

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 05/08/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 413/LF/2020

1L

OGGETTO: SMART WORKING E COVID 19 – GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA E PRIVACY DA ATTUARE AL TERMINE DELLO STATO DI EMERGENZA

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, il **Ministero del Lavoro** ha di recente pubblicato una **FAQ** relativa alle **modalità di applicazione dello smart working** chiedendosi, nello specifico, fino a quando è utilizzabile la procedura "semplificata" per l'attuazione di questa modalità di lavoro.

L'articolo 90 del **Decreto legge n. 34/2020** specifica che la modalità di **lavoro agile** può essere applicata dai datori di lavoro privato ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali, ovvero utilizzando la **procedura "semplificata"** attualmente in uso, sino alla fine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31

dicembre 2020. Con l'ultimo **DPCM** la fine dello stato di emergenza, salvo ulteriori proroghe, è stata attualmente fissata per il 31 luglio 2020, e risulta quindi di fondamentale importanza chiedersi con quali modalità sarà possibile proseguire con l'applicazione di questa tipologia di organizzazione lavorativa e quali siano gli adempimenti in materia di sicurezza e di privacy da rispettare.

Presentiamo quindi di seguito **l'elenco degli adempimenti** necessari e il quadro normativo di riferimento.

Proprio per questo motivo, per poter facilitare l'applicazione di questa modalità organizzativa, con l'articolo 90 del Decreto Legge n.34/2020 è stata consentita una procedura semplificata per l'attivazione dello smart working, anche per tutte quelle realtà che non prevedevano accordi individuali, valida per tutta la durata dello stato di emergenza.

Con l'ultimo Dpcm del 15 luglio 2020, la fine dello stato di emergenza, salvo ulteriori proroghe, è stata fissata per il 31 luglio 2020.

Risulta quindi necessario chiedersi quali siano gli adempimenti in materia di sicurezza e di privacy che i datori di lavoro dovranno rispettare dopo tale data per poter proseguire con la modalità di lavoro agile. Il quadro normativo al quale bisogna fare riferimento per rispondere a tale quesito è quello relativo agli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n.81.

Lo smart working dopo la fine dello stato di emergenza: gli adempimenti

Successivamente alla cessazione dello stato di emergenza, sia per le nuove attivazioni, sia per le prosecuzioni dello svolgimento della modalità di lavoro agile, occorrerà fare riferimento, come affermato poco fa, agli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n.81, i quali contengono 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.

Ecco di seguito quanto contenuto da tali articoli:

Art. 18. Lavoro agile	- Prevedere 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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa; - Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti; - I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; - Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile; - Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
<p>Art. 19. Forma e recesso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; - L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
<p>Art. 20. Trattamento, diritto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a

<p>all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore</p>	<p>quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
<p>Art. 21. Potere di controllo e disciplinare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni; - L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
<p>Art. 22. Sicurezza sul lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro; - Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
<p>Art. 23. Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni; - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali; - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 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, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, 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.

OSSERVA - Risulta facile intuire che, passata la situazione emergenziale, sarà sicuramente possibile proseguire con il lavoro agile, ma verranno meno le agevolazioni concesse nei mesi scorsi che ne snellivano in modo consistente le procedure di attuazione e sarà quindi necessario riallinearsi alle disposizioni previste precedentemente, con un'attenzione molto più precisa e puntuale ad ogni aspetto in materia di sicurezza e tutela del lavoratore.

Lo smart working dopo la fine dello stato di emergenza: il punto sulla sicurezza

Quali sono quindi, nello specifico, gli adempimenti in materia di sicurezza che il datore di lavoro dovrà rispettare per proseguire con la modalità di lavoro a distanza?

In primo luogo il datore di lavoro dovrà fornire ai lavoratori attrezzature idonee a svolgere l'attività richiesta, sia che si tratti di un semplice laptop, sia che si tratti di una vera e propria postazione di lavoro. Tali attrezzature dovranno essere inoltre conformi a quanto previsto nel Titolo III del D.lgs 81/08.



Sarà poi necessario fornire una debita informazione e formazione ai lavoratori (articolo 37 D.lgs 81/08) sulle norme di sicurezza da adottare; per esempio, nel caso di lavoro videoterminale, il datore di lavoro dovrà fornire tutte le informazioni e formazioni conseguenti alla corretta gestione dell'attività, relativamente alle norme ergonomiche, alle pause da effettuare e al microclima ambientale.



Dovrà poi essere prevista una regolare sorveglianza sanitaria in tutti i casi in cui sia considerata necessaria (utilizzando ancora una volta l'esempio del lavoro videoterminale, tale sorveglianza è richiesta quando è prevista una permanenza al vdt per oltre 20 ore settimanali).

