WEBINAR GRATUITO

Smart Working post-emergenza: cosa cambia col Decreto Aiuti Bis

In collaborazione con:

WEBINAR GRATUITO

Smart Working: normativa e prassi

Dott.ssa Mariangela Oberti, studio BJW – Consulenza del lavoro

«Smart Working post-emergenza: cosa cambia col Decreto Aiuti Bis»

In collaborazione con:

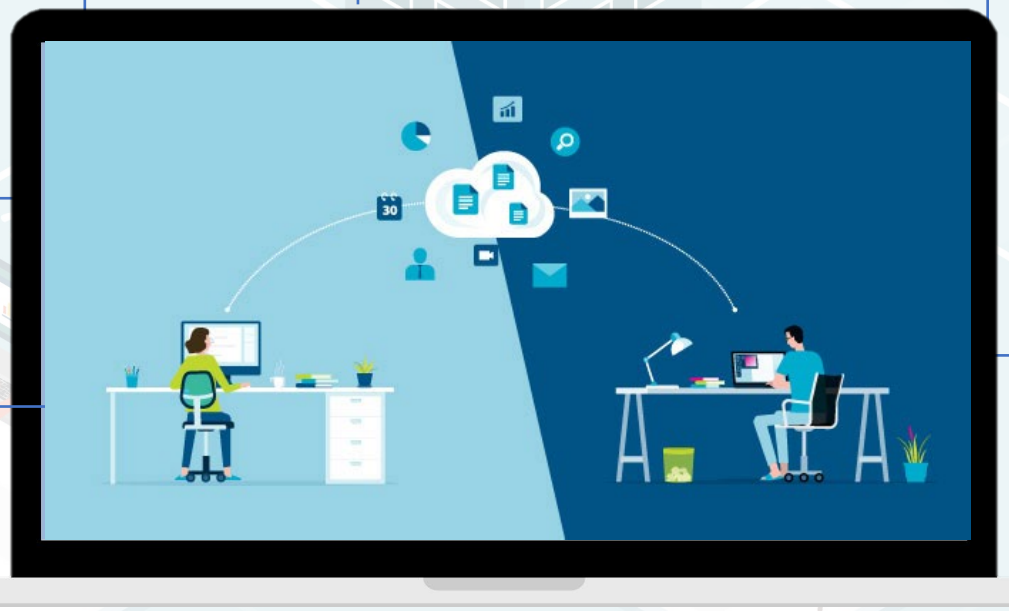
Smart Working: normativa e prassi

Lavoro Agile / Smart Working

"Una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Benefici

- Aumento della produttività
- Migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- Riduzione delle emissioni
- Riduzione delle assenze per malattia
- Inclusività



Rischi

- Ridotta capacità di trasferimento delle informazioni
- Difficoltà di separazione tra vita personale e attività lavorativa, con eccessivo incremento delle ore di lavoro
- Isolamento sociale

Smart Working: normativa e prassi

NORMATIVA:

