utilizzabili dati raccolti in precedenza

La giurisprudenza è tornata sulla questione dell'eventuale sopravvivenza dei cosiddetti controlli difensivi anche dopo la riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Si tratta di una fattispecie elaborata nella vigenza della vecchia formulazione della norma, per consentire controlli mirati alla protezione del patrimonio aziendale da atti illeciti, anche al di fuori dei limiti statutari (sussistenza di

specifiche esigenze, accordo sindacale o autorizzazione dell'Inl, policy informativa aziendale). Una fattispecie che sembra sopravvivere malgrado la novella del 2015 abbia incluso tra le esigenze da soddisfare, mediante l'impiego dei dispositivi potenzialmente fonte di controllo, anche quelle di «tutela del patrimonio aziendale» accanto a quelle organizzative e produttive e a quelle relative alla sicurezza del lavoro. La giurisprudenza, sia di legittimità, sia di merito (Cassazione 25732/2021 e n. 34092/2021 nonché, da ultimo, Tribunale Genova del 14 dicembre 2021), ha introdotto la distinzione tra:

- controlli difensivi in senso lato a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi), che devono essere realizzati nel rispetto delle previsioni dell'articolo 4 dello Statuto;
 - controlli difensivi in senso stretto diretti ad accertare condotte ascrivibili a singoli dipendenti nei confronti dei quali sussista il fondato sospetto di un illecito, che si situano all'esterno del perimetro applicativo della norma statutaria.
- Residua quindi, anche oggi, un'area di controlli difensivi leciti non soggetti alle condizioni di cui all'articolo 4 della legge 300/70. Ciò, naturalmente, non vuol dire

che il datore possa controllare liberamente il lavoratore: in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del prestatore. Ad avviso dei giudici, affinché il controllo difensivo (in senso stretto) sia legittimo occorre, infatti, che esso:

- muova da un fondato sospetto che il dipendente abbia commesso un illecito;
- sia attuato a seguito del comportamento illecito;
- avvenga previo bilanciamento tra le esigenze di protezione dei beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, e letu-

tele della dignità e della riservatezza del lavoratore.

In sintesi condizione essenziale di legittimità degli stessi è - oltre alla delimitazione soggettiva dei lavoratori coinvolti - la raccolta e l'analisi dei dati solo ex post, ovvero a valle dell'insorgenza del sospetto (fondato) dell'illecito. In particolare, precisano le sentenze citate, non potranno essere analizzati e utilizzati, anche ex post, dati raccolti in precedenza in violazione delle disposizioni dell'articolo 4 dello Statuto (informativa e, ove occorra, autorizzazione sindacale o amministrativa). ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA

4

La norma
L'articolo dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) che regola l'uso di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

Direzione e controllo

No al tracciamento del computer ma il lavoratore deve rendere conto

L'accordo individuale deve fissare le norme di comportamento e le relative sanzioni: non basta il rinvio al contratto collettivo

Pagina a cura di
Giuseppe Bulgarini d'Elci

L'esercizio dei poteri di direzione e controllo è un grande tema della prestazione di lavoro in modalità agile: l'interazione tra le parti del rapporto non avviene in presenza, nella dimensione di un ufficio o reparto aziendale, ma è mediata dalla connessione a una piattaforma elettronica o dallo scambio di e-mail e messaggi sullo smartphone.

La legge 81/2017 si limita a prevedere che l'accordo individuale disciplini l'esecuzione della prestazione da remoto «anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo», nonché in relazione al «potere di controllo del datore di lavoro». Sono clausole generali, che ribadiscono come il lavoro agile si collochi a pieno titolo nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato dove tratto essenziale e irrinunciabile è la sottoposizione del lavoratore, pur in forma attenuata, al potere di direzione datoriale.

È sul piano aziendale che la disciplina dei poteri di direzione e controllo trova una compiuta articolazione, individuando meccanismi, strumenti e modalità attraverso cui il datore imprime le direttive ed esercita un controllo sulla prestazione dei dipendenti nelle giornate di lavoro agile.

Directive e riunioni

Certamente non sono l'installazione di software sul laptop del dipendente o il tracciamento della posta elettronica a poter assicurare un trasparente e legittimo esercizio del potere di controllo: anche senza considerare la penetrante disciplina sul trattamento dei dati personali, vi ostano i fer-

rei limiti posti sul piano sostanziale e autorizzatorio dall'articolo 4 della legge 300/1970.

