**Training Fiche Template**

|  |  |
| --- | --- |
| **Titolo**  | ***Regolamenti sul lavoro a distanza (compresi quelli previsti) e pratica di utilizzo*** |
| **Parole chiave (meta tag)** | Lavoro a distanza, datore di lavoro, dipendente, luogo di lavoro, lavoro a distanza transfrontaliero |
| **Lingua** | Italiano |
| **Obiettivi / Risultati di apprendimento** | **Alla fine di questo modulo sarai in grado di:** * Scoprire cos'è il lavoro a distanza (telelavoro) e in che modo potrebbe avvantaggiare la tua azienda come mezzo di resilienza anti-COVID-19
* Sapere quali sono le questioni da prendere in considerazione per garantire il benessere dei lavoratori e la produttività continua durante il telelavoro
* Sapere quali sono i problemi di OSH e WLB del lavoro a distanza
* Conoscere quali sono le questioni connesse alla fornitura transfrontaliera di lavoro a distanza da parte dei lavoratori che svolgono lavoro a distanza al di fuori di uno Stato membro (ad esempio lo Stato partner di ESMERALD)
* Conoscere qual è il quadro giuridico del diritto polacco (sia quello esistente che quello che si prevede di introdurre nel codice del lavoro polacco) e quali sono i locali del lavoro a distanza in altri Stati membri dell'Unione (in particolare negli Stati partner del progetto)
* Comprendere i principali aspetti delle normative polacche esistenti e nuove previste in materia di lavoro a distanza, nonché gli obblighi dei datori di lavoro e dei dipendenti che ne derivano
* Scoprire come utilizzare il lavoro a distanza come soluzione anticrisi
* Scoprire di più sulle soluzioni di lavoro a distanza nel diritto del lavoro
 |
| **Area formativa: (Seleziona una)** |
| **Online / Digital Marketing / Cybersecurity** |  |
| **E-Commerce / Finanziamenti** |  |
| **Benessere digitale** |  |
| **Smart work / Nomadi digitali** | **x** |
| **Descrizione:** | La pandemia di COVID-19 ha innescato i lavori legislativi sulla sfera non regolamentata del lavoro a distanza in Polonia.Un elevato grado di incertezza associato alla riapertura delle attività comporta il rispetto di una serie di rigide norme igieniche e di sicurezza, e le continue restrizioni e il distanziamento fisico potrebbero non consentire all'intera forza lavoro di tornare in sicurezza nei locali del datore di lavoro. Il lavoro a distanza (telelavoro) rimarrà necessario per almeno una parte della forza lavoro durante questo periodo.I gruppi ad alto rischio e vulnerabili devono essere protetti, motivo per cui il lavoro a distanza da casa (telelavoro) sarà un'alternativa molto interessante almeno per tutta la durata della pandemiaL'uso esteso del lavoro a distanza potrebbe non finire con la pandemia, ma potrebbe diventare parte della “nuova e migliore normalità” per gli anni a venire, supportato dalla digitalizzazione, dalla comunicazione avanzata e dalle tecnologie cloud. Per le ragioni sopra menzionate, è molto importante discutere tali questioni di attualità in una formazione separata. Attualmente, il lavoro a distanza in Polonia è disciplinato dall'articolo 3 della legge del 2 marzo 2020 *sulle disposizioni speciali relative alla* prevenzione, al *contrasto* e alla prevenzione della COVID-19, di  *altre malattie infettive e delle emergenze da esse causate* (Gazzetta ufficiale del 2020, voce 374, come modificata – “Legge COVID-19”). La disposizione è stata introdotta in relazione allo scoppio della pandemia e può essere applicata solo per la durata del cosiddetto stato di emergenza epidemica o dello stato di epidemia dichiarato a causa di COVID-19, nonché per un periodo di 3 mesi dopo la loro revoca. Ciò significa che a partire da ora - è una disposizione temporanea.Tuttavia, il legislatore polacco prevede da tempo di creare un nuovo quadro giuridico per il lavoro a distanza. Le sue disposizioni devono essere incorporate nel codice del lavoro polacco. Tali norme devono mescolare tre tipi di lavoro a distanza: il lavoro a distanza totale o parzialmente a distanza, il lavoro a distanza nei periodi di stato epidemico o “vis mayor state” e il cosiddetto “lavoro a distanza occasionale” (disponibile per 24 giorni all'anno). Le disposizioni previste prevedono l'introduzione del lavoro a distanza mediante un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore; nonché che il datore di lavoro sostenga i costi di tale lavoro. Quest'ultimo coprirà le spese energetiche, internet e telefoniche, o pagherà una somma forfettaria a tale riguardo. L'obiettivo principale della presente formazione è quello di apprendere le disposizioni attuali e previste e come utilizzarle nella pratica (comprese le questioni pratiche che potrebbero sorgere in futuro).  |