I primi stati europei ad aver legiferato in tema di lavoro smart

2014
Regno Unito

2015
Irlanda del Nord

2016
Parlamento Europeo

2017
Francia

2017
Italia

L. 22.05.2017 n. 81: "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*".

2020 - Durante la pandemia di Covid-19
Italia

Semplificazione di alcune delle disposizioni previste nella Legge n. 81/2017

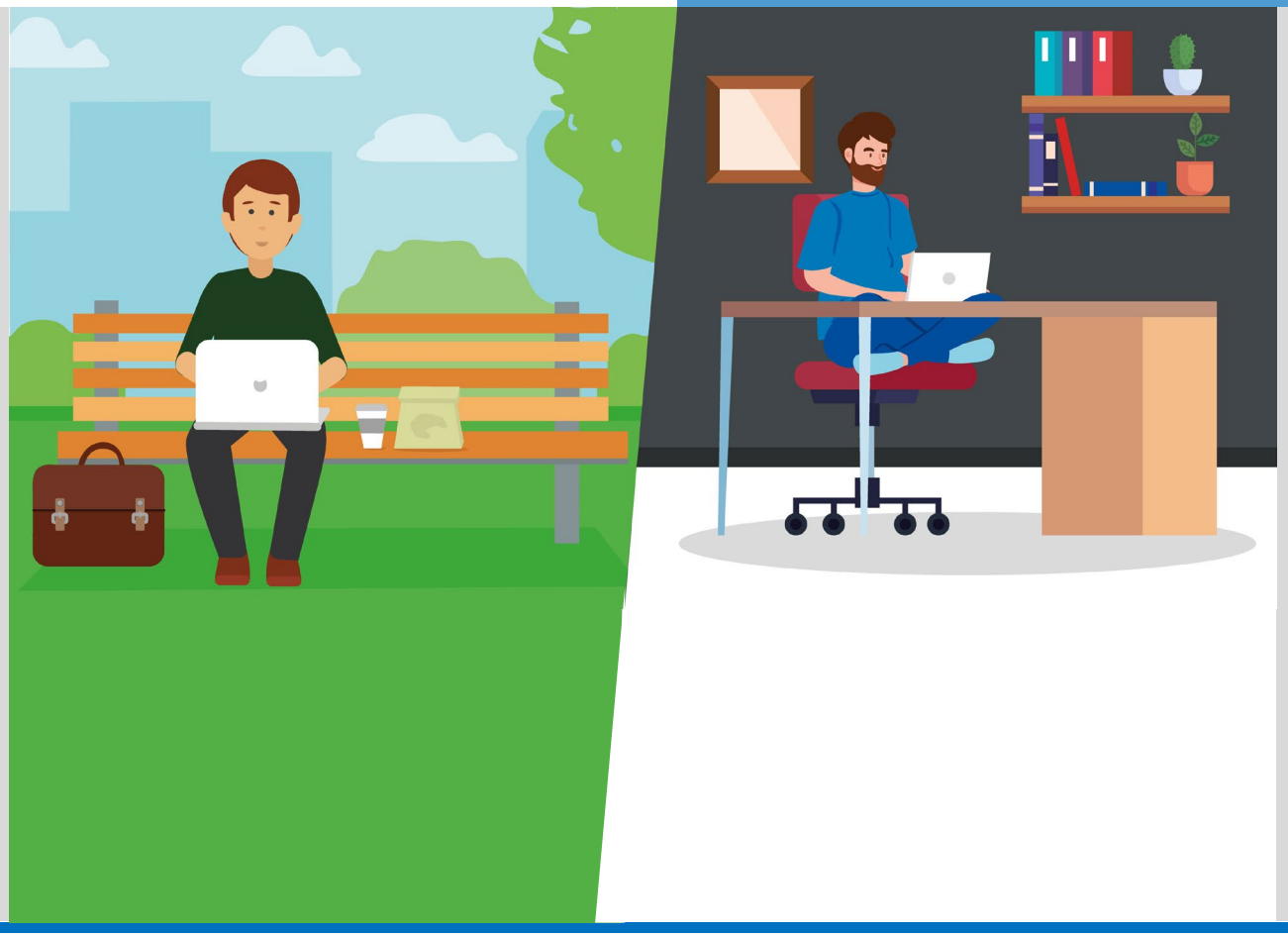
Smart Working: normativa e prassi

Lavoro agile e telelavoro

LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa è svolta senza una postazione fissa (in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno)

Diritto alla disconnessione: misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro



TELELAVORO

Il dipendente lavora tipicamente da casa, la postazione di lavoro è a casa, con qualche saltuario rientro nel posto di lavoro tradizionale

Smart Working: normativa e prassi

Decreto Aiuti Bis

La Legge 21.09.2022 n. 142 ha prorogato fino al 31.12.2022 le misure semplificate del lavoro agile, già in essere durante l'emergenza sanitaria Covid-19.

Svolgono la loro **prestazione lavorativa in modalità agile**, previa richiesta al datore di lavoro:

- **Lavoratori fragili**
  - Lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio
  - i lavoratori in possesso di riconoscimento di disabilità grave ai sensi della Legge n. 104/1992
- **Genitori lavoratori dipendenti** che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni
- **Lavoratori dipendenti** che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, sono maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2

Smart Working: normativa e prassi

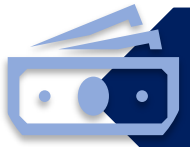
Accordo individuale

- Dal 2023 con i lavoratori interessati sarà necessario stipulare un accordo individuale scritto contenente una serie di argomenti che possano escludere eventuali contenziosi con il lavoratore

Straordinario

Disconnessione

Al fine di evitare rischi per la salute fisica e mentale del lavoratore, è necessario stabilire nell'accordo il diritto del lavoratore a **disconnettersi in determinati tempi**, coincidenti con il riposo minimo giornaliero e settimanale



Buoni pasto

Infortuni

Art. 23 della L. 81/2017: i lavoratori in smart working hanno pieno diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali “dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali”

- Anche con riferimento al tragitto per recarsi nel luogo prescelto per il lavoro, qualora non sia la residenza del lavoratore, a condizione che gli infortuni occorsi siano causati da un **rischio connesso con la prestazione lavorativa**

Infortunio in itinere

- riconosciuto solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative

WEBINAR GRATUITO

Smart Working: Data Protection

Dott. Francesco Speciale – DPCORE.EU - Data Protection Officer

engineering

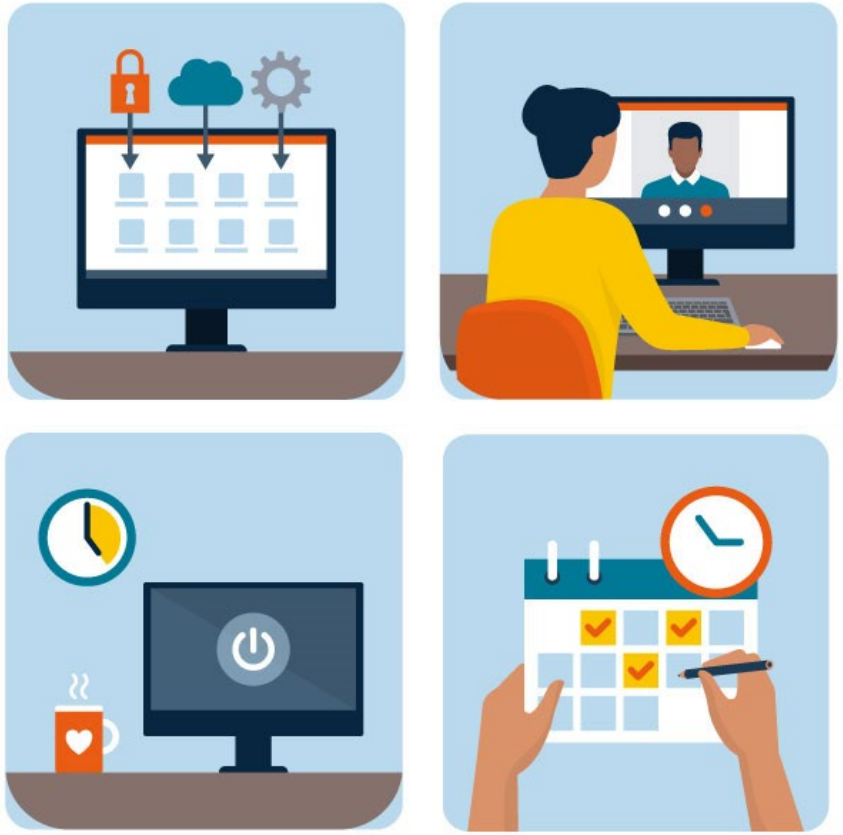
«Smart Working post-emergenza: cosa cambia col Decreto Aiuti Bis»

In collaborazione con: BJW DPCORE.EU

SMART WORKING: DATA PROTECTION

Protezione dei dati personali e misure di sicurezza

- Con la fine dello stato d'emergenza sono diventate obbligatorie le misure relative alla Data Protection ed alla Security aziendale previste dal nuovo **Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile del 21/12/2021**
- Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore agile le **istruzioni** e **l'indicazione delle misure di sicurezza** che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni
- Riguardo agli strumenti di lavoro**, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa**



SMART WORKING: DATA PROTECTION

Protezione dei dati personali e misure di sicurezza

- Laddove le parti concordino **l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, es. BYOD** (Bring Your Own Device), dovranno allora stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza
- Il datore di lavoro deve promuovere l'adozione di policy aziendali basate sul **concetto di security by design** che comprendono, ad esempio, la crittografia dei dati, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e la protezione antivirus e da malware

SMART WORKING: DATA PROTECTION

Documentazione e procedure in ottica del lavoro agile

Documenti da preparare per il **lavoro agile**:

- **Regolamento** per il lavoro agile o *Smart Working*;
- Descrizione delle **informazioni che possono essere trattate dal dipendente** in lavoro agile;
- Integrazione dell'**Informativa** e del **Registro dei trattamenti** del titolare con i dati trattati;
- Aggiornamento dell'**analisi dei rischi** ed identificazione delle **misure di sicurezza** poste in atto;
- Solo in caso di introduzione di sistemi di **tipo automatizzato** (decisionali o di monitoraggio), deve essere effettuata una **valutazione d'impatto (DPIA)** come indicato nel «Decreto Trasparenza».