La chiave di volta sono l'assegnazione degli obiettivi e l'indicazione di specifiche prestazioni da conseguire e svolgere nelle giornate deputate al lavoro agile. In questa direzione si muovono le previsioni aziendali per cui al dipendente è richiesto, in via preventiva, di predisporre un report (quotidiano, settimanale o mensile) con le attività che saranno svolte nelle giornate di smart working e con l'ulteriore onere di un report a consuntivo per conferma delle prestazioni effettivamente rese.

In altri casi è il datore di lavoro a predisporre una scheda con le varie attività riconducibili alle singole funzioni e aree aziendali e il dipendente avrà il compito di mettere il "flag" su quelle che saranno (o sono state) svolte nelle varie giornate di lavoro agile.

Utilissimo strumento per interagire da remoto con i dipendenti nei giorni di lavoro agile sono le riunioni sulle piattaforme digitali (Teams, Zoom, Meet eccetera), che non diversamente dai briefing sulle strategie commerciali o dai team-meeting in ufficio consentono di scambiare informazioni sul "work in progress", di essere aggiornati sulle attività e di impartire istruzioni. Sempre in questa prospettiva, sono di supporto i gruppi di lavoro su applicazioni ad invito, come WhatsApp, che permettono di scambiare comunicazioni, dare e ricevere ordini, nonché di commentare dati e informazioni in modo rapido e immediato.

Disciplina e sanzioni

Non può esistere un efficace potere di direzione e controllo senza lo

strumento disciplinare, che nell'ambito dello smart working ha il preciso fine di prevenire e reprimere le condotte contrarie alla particolare modalità di lavoro agile. La legge 81/2017 prevede che l'accordo individuale di accesso allo smart working individui le condotte connesse all'esecuzione della prestazione in modalità agile «che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari».

Non è sufficiente il rinvio al codice disciplinare del Ccnl (contratto collettivo), perché alcuni comportamenti vivono esclusivamente rispetto al lavoro da remoto e in tale ambito vanno disciplinati. Tra le norme di comportamento tipiche del lavoro agile, si impongono il divieto di utilizzare il laptop in luoghi dove la connessione ad internet è aperta, la violazione della reperibilità, il divieto di scaricare sui device in dotazione applicazioni estranee alla sfera lavorativa, l'uso non responsabile della mail aziendale e la violazione delle regole sulla disconnessione dagli strumenti elettronici.

Alle norme di comportamento devono essere associate le relative sanzioni disciplinari. Ricordando che, non diversamente dal lavoro in modalità tradizionale, le fattispecie hanno caratteri di allargare il perimetro dell'azione disciplinare ai comportamenti che, benché non codificati, sono contrari ai canoni di correttezza e buona fede nello svolgimento della prestazione in smart working.

Nel lavoro da remoto, è probabile che le condotte inadempienti siano rilevate attraverso le dotazioni tecnologiche ai dipendenti. La giurisprudenza ha chiarito che presupposto essenziale per poter utilizzare i dati rilevati dall'uso della mail (ad esempio, per veicolare a terzi informazioni confidenziali) è la previa informazione ai lavoratori sui possibili controlli datoriali (includere le finalità) sulle dotazioni elettroniche. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Spetta al datore stabilire le modalità

La disconnessione

La scelta delle misure organizzative e tecniche

La prestazione di lavoro in modalità agile ha alcuni vincoli. Tra questi svetta la disconnessione dalle dotazioni elettroniche, che nello smart working acquista un valore preminente proprio perché l'attività non si interrompe lasciando l'ufficio al termine del turno, ma con lo spegnimento dei device (smart phone, laptop) e l'inserimento della modalità *offline* sulla posta elettronica.

La disconnessione è un diritto del lavoratore in smart working, che in tal modo vede salvaguardato uno spazio quotidiano per il riposo e la cura degli interessi personali. Ma è anche un dovere, posto che la disconnessione è una misura essenziale di tutela della salute e della sicurezza. Al lavoratore in smart working è, del resto, espressamente richiesto (articolo 22, legge 81/2017) di cooperare all'attuazione delle misure di sicurezza e tra queste rientra la disconnessione dalle dotazioni elettroniche.

L'ordinamento dedica due passaggi normativi alla disconnessione dei lavoratori in regime di smart working, prevedendo che:

- l'accordo individuale «le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione» (articolo 19, legge 81/2017);
- al lavoratore è riconosciuto «il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche» (articolo

lo 2, Dl 30/2021).

È il datore di lavoro che deve assicurare le modalità organizzative e tecniche attraverso cui si realizza il diritto/dovere alla disconnessione. Lo precisa anche il Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021, che impegna i datori ad «adottare specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione».