| **Contenuti disposti su 3 livelli** | * Definizione di lavoro a distanza e suo quadro giuridico
* I requisiti devono essere presi in considerazione per garantire il benessere dei lavoratori e la produttività continua durante il lavoro a distanza (telelavoro)
* Problemi di OSH e WLB del lavoro a distanza
* Le questioni connesse alla prestazione transfrontaliera di lavoro a distanza da parte dei lavoratori che svolgono lavoro a distanza al di fuori di uno Stato membro di invio (ad esempio lo Stato partner ESMERALD)
* Il quadro giuridico nel diritto polacco e quali sono le premesse del lavoro a distanza in altri Stati membri dell'Unione (in particolare negli Stati partner del progetto)
 |
| **Autovalutazione (domande e risposte a scelta multipla)** | 1. Il “lavoro a distanza” (“telelavoro”) implica: **a) lavoro svolto con l'aiuto delle TIC e svolto al di fuori delle sedi del datore di lavoro**b) lavoro svolto utilizzando le TIC dalla sede del datore di lavoroc) lavoro svolto dalla sede del datore di lavoro2. I paesi con la più alta incidenza di lavoro a distanza includono: a) Polonia, Portogallo e Svezia**b) Danimarca, Paesi Bassi e Svezia**c) Italia, Cechia e Svezia3. Tra le questioni più urgenti che devono essere prese in considerazione dagli imprenditori, le cui imprese si impegnano nel lavoro a distanza, vi sono:**a) orario di lavoro e organizzazione del lavoro, questioni di OSH e WLB**b) solo obblighi legali e contrattualic) problemi dei sistemi pensionistici4. Le questioni relative all'orario di lavoro riguardano, ad esempio:**a) preparazione di piani di lavoro individuali da remoto**b) curare solo il proprio orario di lavoroc) nessuna delle due risposte è corretta5. Tra le principali sfide in materia di OSH figurano: **a) rischi psicologici ed economici** b) lavorare a stretto contatto con la direzione / supervisoric) nessuna delle due risposte è corretta6. I team che lavorano in remoto affrontano sfide di comunicazione più significative rispetto ai team faccia a faccia: a) No**b) Sì**c) forse7. Un consiglio utile per gli imprenditori riguardo al WLB potrebbe essere:**a) stabilire aspettative chiare sui risultati del lavoro**b) stabilire eventuali aspettative sui risultati del lavoroc) nessuna delle due risposte è corretta8. Se i lavoratori lavorano a distanza dall'estero: **a) richiedere il PD A1 può rivelarsi indispensabile**b) non diventano mai lavoratori distaccatic) diventano sempre lavoratori distaccati9. Durante il periodo dello stato epidemico e dello stato di emergenza epidemica, il lavoro a distanza può essere:**a) ordinati da un datore di lavoro a un dipendente;**b) non può essere ordinato da un datore di lavoro a un dipendente;c) stipulato solo con un accordo delle parti10. Quanti giorni durante un anno solare il dipendente può lavorare nell'ambito del “lavoro a distanza occasionale”?a) 12**b) 24**c) 3011. Il lavoro a distanza può includere anche le prestazioni del cosiddetto “lavoro con esposizione ai pericoli”?**a) no;**b) sì;c) sì, ma solo in alcune occasioni specifiche12. Il datore di lavoro dovrà prevedere un laptop/smartphone aziendale per un dipendente che svolge lavoro a distanza?a) mai; b) sempre, indipendentemente da eventuali disposizioni contrarie; **c) deve fornire materiali e dispositivi che consentano il lavoro a distanza, compresi i dispositivi tecnici**13. L'indennità per l'utilizzo dei propri strumenti di lavoro nel corso del lavoro a distanza costituisce un reddito per il dipendente?**a) no**b) sìc) sì, ma solo fino alla metà del reddito totale alla fonte14. La cessazione del lavoro a distanza e il ripristino delle precedenti condizioni di lavoro possono essere richiesti: a) solo dal dipendente entro 30 giorni dall’inizio del periodo di lavoro a distanza;b) solo il datore di lavoro entro 30 giorni dall'inizio del periodo di lavoro a distanza;**c) da una delle parti in qualsiasi momento se il lavoro a distanza è stato concordato durante il periodo di lavoro del dipendente**15. Un datore di lavoro è obbligato a prendere in considerazione la domanda di lavoro a distanza di un dipendente?a) mai – sia ai sensi delle disposizioni vigenti che di quelle previste; **b) sì, nel caso di determinati dipendenti data la loro specifica situazione di vita, ad esempio lo stato di gravidanza, l'educazione di un bambino fino all'età di 4 anni o la cura di un altro membro della famiglia immediata;** c) sì, ma solo nel periodo dello stato di emergenza epidemica |
| **Risorse (video, link di riferimento)** | * *REMOTE WORKING & PRODUCTIVITY* – Polonia