Furto di dati sui dispositivi utilizzati dal dipendente in lavoro agile

- Se si verificasse un furto di dati personali sul dispositivo utilizzato dal dipendente in lavoro agile il **datore di lavoro potrebbe essere comunque sanzionato per violazione della privacy**
- Violati i principi di **integrità e riservatezza** e le misure di sicurezza adottate non sarebbero state **adeguate al rischio**
- Il dipendente, anche se operasse con strumenti di sua proprietà, non agirebbe come un soggetto separato dal datore di lavoro, ma le sue azioni sarebbero sempre di competenza del datore di lavoro
- In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature, il dipendente **è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile**
- Laddove venga accertato un **comportamento negligente** da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde e potrebbero essere applicati procedimenti disciplinari

WEBINAR GRATUITO

SMART WORKING & PRIVACY POLICY

Dott. Pier Paolo Pasino – Consulenza Privacy Policy

engineering

«Smart Working post-emergenza: cosa cambia col Decreto Aiuti Bis»

In collaborazione con: BJW DPCORE.EU

SMART WORKING & PRIVACY POLICY

Informazioni da fornire ai lavoratori

- Il recente D.Lgs 104/2022 specifica che tra le informazioni da fornire ai lavoratori vi è anche “il luogo di lavoro”.
- L’individuazione del luogo e dei luoghi alternativi.
- La previsione dei malfunzionamenti e le misure correttive.
- Uso efficiente ed efficace delle piattaforme di videoconferenza e dei sistemi di messaggistica istantanea o altri sistemi social.

SMART WORKING & PRIVACY POLICY

Informazioni da fornire ai lavoratori

- La gestione degli apparati forniti dall'azienda quando questi sono portati all'esterno delle sedi aziendali.
- La manutenzione e configurazione dell'apparato aziendale in dotazione al dipendente.
- La gestione della documentazione cartacea incluse le indicazioni sulla distruzione della stessa o la successiva archiviazione presso la sede aziendale.
- Dress code.
- Eventuali di misure welfare aziendale.

SMART WORKING & PRIVACY POLICY

Controllo a distanza dei lavoratori

- L’applicazione dell’art.4 dello Statuto dei lavoratori.
- Utilizzo irregolare di eventuali modalità di controllo.
- L’uso della posta elettronica.
- Il divieto di utilizzo di dispositivi di controlli previsto dall’allegato XXXIV del D.lgs 81/08.
- Reati informatici compiuti con un eventuale interesse e vantaggio per l’impresa (art. 5, d.lgs. 231/2001).

Salute e sicurezza dei lavoratori impiegati in modalità agile

- La smaterializzazione del luogo di lavoro.
- Il contesto del lavoro a distanza nel D.lgs. 81/08 e nella Legge 81/17.
- Il titolo VII del D.lgs 81/08 - attrezzature munite di videoterminali.
- L'allegato XXXIV sui videoterminali.
- L'individuazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- Informazione e formazione.

- Il ruolo rafforzato dell'addestramento.
- L'uso abituale del computer portatile e la postura inevitabilmente scorretta.
- La dotazione di strumenti idonei.
- Le caratteristiche del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto.
- Le indicazioni Inail ICT: nuove modalità di lavoro.
- Checklist OSHA
- Il tecnostress e il rischio di emarginazione.

CONTATTI

Marco Blengio

Legal & Compliance 231

M. +39 340 618 00 93

T. + 39 (0)131 223 600

marco.blengio@gruppo3i.it

www.gruppo3i.it

Mariangela Oberti

Consulente del Lavoro

M. +39 393 931 84 71

T. + 39 (0)144 322 771

mariangela.oberti@studiobjw.it

www.studiobjw.it

Francesco Speciale

Data Protection Officer

M. +39 334 708 84 22

francesco.speciale@dpcore.eu

www.dpcore.eu

Pier Paolo Pasino

Consulente HSE e Privacy Policy

M. +39 333 985 79 47

hse@gamma-servizi.it

www.dpcore.eu