Tra le "best practice" si segnalano clausole degli accordi aziendali in cui è previsto che la disconnessione operi su fasce omogenee (per esempio, dalle 20 alle 8) con la cooperazione del dipendente, a cui è richiesto di disattivare le connessioni al server. Molto spesso negli accordi la durata delle fasce di disconnessione coincide con le 11 ore di riposo continuative previste ex lege dopo una giornata di lavoro. Sul piano tecnico, molte imprese hanno adottato software che in prossimità dell'orario di disconnessione trasmettono un segnale o un alert ai lavoratori in smart working con l'invito a spegnere i device, così come altri sistemi che automaticamente disabilitano l'accesso alla Vpn aziendale e alla posta elettronica.

La disconnessione non può determinare un trattamento negativo di alcun genere, né nei percorsi di carriera né sul trattamento economico. Per dare più forza al precetto, è stato previsto che l'esercizio del diritto alla disconnessione «non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi» (articolo 2, Dl 30/2021). ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Cambio di passo
In alcune aziende, il livello di efficientamento registrato ha consentito di valutare modifiche organizzative come la

riduzione dell'orario di lavoro per la generalità dei dipendenti in smart, arrivando a concordare la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time

I premi di risultato

Riconoscimenti da parametrare in base ai benefici del lavoro agile

Per chi implementerà modalità lavorative ibride diventerà importante strutturare premi «su misura» per i dipendenti in smart

Pagina a cura di
Diego Paciello

Con l'ormai prossima conclusione dello Stato emergenziale, e per quanto il venir meno delle semplificazioni introdotte per consentire alle imprese di fare ricorso allo smart working sia stato fatto slittare dal 1° aprile al 1° luglio prossimo, i datori di lavoro dovranno presto assumere una decisione organizzativa di non poco conto: ritornare al lavoro in sede come unica forma di svolgimento della prestazione lavorativa, tornando alla situazione di moltissime realtà prima della pandemia, o proseguire nel processo di implementazione di sistemi ibridi grazie alla sistematizzazione dello smart working.

Le imprese che decideranno di seguire questa seconda strada, potranno utilizzare i prossimi mesi per analizzare le criticità e le opportunità offerte dallo home working emerse durante la fase emergenziale, al fine di poter attuare gli opportuni correttivi utili per migliorare il valore organizzativo dello smart working e il suo impatto con le politiche di *compensation* e di welfare aziendale.

Welfare a un bivio

Si consideri, infatti, che le iniziative di welfare possono essere funzionali al perseguimento, da parte delle imprese, di obiettivi diametralmente opposti ai fini dell'attuazione e gestione dello smart working. Vi sono casi in cui possono rappresentare uno strumento funzionale ad agevolare lo svolgimento presso la sede aziendale dell'at-

tività lavorativa, offrendo, ad esempio, contributi per l'abbonamento al trasporto pubblico utilizzato dai dipendenti per recarsi al lavoro o, in alternativa, altri casi in cui possono arrivare a rappresentare uno strumento di supporto, quasi di incoraggiamento, all'adesione, da parte dei dipendenti, quando tornerà a essere necessario il loro consenso, allo svolgimento dell'attività in smart working, mediante il riconoscimento di beni e servizi agevolmente fruibili ovunque il lavoratore scelga di svolgere la propria prestazione.

Le indicazioni delle Entrate

Occorre tuttavia sempre tenere a mente che, per ormai consolidata interpretazione delle Entrate, le iniziative di welfare aziendale non possono mai assumere, neppure indirettamente, una funzione remunerativa della prestazione lavorativa, potendo configurarsi come

strumento premiale esclusivamente in caso di scelta di conversione, da parte del dipendente, di un premio di risultato maturato ai sensi della legge 208/2015 o qualora rappresentino erogazioni volte a gratificare o fidelizzare il personale.

Benefici sotto la lente

In un'ottica di medio termine, potrà altresì essere utile misurare i possibili benefici apportati a livello aziendale dallo smart working mediante indicatori poi utilizzabili ai fini della strutturazione di premi di risultato detassabili ai sensi della legge 208/2015, convertibili, su scelta del dipendente, in beni e servizi di welfare aziendale.

Tale processo, che diverse aziende che già avevano organizzazioni ibride avevano intrapreso pre-pandemia, sia per la contingente situazione, sia per l'avvenuta rilevazione dei benefici conseguiti grazie allo smart working emergenziale, ha subito un'importante accelerazione e molte imprese hanno incluso tra gli indicatori ai quali subordinare il riconoscimento di un premio aziendale, detassabile e convertibile in welfare, indici connessi e direttamente influenzati dall'adesione a questa modalità di svolgimento della prestazione da parte dei dipendenti.