RICORDA - la mancata sorveglianza sanitaria, quando ritenuta obbligatoria, comporta una violazione di tipo penale alle norme sulla sicurezza sul lavoro, a carico del datore di lavoro, con conseguenti pesanti sanzioni o pene detentive.

Il datore di lavoro dovrà infine assicurarsi circa l'adeguatezza del luogo di lavoro selezionato dal lavoratore, in quanto anche per l'attività svolta in modalità agile, è necessario che le aree dedicate alle attività lavorative siano idonee ad ospitarle, così come ogni "normale" postazione di lavoro.



Per fare ciò, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, eventualmente, anche un permesso per un accesso a scopo ispettivo, al fine di verificare la congruità delle norme di sicurezza messe a disposizione.



Anche in questo caso, così come detto circa la sorveglianza sanitaria, il datore di lavoro è responsabile, e la mancata applicazione di quanto detto può prevedere persino l'arresto da 3 a 6 mesi o un'ammenda fino a 8000 €.

Lo smart working dopo la fine dello stato di emergenza: la tutela della privacy

Quando si parla di smart working, un aspetto che richiede particolare attenzione è quello relativo alla tutela della privacy dei lavoratori e della riservatezza dei dati.

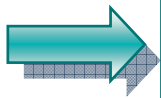
La Legge del 22 maggio 2017, n. 81, di cui abbiamo parlato precedentemente, fornisce un quadro normativo di riferimento generale, senza fornire prescrizioni in materia di privacy, e si limita ad un rinvio alle previsioni di cui all'art. 4 Statuto dei Lavoratori e ad un rimando ad un accordo fra le parti la disciplina degli aspetti più rilevanti.

Alla luce dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori, le prerogative del datore di lavoro devono rispettare determinati limiti per garantire il rispetto della dignità umana del lavoratore (art. 2 Cost.). In particolare, il datore può:

- installare impianti audiovisivi e altri strumenti, dai quali può anche solo derivare un possibile controllo, unicamente in presenza di specifiche condizioni: determinate esigenze di natura organizzativa, produttiva, di tutela del patrimonio aziendale o della sicurezza del lavoro; previo accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, previa autorizzazione della sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- installare impianti audiovisivi e altri strumenti, dai quali può anche solo derivare un possibile controllo, senza che siano necessari previ accordi o autorizzazioni con riferimento ai soli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze;
- utilizzare tutte le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, dunque anche disciplinari, purché fornisca al lavoratore un'informazione

adeguata circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, nonché di una completa informativa privacy.

OSSERVA - Il datore di lavoro deve garantire inoltre la protezione dei dati personali connessi allo smart working; il Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (il "GDPR") ha introdotto il principio di "accountability" che impone al Titolare del trattamento, e quindi al datore di lavoro, di procedere con l'individuazione e la gestione dei rischi relativi ai trattamenti svolti, nel pieno rispetto dei principi della protezione dei dati fin dalla progettazione di ciascun trattamento e della protezione dei dati di default.



Il datore di lavoro ha quindi la necessità di garantire da un lato la protezione dei dati personali del singolo Smart Worker e dall'altro la protezione della sicurezza delle informazioni aziendali a tutela dei propri clienti, dei propri fornitori nonché degli altri dipendenti o collaboratori.

Per fare ciò deve pertanto introdurre adeguate misure di sicurezza a protezione delle informazioni di tutti i soggetti coinvolti:

- indicare specifiche linee guida di comportamento per garantire una corretta esecuzione della prestazione lavorativa nel pieno rispetto delle misure di sicurezza e alla luce della necessaria cooperazione dello Smart worker. In particolare, dovrà suggerire accorgimenti e regole in tema di utilizzo degli strumenti di lavoro, di gestione delle password, di operatività dell'Antivirus, di conservazione di file e documenti, di protezione dei dispositivi portatili, di utilizzo di Internet e della posta elettronica. Dovrà inoltre indicare, in via preventiva, le conseguenze disciplinari in caso di violazione delle regole di comportamento e fornire informazioni circa eventuali attività di monitoraggio, che dovranno comunque attenersi ai principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza e la conservazione dei relativi dati;
- predisporre una procedura volta a descrivere un singolo trattamento di dati o più trattamenti analoghi in termini di natura, ambito, contesto, finalità e rischi, al fine di valutarne la necessità e la proporzionalità nonché i relativi rischi, allo scopo di adottare tutte le misure di sicurezza idonee ad affrontarli;
- predisporre di una specifica procedura in caso di violazione dei dati di cui dovranno essere adeguatamente informati i lavoratori, dovendo gli stessi dare tempestiva informazione al datore di lavoro;

→ predisporre un'adeguata informativa privacy da fornire al lavoratore circa il trattamento dei suoi dati personali raccolti mediante gli strumenti utilizzati e i software dai quali può derivare la possibilità di controllo da parte del datore di lavoro.

Formulario

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: *informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)*

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (_____) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza;

ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D.

Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci