**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 pandemia  L'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 lavoro  c) lavoro svolto dalla sede del datore di lavoro  2. 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 Svezia  3. 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 contrattuali  c) problemi dei sistemi pensionistici  4. 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 lavoro  c) nessuna delle due risposte è corretta  5. Tra le principali sfide in materia di OSH figurano:  **a) rischi psicologici ed economici**  b) lavorare a stretto contatto con la direzione / supervisori  c) nessuna delle due risposte è corretta  6. I team che lavorano in remoto affrontano sfide di comunicazione più significative rispetto ai team faccia a faccia:  a) No  **b) Sì**  c) forse  7. 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 lavoro  c) nessuna delle due risposte è corretta  8. Se i lavoratori lavorano a distanza dall'estero:  **a) richiedere il PD A1 può rivelarsi indispensabile**  b) non diventano mai lavoratori distaccati  c) diventano sempre lavoratori distaccati  9. 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 parti  10. Quanti giorni durante un anno solare il dipendente può lavorare nell'ambito del “lavoro a distanza occasionale”?  a) 12  **b) 24**  c) 30  11. 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 specifiche  12. 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) sì  c) sì, ma solo fino alla metà del reddito totale alla fonte  14. 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://www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad) | |
| **Fornito da** | **Università di Economia di Cracovia** | |