Si pensi, ad esempio, agli obiettivi connessi alla riduzione dei costi di gestione delle postazioni lavorative o all'efficientamento nella gestione di queste ultime, alla diminuzione dell'assenteismo e all'aumento della produttività.

Ecco, dunque, che potrebbe essere opportuno per le aziende valutare se sfruttare l'occasione offerta dal rinnovo degli accordi sindacali istitutivi dei premi di risultato per proseguire nella valorizzazione del lavoro agile in un'ottica organizzativa anche per i prossimi anni. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Valutazione in base agli obiettivi fissati

Gli indicatori

Efficienza non misurabile in termini di «tempo»

È ormai evidente che l'implementazione di sistemi di smart working richiede e comporta un mutamento di approccio della valutazione dell'attività lavorativa e delle performance del dipendente.

Dalla valorizzazione meramente in termini di «tempo», occorre passare alla individuazione degli obiettivi da raggiungere e alla misurazione degli eventuali risultati conseguiti. I datori di lavoro, infatti, si sono trovati e si troveranno sempre più spesso a dover valutare l'efficienza e la produttività dello svolgimento da remoto dell'attività dei dipendenti, curando con attenzione sia la definizione ex ante degli obiettivi, indipendentemente che vengano fissati su base settimanale, mensile o annuale, sia la consuntivazione e la puntuale verifica del livello di raggiungimento degli stessi.

In alcune realtà tale adeguamento dei sistemi incentivanti era già avvenuto prima della pandemia, in altre è stato accelerato grazie al ricorso allo smart working emergenziale.

L'impatto del lavoro agile

Sebbene sia controverso che il lavoro agile conduca a miglioramenti di efficienza e produttività, diverse aziende hanno registrato progressi tali che hanno portato a generare le risorse con le quali finanziare l'implementazione di nuove iniziative di welfare. Tali ini-

ziative sono state finalizzate, ad esempio, al miglioramento del work life balance, con la messa a disposizione di servizi di cura per le persone quali baby sitting o assistenza a familiari anziani o non auto sufficienti, oppure con servizi di supporto psicologico dei dipendenti o con il rafforzamento delle coperture sanitarie.

Gli effetti organizzativi

È chiaro che è riduttivo pensare al lavoro agile come un mero benefit per i dipendenti, senza considerarne gli impatti in termini organizzativi e gestionali, nonché quelli sulla produttività e l'efficienza della prestazione. Grazie anche alla possibilità di declinare diversamente le modalità di svolgimento dell'attività da remoto in termini, ad esempio, di alternanza tra lavoro in sede e smart working, le aziende possono perseguire obiettivi di riduzione dei costi, sfruttando, eventualmente, il welfare aziendale come strumento per agevolare ulteriormente i lavoratori.

Se già nella circolare congiunta del ministero delle Finanze e del Dipartimento affari giuridici delle Entrate 188 del 1998 è stato chiarito che nel concetto di categoria di dipendenti a cui destinare un piano di welfare aziendale, senza porre in essere erogazioni ad personam, possono rientrare «tutti gli operai del turno di notte», non si vede per quale motivo non si potrebbero considerare una categoria omogenea tutti i dipendenti che lavorano, in tutto o in parte, in smart working. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



I problemi fuori dall'Italia

Lo svolgimento all'estero di attività lavorativa, che ora può essere facilitato mettendo a frutto l'opportunità offerta dallo

smart working, può presentare possibili conseguenze di non poco conto per il dipendente e l'azienda dal punto di vista fiscale e contributivo

Trattamenti integrativi Piani welfare differenziabili tra chi lavora in sede e chi è in smart

In alternativa valutabile lo stanziamento di un valore figurativo anche diverso da utilizzare entro un paniere di beni e servizi

Pagina a cura di
Diego Paciello

Lo smart working sta consentendo alle aziende di organizzarsi in maniera sempre più fluida, spesso senza prevedere una sede di lavoro fissa per i dipendenti. La possibilità di far lavorare strutturalmente da remoto i lavoratori, anche tutti i giorni, offre l'opportunità di affacciarsi su un mercato del lavoro molto più ampio rispetto al passato e di poter acquisire professionalità più elevate a parità di costo o, in alcuni casi, a un costo minore. La possibilità di accettare un nuovo impiego senza doversi trasferire da una città o da una regione a un'altra, così come la possibilità di contenere i costi e il tempo perso nel commuting rappresentano, ancor più alla luce degli ultimi due anni, elementi fondamentali per la valutazione di un'offerta di lavoro.

Grazie al lavoro agile, ad esempio, è possibile assumere uno specialista a Bari senza che debba trasferirsi a Milano, magari anche con una retribuzione più bassa di quella che sarebbe necessario garantirgli per compensare il maggior costo della vita milanese. Fermi restando i minimi previsti dai contratti collettivi nazionali, si possono gestire le politiche retributive in un'ottica di total reward, tenendo in considerazione i differenti costi della vita.

Doppia leva per le aziende

Oltre che sugli elementi monetari della retribuzione, è inoltre possibile agire strutturando piani welfare differenziati per i dipendenti che svolgono la pre-

stazione lavorativa in sede e per gli smart worker, essendo possibile considerare questi ultimi una categoria omogenea in base alla normativa vigente. Inoltre, le esigenze di chi si reca in ufficio tutti i giorni e degli smart worker potrebbero differire sensibilmente e, di conseguenza, potrebbe essere utile adeguare i servizi e i benefit a loro offerta. Servizi più centralizzati per i primi - mensa, palestra e servizi di conciliazione organizzati anche presso o nelle immediate vicinanze della sede aziendale, servizi o incentivi per gli spostamenti casa lavoro, eccetera - e periferici o di prossimità per i secondi - pasti consegnati a domicilio, convenzioni con servizi situati dove risiedono i lavoratori, buoni per il pagamento delle utenze domestiche, eccetera.

In alternativa alla selezione dei servizi da mettere a disposizione tramite un piano welfare

DOPPIA OPZIONE**Lo scenario**

La presenza sempre maggiore di dipendenti in smart working può portare le aziende a piani di welfare diversificati, con servizi più centralizzati per chi lavora in sede e di prossimità per i secondi

Il paniere comune

Un piano di flexible benefit può consentire invece scelte diverse nell'ambito di un paniere comune di servizi

- secondo un approccio top down - le imprese potrebbero anche introdurre un piano di flexible benefit che preveda lo stanziamento di un valore figurativo, eventualmente differenziato per le due categorie di lavoratori, fruibile su scelta del dipendente all'interno di un paniere di beni e servizi gestito direttamente dall'azienda o da un provider welfare.

Pro e contro

Le due soluzioni non possono essere considerate "perfette sostitute" poiché presentano, ciascuna, pro e contro. La scelta di una soluzione o dell'altra dipende da molti fattori, quali le finalità che si intendono perseguire (retention e attraction, gratificazione dei dipendenti, conciliazione vita-lavoro, eccetera), le risorse a disposizione, le caratteristiche della popolazione target, eccetera.

Un piano in cui il lavoratore non può scegliere come comporre il proprio pacchetto welfare, anche se preceduto da un'accurata raccolta di informazioni riguardo alle esigenze personali e familiari - si pensi a una survey appositamente predisposta - rischia sempre di soddisfare le esigenze solo di una quota parte della popolazione; di contro, potrebbe però riuscire a soddisfare meglio esigenze mirate nei confronti di chi, per esempio, ha veramente bisogno di un certo tipo di supporto. Un piano di flexible benefit che preveda un importo uguale per tutti, viceversa, potrebbe soddisfare una parte molto ampia dei beneficiari a scapito, però, di un principio di equità solidaristica. Non esiste, dunque, una tipologia di welfare perfetta per ogni situazione: in molti casi il mix delle due soluzioni, flexible e non, risulta quella vincente, in quanto riesce a coniugare il pro e a mitigare i contro di entrambe. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Attività all'estero non priva di rischi

Oltre i confini

Consigliabili specifiche limitazioni negli accordi

A fronte della diffusione dello smart working in Italia, sono sempre più frequenti i casi in cui i dipendenti chiedono di svolgere all'estero le proprie mansioni. Inoltre, sempre più dipendenti di imprese estere stanno mostrando interesse a trasferirsi nel nostro Paese per svolgere da remoto la propria attività, incentivati anche dagli importanti vantaggi fiscali di cui possono beneficiare in virtù, ad esempio, del regime speciale per i lavoratori impatriati regolato dal Dlgs 147/2015.

Alla luce dei trend di cui sopra, la complessità della gestione dei sistemi di compensazione da parte delle imprese non può che aumentare: si pensi, infatti, alla necessità - o quantomeno opportunità - di tenere in considerazione, in un'ottica di implementazione di sistemi di total reward, le differenze tra Paesi in termini di costo della vita. Oppure, ancora, alle possibili questioni fiscali che si possono porre in ragione della specificità della normativa fiscale del Paese estero in cui un lavoratore potrebbe decidere di spostarsi per lavorare da remoto, di un piano di welfare strutturato dal datore sulla base delle disposizioni fiscali italiane.

Tasse e contributi

Lo svolgimento all'estero di attività lavorativa ha peraltro possibili conseguenze di non poco conto per il lavoratore e l'azienda dal punto di vista fi-

scale e contributivo. Si considerino, tra le altre cose, le questioni connesse ai rischi di doppia imposizione in Italia e all'estero, all'assolvimento di adempimenti amministrativi o all'effettuazione di ritenute da parte del datore, nonché al rischio di configurazione di una stabile organizzazione nel Paese in cui il dipendente svolge l'attività, magari senza averlo comunicato preventivamente.

È evidente, dunque, quanto sia opportuno per le imprese adoperarsi per sfruttare lo smart working come una leva organizzativa con la consapevolezza che se, da un lato, tale modalità lavorativa offre rilevanti opportunità in termini di efficientamento dei costi e di conciliazione vita-lavoro per i dipendenti, dall'altra richiede un'attenta regolamentazione per evitare situazioni di difficile gestione pratica o potenzialmente dannose per l'impresa.

Obiettivo armonizzazione

È auspicabile che quantomeno a livello europeo si giunga a un'armonizzazione delle discipline locali che consenta di semplificare e limitare i rischi connessi allo svolgimento, anche per periodi medio-lunghi, di attività in smart working all'estero. Nel frattempo, tuttavia, è consigliabile che le imprese, negli accordi sul lavoro agile, si premurino di introdurre specifiche limitazioni allo svolgimento dell'attività all'estero, quantomeno per essere in grado di valutare preventivamente, di volta in volta, l'opportunità o meno di assecondare la richiesta del lavoratore. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Auspicabile un cambio di passo

Visto il forte incremento del lavoro agile è auspicabile la previsione di specifiche disposizioni che disciplinino in

maniera chiara e esaustiva le spese, le modalità e i limiti entro cui le aziende possono rimborsare - in esenzione di imposta - chi lavora da casa

Rimborsi spese

Rimborsi di spese per l'azienda non tassati solo se accertabili

Per le Entrate i costi sostenuti dal lavoratore vanno stimati analiticamente e raffrontati con il risparmio giornaliero del datore

Pagina a cura di
Marco Strafile

Le restrizioni introdotte nel periodo di emergenza sanitaria hanno accelerato la diffusione dello smart working tra i dipendenti, in una prima fase costringendo le imprese a implementare con pochissimo preavviso tale modalità di lavoro e in una seconda fase, più matura, a ripensare i propri modelli organizzativi ricorrendo in modo esteso al lavoro agile. Per agevolare i dipendenti, molte aziende hanno introdotto forme di rimborso (in alcuni casi in via forfettaria, in altri con modalità analitiche) delle maggiori spese (per l'energia elettrica, il riscaldamento e il traffico di dati) che i lavoratori hanno dovuto affrontare lavorando da casa e si è

quindi posto il problema di capire se tali rimborsi potessero avvenire in esenzione di imposta, o avessero impatto fiscale. Tali dubbi sono stati oggetto di specifici interpellati trattati dall'Agenzia (si vedano le risposte 314/E, 328/E e 371/E del 2021).

Le Entrate, muovendosi in un contesto normativo non adeguato ai nuovi scenari delineatisi durante la pandemia, hanno interpretato tali fattispecie sulla base di principi generali ricavabili dall'articolo 51 del Tuir. In primo luogo, l'Agenzia ricorda come il reddito di lavoro dipendente sia caratterizzato dal principio di onnicomprensività delle retribuzioni, in base al quale tutto ciò che il dipendente riceve - in denaro o in natura - in relazione al rapporto di lavoro subordinato è soggetto a ir-

pe; eccezioni a tale impostazio-

Reintegrazione patrimoniale

Il primo riguarda il principio di mera reintegrazione patrimoniale del dipendente nel caso di spese sostenute nell'esclusivo interesse del datore, così come già chiarito in via generale nella circolare 326/1997 in cui il ministero delle Finanze ha ritenuto esenti i rimborsi che riguardano «spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro anticipate dal dipendente per snellezza operativa, ad esempio per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore quali la carta della fotocopia o

della stampante, le pile della calcolatrice, eccetera».