https://www.youtube.com/watch?v=la5mBHbhpis* *LAVORO REMOTO* – Polonia

<https://www.youtube.com/watch?v=ySQyeCnpxnI>* *Notizie dalla Polonia - Business & Law, episodio 5: Proposte di modifiche al diritto del lavoro relative al lavoro a distanza*

<https://codozasady.pl/en/p/news-from-poland-business-law-episode-5-proposed-changes-in-labour-law-relating-to-remote-work> |
| **Materiale correlato** | Materiale creato per lo scopo di questo particolare workshop |
| **PPT correlati** | ESMERALD\_remote work solutions\_MK.pptx |
| **Bibliografia** | * *Praca zdalna w polskim sytemie prawnym [Remote work in Poland's legal system]*, M. Mędrala (ed.), Warszawa 2021;
* *Cenni sul sistema del diritto del lavoro polacco* (a cura di K. W. Baran), Varsavia 2016;
* *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki [Aspetti del lavoro a distanza dal punto di vista del dipendente, del datore di lavoro e dell'economia],* PARP dicembre 2021;
* *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce [Rapporto sullo stato del settore delle PMI in Polonia],* PARP, Varsavia 2020;
* *L'impatto della pandemia nel business, Relazione annuale 2021,* Istituto per le piccole imprese - IME GSEVEE, <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/11/etisia_ekthesi_2021.pdf>
* Sz. Kubiak, *Proposte di modifiche al diritto del lavoro relative al lavoro a distanza*, Notizie dalla Polonia, 23.12.2021;
* Ł. Kobroń-Gąsiorowska, (2022). *Il modello di lavoro a distanza per il diritto del lavoro polacco.* Italian Labour Law E-Journal, 15(1), 171-186

<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13841>;* *Telelavoro durante la pandemia di COVID-19 e oltre. Una guida pratica,* Ginevra: Ufficio internazionale del lavoro, luglio 2020, ISBN 978-92-2-032405-9 (web PDF);
* Autorità europea del lavoro (ELA), *Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security (luglio 2021) – panoramica delle misure e/o delle azioni adottate negli Stati membri dell'UE per facilitare un approccio flessibile alla sicurezza sociale applicabile dei lavoratori transfrontalieri in telelavoro*;
* M. Grzegorczyk, L. Nurski, T. Schraepen, *Il telelavoro transfrontaliero nell'UE: fab or fad?*

 [https://www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad](%20https%3A//www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad) |
| **Fornito da** | **Università di Economia di Cracovia** |