Sotto tale profilo, ad esempio, sono stati considerati esenti i rimborsi dei costi dei collegamenti telefonici sostenuti dal telelavoratore per collegarsi alle reti informatiche del datore e svolgere la propria attività (risoluzione 357/E/2007), mentre a opposte conclusioni si è giunti nel caso di rimborsi delle spese di connessione internet con dispositivo mobile o dell'abbonamento al servizio dati domestico, in quanto carenti della riferibilità all'esclusivo interesse datoriale (risposta 371/E/2021).

Accertabilità documentale

L'altro principio è quello dell'analiticità e dell'accertabilità documentale delle spese sostenute nell'interesse del datore e rimborsate ai dipendenti. In questo caso l'Agenzia ricorda come solo nelle ipotesi contemplate dall'articolo 51, comma 4, del Tuir le spese rimborsate forfettariamente possono essere escluse dalla base imponibile; infatti, ove il legislatore «non

abbia indicato un criterio ai fini della determinazione della quota esclusa da imposizione, perché riferibile all'interesse del datore di lavoro, i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili, per evitare che il rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente».

Sotto tale profilo, pertanto, sono stati riconosciuti come imponibili i rimborsi forfettari per le spese (per energia elettrica, riscaldamento, connessione internet, eccetera) sostenute dal dipendente in smart working (risposta 328/E/2001), mentre è stata riconosciuta l'esclusione da Irpef nel caso di rimborso effettuato sulla base di un costo giornaliero per lavoratore, stimato in maniera analitica per ciascuna spesa e raffrontato con il risparmio giornaliero realizzabile dal datore per ogni risorsa impegnata in modalità di lavoro agile. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoro a distanza non preclude i buoni pasto

Prestazioni sostitutive

Via libera dell'Agenzia nell'interpello 123/E/21

Altro tema sentito dalle aziende riguarda la possibilità di erogare prestazioni sostitutive di mensa (i buoni pasto) ai dipendenti che lavorano da casa e l'applicabilità

delle norme di parziale esenzione previste dall'articolo 51, comma 2 lettera c) del Tuir (fino all'importo giornaliero di 4 euro, o 8 nel caso in cui le prestazioni sostitutive vengano rese in forma elettronica). Tale aspetto è stato oggetto della risposta a interpello 123/E/2021 in cui le Entrate hanno ritenuto possibile applicare la richiamata norma di

esclusione. Muovendo dall'analisi del Dm 122 del 7 giugno 2017 (servizi sostitutivi di mensa), le Entrate rilevano che il buono pasto «può essere corrisposto da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti assunti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, nonché qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il

pranzo; tale previsione, in effetti, tiene conto della circostanza che la realtà lavorativa è sempre più caratterizzata da forme di lavoro flessibili». Attribuendo rilevanza fiscale al richiamato decreto 122 l'Agenzia ritiene che non essendo disposizioni che limitino da parte del datore di lavoro l'erogazione dei buoni pasto ai propri dipendenti, a tali presta-

zioni sostitutive del servizio di mensa possa essere applicato il regime ex articolo 51, comma 2 lettera c) del Tuir «indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa» e, quindi, anche per i dipendenti che svolgono la propria attività in smart working. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I Focus
del Sole 24 Ore

Direttore responsabile
Fabio Tamburini

Caporedattore
Maria Carla De Cesari

Inserto a cura di
Enrico Bronzo,
Maurizio Caprino,

Matteo Prioschi,
Mauro Pizzin

Settimanale -
Registrazione
Tribunale di Milano
n. 170 del 07-06-2013

SMART WORKING - DOPO L'EMERGENZA



Infortunio all'esterno

L'Inail, con la circolare 48/2017, ha precisato che l'articolo 23 della legge 81/2017 circoscrive la

ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa

Infortuni

La tutela assicurativa è più semplice se l'accordo individua i rischi

Superate le regole semplificate causa emergenza, il modello informativo dell'Inail andrà integrato con indicazioni specifiche

Pagina a cura di
Mario Gallo

La disciplina sullo smart working contenuta nella legge 81/2017, prevede diversi adempimenti a carico del datore di lavoro, anche per quanto riguarda la salute e la sicurezza, tra cui spicca quello dell'informativa sui rischi da rendere al dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls). A ben vedere ad essa e all'accordo individuale si collega la tutela assicurativa in caso d'infortunio avvenuto nello svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno.

La proroga, a opera dell'articolo 10 dello schema di decreto

legge riaperture, delle procedure semplificate utilizzate durante l'emergenza da Covid-19 consente di assolvere gli obblighi di informazione in via telematica utilizzando il format reso disponibile sul sito internet dell'Inail.

Il peso del Dvr

Tuttavia, prima che entrassero in gioco le norme emergenziali, uno dei profili più problematici del lavoro agile era (ed è ancora) proprio il contenuto da dare all'informativa sui rischi che deve indicare non solo quelli generali ma anche quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Appare evidente che se non si pongono particolari difficoltà a individuare i rischi genera-

li, il discorso cambia completamente per quelli specifici che sono legati anche al luogo di lavoro esterno prescelto dal dipendente, ma che è sconosciuto al datore di lavoro. Con il ritorno alle regole ordinarie potrà essere ancora utilizzato come riferimento il format proposto dall'Inail, ma lo stesso dovrà essere necessariamente tarato sugli esiti del documento di valutazione dei rischi.

Infortuni

Inoltre occorre riflettere che l'articolo 23, comma 2, della legge 81/2017, sancisce espressamente il diritto del lavoratore alla tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali «dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali».

La stessa norma prevede la tutela assicurativa anche in caso di eventi occorsi durante il normale percorso di andata e

ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

In merito giova ricordare che l'Inail con la circolare 48/2017 ha precisato che l'articolo 23 in questi casi circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla citata fattispecie dell'infortunio in itinere. Quindi infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati da un punto di vista assicurativo se «causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa» e

tale tutela non riguarda solo gli infortuni collegati al rischio proprio della sua lavoro «ma anche per quelli connessi alle attività aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza».

Il ruolo dell'accordo

Sotto tale profilo, nella stessa circolare l'Inail ha sottolineato l'importanza dell'accordo individuale tra datore e lavoratore che si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il dipendente è esposto e del riferimento spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. La mancanza d'indicazioni sufficienti desumibili da tale accordo comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'infortunio necessiteranno accertamenti per verificare la sussistenza dei presupposti della tutela. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Opportuno elencare le regole per la sicurezza

Luoghi e strumenti

Il dipendente è chiamato a cooperare

In questi due anni di emergenza pandemica di applicazione dello smart working, il tema della sicurezza è finito in secondo piano, sta perché la prestazione all'esterno è stata resa, nella buona parte dei casi, presso il domicilio del lavoratore, sta perché l'articolo 90, commi 3 e 4, del Dl 34/2020, prevede per tutto il periodo emergenziale che è facoltativo l'accordo individuale.

La proroga di tale disposizione fino al 30 giugno, contenuta nell'articolo 10 dello schema di

decreto legge riaperture, consente ancora di non sottoscrivere l'accordo individuale ma è consigliabile che sia sottoscritto già ora per le sue ricadute sul piano antinfortunistico. L'accordo ha, infatti, un ruolo fondamentale per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché ai fini della tutela assicurativa in caso d'infortunio e di malattia professionale (si veda circolare Inail 48/2017).

Gli obblighi di legge

L'articolo 18, comma 2, della legge 81/2017 prevede che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipen-

dente per lo svolgimento dell'attività, ma nell'articolo 22 l'obbligazione di sicurezza assume una portata più ampia. Viene precisato che «il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile».

Tuttavia, è nella natura stessa dello smart working che la prestazione sia resa «in parte all'esterno senza una postazione fissa», quindi il luogo prescelto dal lavoratore potrebbe essere completamente ignorato dal datore. A ciò si aggiunge, poi, l'obbligo alquanto sfumato di cooperazione del lavoratore per quanto riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione

predisposte dal datore.

Requisiti e comportamenti

Proprio alla luce di questo regime risulta di fondamentale importanza, anche in relazione all'accertamento di eventuali responsabilità in caso d'infortunio, che nell'accordo individuale, pur lasciando l'autonomia di scelta del luogo da parte del lavoratore, siano previsti i requisiti minimi d'idoneità dei locali esterni, come, ad esempio, il possesso dell'abitabilità, il divieto di lavorare in locali interrati e seminterrati, la superficie minima dello spazio di lavoro, l'illuminazione, l'aerazione, eccetera; sotto tale profilo un aiuto può venire dal

requisiti dei luoghi di lavoro previsti nell'allegato IV del decreto legislativo 81/2008.

Al tempo stesso non appare secondario che nell'accordo il lavoratore s'impegni a servirsi degli impianti – elettrico, climatizzazione, riscaldamento... – provvisti di conformità secondo la vigente normativa, efficienti e sottoposti a manutenzione e controlli regolari da personale tecnico abilitato; così come appare importante che sia regolamentato l'utilizzo delle attrezzature di lavoro e gli obblighi delle parti. Tutto tenendo conto, ovviamente, degli eventuali accordi collettivi in materia, nazionali e aziendali. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA