

I COLORI DELLA SICUREZZA



NUMERO 7 - APRILE 2020

IL LAVORO "FUORI SEDE" LAVORO AGILE O SMART WORKING TELELAVORO O HOME OFFICE

COLLANA UILTEC SSL
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A CURA DI

Paolo Baroncini
Esperto Salute e Sicurezza sul Lavoro Uiltec

CON IL CONTRIBUTO DI

Marco Lupi
*Responsabile Salute e Sicurezza Ambiente
Uiltec Nazionale*

GRAFICA E IMPAGINAZIONE

Filippo Nisi
Uiltec Nazionale



Uiltec Nazionale
Via Po, 162 - 00198 - Roma
www.uiltec.it - segreteria.nazionale@uiltec.it

Il Lavoro “Fuori Sede”

Lavoro Agile o Smart Working

Telelavoro o Home Office



Sommario

Premessa	4
Telelavoro e Lavoro Agile: due forme diverse di lavoro a distanza	5
Home Office o Telelavoro	6
Smart Working o Lavoro Agile	7
Elementi in comune	11
I limiti della legge	11
I dati dello Smart Work	12
La Valutazione dei Rischi lavorativi	13
Ambiti di applicazione e impatti sulla SSL del telelavoro o del lavoro agile	14
Impatto Sanitario del Telelavoro.	19
Valutazione clinica dello stress lavorativo e del rischio psicosociale	19
La Costrittività organizzativa	22
Cosa può fare il RLS?	23
Riferimenti normativi e contrattuali generali.....	24
Indicazioni normative sullo stress lavoro correlato utili al RLS.....	24
La sentenza n. 5066 del 5 marzo 2018	26
Un po' di storia recente	28
Smart Working o Lavoro Agile	30
Home Office o Telelavoro	32
Documenti dal Ministero per la Pubblica Amministrazione	39
Direttiva n. 3 del 2017 in materia di Lavoro Agile	39
Lavoro Agile - Linee Guida	40
Riferimenti bibliografici	51

Premessa

Analizzando la documentazione relativa alla **contrattazione di secondo livello**, è innegabile come si stia assistendo a un certo innovativo **interesse** (aziendale ma anche individuale) e una tangibile **diffusione** dell'inserimento, nel documento, del **capitolo "Smart Working"** (o metodologia operativa/lavorativa che utilizza le tecnologie collegate ad Internet in sedi extra azienda), spesso con **contenuti molto diversi** tra le varie sedi contrattuali interessate.

Certamente la **diversità**, nel campo lavorativo è, e deve essere, una caratteristica propria della **contrattazione locale** (o di **secondo livello**) la quale, a differenza della contrattazione a livello **nazionale** (o di **primo livello**), spesso **risponde a specifiche esigenze e specificità** proprie del **territorio** però, per questo tipo di attività, che si **caratterizza** anche sul fatto che **la sede lavorativa** e i **lavoratori interessati** possono trovarsi in **zone molto diverse** (che spesso obbligano a quotidiani lunghi stressanti e inquinanti spostamenti), e/o presentare **necessità, operative e/o individuali** che, quantomeno per **sede**, sviluppo operativo dell'**attività** e **necessità personali**, si **discostano** da coloro che lavorano **stabilmente in azienda** (si pensi a: **operatori esteri, consulenti, venditori, rappresentanti e procacciatori d'affari** o **agenti di commercio** anche **plurimandatari, trasportatori**, comunque chi abita o opera a notevole **distanza dall'azienda, portatori di handicap** o di **particolari patologie**, assistenti ai familiari "**caregivers**"¹, **genitori** con particolari impegni familiari, **persone** con più **incarichi frazionati** o più piccoli lavori per diverse aziende e moltissimo altro ancora), comunque **persone** che sentono il **bisogno** di **migliorare la qualità della vita conciliandola con l'attività lavorativa**.

Per avere un quadro di riferimento più completo, il tutto va anche abbinato al rapidissimo **sviluppo delle tecnologie di comunicazione**, e al conseguente fatto che sono parallelamente aumentate le possibilità di svolgere attività che **non richiedono più la presenza del dipendente in azienda** in quanto possono diventare più **flessibili, produttive** e "**agili**" anche nei, **diversi ma complementari, interessi dei lavoratori** (soprattutto, nel "**sistema**", visti come **fornitori di servizio**) e delle **aziende (richiedenti il servizio)**, sviluppandosi e diventando sempre più adottate dalle aziende, principalmente quelle "grandi" e quelle strutturate sul "servizio", al fine di **flessibilizzare** le attività, **risparmiare** sui costi e **aumentare la produttività**.

Difatti, secondo alcune ricerche condotte dall'**Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano**², nel 2018, il numero dei **Smart Worker**, i nostri "**lavoratori agili**", regolati da **contratto di questo tipo** è quantificabile in **480.000** unità, **significativamente aumentate** rispetto al 2017 (**250.000** i **lavoratori Smart**, il 7% degli impiegati italiani); il **56% delle grandi aziende**³ (realtà più affermate e strutturate) ha già lanciato **progetti strutturati** (il 36% nel 2017), e hanno dichiarato un **aumento della produttività del 5-6%**. Per contro, le iniziative che hanno portato a un **ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro** sono ancora limitate e **riguardano circa il 9%** delle grandi aziende.

Anche tra le **Piccole e Medie Industrie (PMI)** il **24%** ha **progetti di Smart Working**, con il **prevalere di approcci informali**; difatti ma solo l'**8%** lo ha fatto con **iniziative strutturate**, un altro **8% di PMI non conosce il fenomeno** e ben il **38%** si **dichiara "non interessato"** in particolare per la limitata applicabilità nella propria realtà aziendale.

¹ Vedi http://www.caregiverfamiliare.it/?page_id=12 - Il termine anglosassone "caregiver", entrato ormai stabilmente nell'uso comune, indica "colui che si prende cura" e si riferisce generalmente a tutti i familiari che assistono un loro congiunto ammalato e/o disabile.

² Vedi <https://www.som.polimi.it/lavoro-agile-presentati-i-dati-della-ricerca-dellosservatorio-smart-working/> oppure https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working

³ Vedi https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-aziende-italiane

Questa forma di lavoro risulta **apprezzata** dai **lavoratori** con **familiari da assistere** o con **figli minori**, dai **“diversamente abili”** in quanto, questo tipo di attività “decentrata”, potrebbe esprimersi in una possibile **“conciliazione tra le esigenze di vita e di lavoro”**, consentendo loro di eseguire il mandato di lavoro, contemporaneamente **mitigando** o **abbattendo** le **difficoltà logistiche** e **strutturali** collegate allo spostamento casa-lavoro e alla sede lavorativa.

La **positiva** ricaduta **benefici economico-sociali** e sul **benessere psicosociale del lavoratore di queste attività** (purché **non inserite** in un **sistema di “costrizione organizzativa”**, dove l’adozione di **nuove forme contrattuali** possano essere inquadrabili in altrettanto nuove forme di **“schiavismo”**, dove i **tempi** e **metodi di lavoro** non sono più **mirati alla qualità di vita**, e le **prestazioni, mirate al solo risultato**, ovvero a **“cottimo”**, costringano ad **attività** che presto portano **gravissimi impatti** sulle **relazioni sociali** e sulla **stabilità psicologica dei soggetti**), che può essere vista come utile **supporto** alla **prevenzione della salute**, si può esprimere anche in **termini socio- ambientali**, difatti si pensi che l’adozione di un modello “maturo” di Smart Working, ovvero basato sulle proiezioni attese dello sviluppo Smart relativo al lavoro:

- Alle **imprese** può produrre un **incremento di produttività pari a circa il 15% per lavoratore**, che a livello di sistema Paese significano **13,7 miliardi di euro di benefici complessivi** purché parte di questi introiti “rientrano” nella socialità, anche attraverso l’applicazione di criteri legati alla “Responsabilità Sociale delle Imprese” e non al solo profitto.
- Per l’**ambiente e la riduzione del suo inquinamento**, se si considera il numero potenziale di Smart Workers, anche per **una sola giornata “pro capite” a settimana di remote working**, può far risparmiare in media **40 ore all’anno di spostamenti**, **attenuando l’impatto dello stress da spostamento sul soggetto** e, per l’ambiente, determinando una **riduzione di emissioni pari a 135 kg di CO₂ all’anno**.

Per quanto sopra, e vista l’estrema **quantità, diversificazione e complementarità** delle esigenze, oltre ai già citati e riferimenti espressi nella **contrattazione locale**, al fine di **eliminare le condizioni di disequilibrio**, spesso inconsapevolmente **sottoscritte negli accordi** per questo tipo di attività, sia dal **lavoratore**, sia dalle **Rappresentanze e Organizzazioni Sindacali**, quindi generalmente fornendo **vantaggi al solo soggetto più “forte”** che, in questo caso è **rappresentato dalle aziende**, dovrebbero quantomeno essere disponibili anche aspetti **comuni a cui far riferimento**, che **tutelino a pari grado gli interessi delle Parti**, lasciando ai confronti contrattuali le **poche differenziazioni** necessarie a **completare il contratto del rapporto di collaborazione** che va alla sottoscrizione.

Telelavoro e Lavoro Agile: due forme diverse di lavoro a distanza

In definitiva, **Home office** e **Smart Working non sono la stessa cosa**: tra queste due tipologie di lavoro ci sono alcune differenze, o meglio, l’una deriva direttamente dell’altra nei **concetti di lavoro fuori sede**, definiti:

→ **“Home office”** o **“Telelavoro”** - ha iniziato a **diffondersi** negli anni **‘70**, grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche, e si connota in un **lavoro decentrato** (che si svolge a distanza rispetto alla sede centrale), e successivamente viene in qualche modo normato con **la Legge 16 giugno 1998, n. 191**, “norme in materia di formazione del personale dipendente e di **lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni**” (Nota: quindi prime indicazioni normative in merito ma riservate al personale delle Pubbliche Amministrazioni). Con l’**accordo quadro, o accordo interconfederale 09/06/2004** (che prevede normative precise) e l’**articolo 23 CCNL chimico** (i sunti essenziali dei testi sono riportati a seguire). che descrivono il **telelavoro** come, “identificabile con una **prestazione**

lavorativa svolta a distanza con sede abituale e orario predefinito e oneri a carico del datore di lavoro (DL), in termini di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), dotazione delle infrastrutture e della relativa sicurezza e costi, con possibilità di accesso al locale del telelavoro e monitoraggio della produttività anche attraverso l'utilizzo di software".

→ **"Smart Working" o "Telecommuting" o "Lavoro agile"** - oggi è normativamente inquadrabile nei dettami contenuti nella **Legge 22 maggio 2017, n. 81**⁴ che, in **Italia** ha introdotto la possibilità di ricorrere al **lavoro agile**, inteso come **combinazione** di flessibilità, **autonomia** e **collaborazione** anche nell'**esecuzione delle attività di lavoro subordinato** secondo le disposizioni che, in sintesi, prevedono come la **prestazione lavorativa** possa essere svolta **"in parte all'interno dei 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**" **contrattato**, attraverso l'uso di **strumenti tecnologici** (se il datore di lavoro assegna al lavoratore strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa è anche responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento); il tutto **"mediante stipula di un accordo scritto tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.**

La **definizione di Smart Working**, contenuta nella **Legge n. 81/2017**, mette in evidenza la **volontarietà delle parti** che **sottoscrivono l'accordo individuale** e sull'**utilizzo di strumentazioni** (ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone) che consentano di **lavorare da remoto**.

Ai lavoratori agili viene **garantita la parità di trattamento economico e normativo** rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie, compresa la loro **tutela** in caso di **infortuni e malattie professionali**, secondo le modalità illustrate nella **Circolare INAIL n. 48/2017**⁵.

Già a partire **dal 15 novembre 2017**, le **aziende sottoscrittrici di accordi individuali**⁶ di **lavoro agile** sono **tenute** al loro **invio** attraverso l'apposita **piattaforma informatica** messa a disposizione sul portale dei servizi del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** attraverso lo **SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale)**⁷ o le **credenziali di accesso al portale** dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In definitiva:

La modalità di svolgimento della prestazione svolta dal **lavoratore agile** si differenzia da quella del **telelavoro** perché quest'ultima definisce l'**attività lavorativa** che **"viene regolarmente svolta al di fuori dei locali dell'azienda"** a norma dell'art. 1, comma 1, dell'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 9 giugno 2004

Inoltre lo **"smart working"** ed il **"lavoro agile"** non sono **"perfetti equivalenti"** in quanto, nel caso di **"lavoro agile"** si sottolinea un'**indipendenza attiva**, ma **parziale, legata ai tempi di vita e di lavoro**, nel caso di **"smart working"** invece si esprime un lavoro più **caratterizzato dalle competenze della persona**.

In particolare, le differenze si possono individuare in:

Home Office o Telelavoro

Con la definizione di **telelavoro**⁸, si intende un lavoro che si svolge a distanza rispetto alla sede centrale (l'**attività lavorativa**, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, **viene**

⁴ Vedi <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81!vig=>

⁵ Vedi <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/circolare-INAIL-2-novembre-2017-n-48.pdf>

⁶ Vedi riferimenti e primi elenchi in <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/12579-lavoro-agile-e-smart-working-2016-esempi-e-criticita.html> pubblicato il 22 giugno 2017

⁷ Vedi <https://www.spid.gov.it/>

⁸ Vedi anche <https://www.supereva.it/telelavoro-e-smartworking-lavorare-da-casa-rende-felici-6450>

regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa); non è altro che il **trasferimento della postazione lavorativa del dipendente al di fuori dei locali dell'impresa** (per esempio, i **teleworkers** lavoravano per lo più da casa o in un luogo specifico decentrato)

Fatto salvo i contenuti normativi della legge, l'**Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul Telelavoro del 09/06/2002** indica, in **premessa** come: il **Telelavoro** (così definendo una condizione ben precisa) ricomprende una **gamma di situazioni** e di **prassi ampia ed in rapida espansione**. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una **definizione del telelavoro** che consente di considerare **diverse forme di telelavoro svolte con regolarità**;

Postazione di Lavoro

Con il **telelavoro**, il dipendente svolge la propria attività in una **postazione fuori dai locali dell'impresa** e si può suddividere in **due diversi aspetti** fondamentali, che passano dal **telelavoro ad alta mobilità**, per chi **non possiede una vera e propria postazione** ma lavora sempre (inteso sempre fuori dalla struttura aziendale come, per esempio, gli agenti di collegamento con l'estero, i giornalisti) da **posti differenti**, al **telelavoro a bassa mobilità**, per chi lavora tendenzialmente in **una postazione** (ad esempio, il dipendente potrà lavorare da una postazione di lavoro nella sua abitazione e si collegherà all'azienda grazie all'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici) o, più raramente, **più postazioni diverse da quella dell'ufficio**. Comunque, nel **telelavoro**, la postazione del lavoratore è **fissa e predeterminata** nel contratto. La postazione viene allestita nel **luogo prestabilito** (o, se sono più di uno, nei diversi luoghi prestabiliti) e potrà essere **cambiata solo su accordo delle parti**.

Orari di lavoro

Nel **telelavoro**, le parti definiscono gli **orari di lavoro all'interno del contratto**, nei limiti fissati dalla legge e dai contratti collettivi applicabili. Comunque, il **riposo è obbligatorio per 11 ore consecutive ogni 24 con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5**.

Con l'**Accordo Quadro del 2004**, il **telelavoro** deve seguire normative precise, come l'obbligo da parte del datore di **eseguire ispezioni** per assicurarsi regolarità nello svolgimento del lavoro, un adeguato **isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana** e **sicurezza**, per il **dipendente** e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate.

Smart Working o Lavoro Agile

Lo **smart working** non è da intendersi semplicemente sinonimo di "**telelavoro**" o qualsiasi **attività esternalizzata** che preveda una maggiore flessibilità nella scelta di orari e luoghi di lavoro, ma indirizzato a chi, **lavora non continuativamente** o "di tanto in tanto", **lontano dall'impresa**⁹.

Per questo ci troviamo di fronte ad un **cambiamento** ampio e profondo nell'**organizzazione del lavoro**, fondata sull'**autonomia** e **flessibilità** del **lavoratore**, a fronte di una **maggiore responsabilizzazione in termini di risultati**.

I giovani tendono a utilizzare al meglio le tecnologie che abilitano il lavoro da remoto. Difatti, secondo lo studio "**Lavoro flessibile: amico o nemico?**" condotto da **Vodafone**, che ha coinvolto

⁹ Situazione evidenziata dal report ILO ed Eurofound, "Working anytime, anywhere: the effects on the world of work" del 15 febbraio 2017, che indaga la grande variabilità che caratterizza il fenomeno dello smart working, evidenziandone diffusione e limiti in <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> oppure in https://www.academia.edu/33060343/Working_anytime_anywhere_The_effects_on_the_world_of_work_Joint_ILO_Eurofound_report o in un sunto in lingua italiana si trova in <https://www.assolombarda.it/centro-studi/ilo-eurofound-working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

8000 tra lavoratori e datori di lavoro, manager e dirigenti di piccole e medie imprese, organizzazioni del settore pubblico e multinazionali di 10 paesi, ne consegue che per il **72% dei giovani tra i 18-24 anni il lavoro flessibile migliorerebbe la qualità del loro lavoro** mentre, tra gli intervistati **oltre i 55 anni**, questa percentuale **scende al 38%** ¹⁰.

Oggi emerge che **solo il 39% delle aziende** ritiene di avere **competenze digitali** e il **35% quelle di leadership** ¹¹. Su questa situazione di fatto, si inserisce lo **Smart Working**, caratterizzato dalla riduzione di **vincoli orari** e dal **rivalutare il modello organizzativo** e di **leadership interno all'azienda**.

Quindi, per migliorare, **allineandosi alle esigenze tecnologiche del mercato**, è necessario impostare **politiche aziendali mirate al cambiamento**, nonché utili all'imparare a **gestire le forme di cambiamento**, facendole diventare una **competenza di ogni leader**, sia esso alla guida dell'**organizzazione** o di un **team**.

Il **cambiamento organizzativo**, necessario, si basa su **tre aspetti** principali, sia **interni** che **esterni** all'**azienda**:

- 1 - Cambiamento della **struttura** e delle **strategie organizzative**, nella **capacità di leadership e coordinamento**, nonché sul **sistema di ricompense**;
- 2 - Cambiamento dei **processi di lavoro** e dell'**ambiente lavorativo** (comprese strutture e attrezzature, modifica di **procedure, modalità operative** possibilmente orientate a incrementare il **livello di attenzione e coinvolgimento** delle **risorse** anche su **aspetti di prevenzione e protezione di salute e sicurezza** sul lavoro);
- 3 - **Cambiamento culturale**, che coinvolge valori, credenze e atteggiamenti.

Lo **smart working**, segue alcuni punti essenziali:

- uguale trattamento economico rispetto agli "insiders" e obbligo di informazione su rischio infortuni e malattie professionali con **copertura Inail**.
- **consente** al dipendente di **scegliere in piena autonomia dove e quando** lavorare;

Ciò che conta è il raggiungimento del risultato concordato e, in questo modo, il **contratto di lavoro agile**, se equilibrato e ben gestito, può favorire il **bilanciamento degli interessi** della **vita lavorativa** con quelli della **vita privata (work life balance)**.

➔ **Postazione di lavoro**

Nel **lavoro smart working**, la "**prestazione lavorativa**" va eseguita, "**in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**", quindi **non è obbligatorio legarsi a un luogo fisico fisso in cui lavorare** (questo è l'aspetto più evidente che segna il distacco con il telelavoro).

In questo caso la legge **non indica precisamente le ripartizioni dell'attività** da eseguire all'**interno** e all'**esterno** della **sede aziendale** in quanto, vista l'enorme **diversificazione** di questo tipo di "**svolgimento operativo**" non sarebbe possibile, ma comunque delinea un'area di ripartizione contrattata in base agli scopi di cui sopra, senza tralasciare il fatto che il lavoratore potrebbe avere bisogno di utilizzare anche uno spazio di lavoro all'interno dell'azienda (dotato di attrezzature adeguate e collegamento a Internet), il tutto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del soggetto interessato).

Il dipendente è totalmente **libero di lavorare dove preferisce**, svolge la sua attività e decide in **piena autonomia** i tempi e il luogo di lavoro, **senza una postazione fissa**. Il lavoratore è quindi libero di scegliere e cambiare il luogo di lavoro come e quando preferisce; ad esempio, potrà

¹⁰ Vedi <https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/02/09/smart-working-tecnologie/>

¹¹ Vedi <https://www.amiciunicusano.it/leadership-digital-transformation/>

lavorare da casa, da una camera d'albergo o da un bar, un qualunque luogo si possa portare un computer o uno smartphone e sia presente una connessione Wi-Fi (andando sempre di più verso il concetto di **BYOD - "Bring Your Own Device", porta con te il tuo dispositivo** ¹²).

➔ Orari di lavoro

Nello **smart working**, il lavoratore **non ha precisi vincoli di orario di lavoro** (l'orario è autodeterminato: l'importante è raggiungere l'obiettivo prefissato, e il monte ore è gestito). Gli obiettivi da raggiungere vengono definiti in un **accordo scritto**, il quale deve inoltre individuare il monte ore, i tempi di riposo del lavoratore e le misure idonee per assicurarne la disconnessione dagli strumenti tecnologici.

L'orario è autodeterminato: l'importante è raggiungere **l'obiettivo prefissato** ¹³. Secondo il disegno di legge approvato il 28 gennaio 2016, lo **smart working** viene concepito come una modalità di prestazione decisa in accordo con datore e dipendente e regolata da un contratto scritto, con diritto di recessione dietro preavviso di 30 giorni.

Nonostante alcune critiche rivolte verso le aziende in merito alla volontà di ridurre i costi dei luoghi fisici sfruttando maggiormente il dipendente a distanza – sembra infatti che in media gli **smart workers** tendano a lavorare più ore rispetto ai colleghi in sede – in realtà anche per il dipendente ci sono molti vantaggi: ad esempio non deve preoccuparsi dei costi di spostamento e guadagna benessere in termini di maggiore equilibrio tra vita quotidiana e lavoro.

In particolare, lo smart working è:

- Un **lavoro dipendente**, anche se **contempla** elementi del **lavoro autonomo**, questo tipo di attività rimane comunque all'**interno della tipologia del lavoro subordinato**, e quindi va **eseguito** secondo le **indicazioni** e sotto la **supervisione** del **datore di lavoro** e, secondo **l'organizzazione del lavoro definita** e citata nel contratto, delle **figure professionali sovraordinate**.
- Con questa tipologia contrattata, **si può lavorare da casa** (o altra **sede esterna all'azienda**, comunque luoghi scelti dal lavoratore), ma è anche possibile che il **contratto richieda la presenza in sede aziendale (ufficio o luogo dedicato a norma)** per **periodi definiti dal contratto (periodi di alternanza delle sedi interne-esterne con quantificazione oraria o per fasce inquadrabili in precisi riferimenti, giornalieri, settimanali, mensili, annuali o misti)** e quindi che limitino la flessibilità di orario, soprattutto nel **periodo contrattato di presenza in azienda**. Comunque sia, anche se gli **orari sono più flessibili** di quelli di un **lavoratore dipendente "tradizionale"**, in ogni caso per legge **l'orario di lavoro deve rispettare i limiti giornalieri e settimanali stabiliti dai contratti collettivi**. Per fare in modo che la **flessibilità** non si **trasformi** in una **connessione continua al lavoro**, per lo smart worker è stato definito il **"diritto di disconnessione"**, applicabile a scelta del lavoratore. Difatti, al fine di **evitare il ritrovarsi collegati alla rete per tantissime ore al giorno**, la legge prevede che nei **contratti di smart working** siano **contemplati orari di disconnessione**; quest'ultimo è un elemento contrattato che, visto dall'azienda, limita (o può limitare) la **flessibilità** e la **discrezionalità nell'uso del tempo tipica dello smart working**, ma va visto come

¹² Vedi https://it.wikipedia.org/wiki/Bring_your_own_device - Il BYOD consente di creare due ambienti diversi sullo stesso dispositivo, con dati aziendali e dati personali (chiamate, SMS, localizzazione GPS, ecc) rigorosamente separati, fino ad avere una Virtual Machine livello del sistema operativo controllata dall'IT aziendale, o nel firmware del processore (a livello hardware, al di sotto del sistema operativo), o ricorrere a soluzioni di hosted virtual desktop (HVD) o virtual mobile OS, con cui l'utente si collega all'Intranet aziendale ad applicazioni e dati che fisicamente risiedono su un server remoto.

¹³ Vedi <https://quifinanza.it/speciale/innovazione-startup/foto/niente-orari-ne-ufficio-contano-i-risultati-enomeno-smart-working/3391/> "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività"

fattore di applicazione del **diritto fondamentale e primario alla salute**, derivante dall'**articolo n. 32 della Costituzione italiana** ¹⁴, nei confronti del **lavoratore tutelato** anche nel **rapporto di subalterità** del lavoro.

• Essendo legato da un **normale rapporto di lavoro**, uno **smart worker** è del tutto **equiparato** a un **dipendente "tradizionale"**, (per esempio, operante presso l'ufficio predisposto dall'azienda) **tranne** che per il **licenziamento**, e **percepisce** la stessa **retribuzione** e **trattamento**, anche per quanto riguarda **infortuni, malattia, permessi, ferie, anzianità** e tutti gli **altri aspetti** che compongono il **foglio paga** di qualsiasi altro lavoratore dipendente a lui equiparabile, operante "in azienda".

Quindi, lo **smart working non è un mestiere** e lo **smart worker non è un lavoratore autonomo**. Chi lavora con un contratto di smart working rimane come colui che si reca in ufficio e "timbra il cartellino" per fare lo stesso mestiere, mentre quello che veramente cambia è **dove e quando** effettua la **sua attività**.

Va comunque considerato che questo aspetto lavorativo può far comodo a moltissime persone (in strettissima parte elencate in premessa), mentre, se l'accesso a questo tipo di attività deriva da un obbligo (tipo: "o questo o niente", spesso accettato a fronte della disoccupazione) si rischia di percepire questo tipo di attività anche in modo che può manifestarsi in conseguenze lesive della **salute psicofisica del lavoratore**, **tutelata anche dall'articolo 2087 del Codice civile** ¹⁵, soprattutto causate da **condizioni di isolamento dalle relazioni lavorative e sociali**, nonché la **connessione continua alla rete**, anche non seguendo i criteri del "**diritto di disconnessione**".

➡ **Smart working: vantaggi e svantaggi noti**

Il lavoro agile prevede per il dipendente maggiore flessibilità, ma lo sottopone comunque agli stessi diritti dei colleghi in termini di ferie, malattie e orari giornalieri / settimanali. Parliamo anche di diritto alla disconnessione.

Tra i **vantaggi**:

- **riduzione dei costi aziendali** per gli spazi da adibire a ufficio, utilizzo di servizi (gas, energia elettrica e acqua) e loro manutenzione (valido solo in caso di telelavoro);
- **crescita della produttività**;
- **riduzione dell'assenteismo**;
- **migliore bilanciamento tra i tempi di vita e i tempi di lavoro**;
- **riduzione dei costi e tempi per raggiungere l'ufficio**, compresa la **diminuzione dell'inquinamento atmosferico**;
- **aumento della soddisfazione lavorativa**.

Tra gli **svantaggi**:

- **isolamento dalle relazioni lavorative**;
- esposizione a condizioni di **stress lavoro correlato**;
- **iperconnessione**, ovvero il rischio di risultare sempre connessi alla rete;
- esposizione ad **atti di violenza da parte di terzi**;

¹⁴ Vedi https://www.senato.it/1025?sezione=121&articolo_numero_articolo=32 -

¹⁵ Vedi <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-i/art2087.html> - Dispositivo dell'art. 2087 Codice civile - L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (con riferimento agli articoli costituzionali. [37](#), [41](#)).

In <https://www.diritto.it/inidoneita-psicofisica-alle-mansioni-come-ipotesi-di-impossibilita-sopravvenuta-della-prestazione/> - Sentenza emessa dalla Corte di Cassazione a S.U. n. 7755 in data 7 agosto 1998, che costituisce il punto cardine nel mutamento d'orientamento, nella giurisprudenza del giudice supremo

- probabile e incontrollata **esposizione a agenti batteriologici, muffe, polvere, microclima non adeguato, irraggiamento solare**, scarsa o inadeguata **illuminazione, rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici**, assunzione di **posture non corrette con danno alla salute**.

Elementi in comune

Il **telelavoro e lo smart working** (o **lavoro agile**) sono due particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali dell'azienda. In entrambi i casi, si tratta di **contratti di lavoro dipendente**, dove il primo utile **riferimento comune** ai due aspetti è la Legge 81/2017 che, all'articolo 18, comma 1, indica:

- ✓ **Scopi** - ovvero l'**incremento della competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** del lavoratore (Nota: la congiunzione "e" sottende al fatto che **i due scopi devono essere presenti e quantomeno equilibrati**);
- ✓ **Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** – deve essere stabilita **mediante accordo tra le parti**, comunque derivanti dalla **legge** e dalla **contrattazione collettiva**;
- ✓ **Organizzazione** - per **fasi, cicli e obiettivi**, comunque entro i **limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, o di luogo di lavoro**;

I limiti della legge

Per fare un ragionamento coerente, è necessario partire dalla **considerazione** del fatto che, con l'emanazione delle **norme e accordi sul telelavoro o il lavoro agile**, tutte **inquadrabili in forma subordinata** rispetto all'**impalcato normativo vigente** su salute e sicurezza sul lavoro, non si è modificata l'**effettività** delle **regole** che prevedono come il **datore di lavoro** debba **garantire salute e sicurezza** a chi svolge **qualsiasi tipo di prestazione in regime di subalterità**.

Per il "lavoro agile", sugli aspetti di **prevenzione e protezione di salute e sicurezza sul lavoro (SSL)**, la nuova normativa prevede il semplice **obbligo di consegnare al lavoratore un'informativa scritta**, con **cadenza annuale**, nella quale sono individuati i **rischi generali connessi al tipo di lavoro**, la quale, come sopra citato, non si può considerare sostitutiva delle attuali regole di SSL.

Inoltre il lavoratore ha diritto anche alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** ed è tutelato contro **gli infortuni sul lavoro**¹⁶ che possono avvenire durante il **normale percorso di andata e ritorno** dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali azienda, normalmente definito "**infortunio in itinere**" (per esempio, vista l'assoluta e possibile variabilità del luogo dal quale si intende operare, casa-bar, casa biblioteca, casa-giardini pubblici e altro) e, in questo caso, **potrebbe risultare piuttosto difficile**, se non impossibile, all'Ente tutelante che **proprio quel preciso spostamento era finalizzato al raggiungimento di una sede operativa**, magari individuata, per esempio, in un supermercato.

Quindi, in questi casi, la novità principale del "**lavoro agile**" riguarda il venir meno del **riferimento a un luogo di lavoro** sul quale il "**titolare**" **esercita gli obblighi e i controlli** quindi, le norme vigenti su questi aspetti lavorativi, **non chiariscono del tutto** la questione **sicurezza sul lavoro** e quella dell'**assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali**, e per questo motivo, in pratica, sarà molto difficile applicare la responsabilità datoriale in materia di **sicurezza e prevenzione**.

¹⁶ Vedi <https://quifinanza.it/lavoro/infortuni-nel-tragitto-casa-lavoro-come-comportarsi/18314/>

I dati dello Smart Work

Secondo una recente ricerca condotta dall'Osservatorio Smart Working¹⁷ del Politecnico di Milano, in una ricerca del 2018¹⁸ il numero dei lavoratori agili in Italia ha toccato quota **480.000**, pari al **12,6%** del totale degli occupati che, in base alla tipologia di attività di lavoro che svolgono, potrebbero fare Smart Working. Nel **2017** sono stati **305.000**, il 14% in più rispetto al 2016, i lavoratori che hanno aderito a questo tipo di attività.

Inoltre, se nel 2017 era il **36%** delle **grandi imprese**, e il **22%** delle **Pmi**, che ha avviato progetti strutturati o iniziative in questo senso, nel **2018 il 58% delle grandi imprese ha già introdotto iniziative concrete**. Anche il **16%** delle **pubbliche amministrazioni** ha **progetti strutturati di lavoro agile** (nel 2018 era l'8% e nel 2017 il 5%), l'1% ha attivato iniziative informali e un altro 8% prevede progetti dal prossimo anno.

Lo smart working è diffuso, richiesto e abbinabile al welfare aziendale¹⁹

Tra i progetti di lavoro agile più significativi c'è, per esempio:

- **Axa Italia**, che ha coinvolto in poco più di un anno e mezzo quasi tutta la popolazione aziendale, prevedendo diversi elementi tra cui il dare a ogni team la possibilità di costruire il proprio modello di lavoro agile, il **lavorare da remoto** fino a due giorni alla settimana, l'eliminazione delle postazioni fisse, la creazione di ambienti per favorire la collaborazione e il mettere a disposizione di tutti un laptop.

- **Benetton**, ha adottato un meccanismo di flessibilità oraria in entrata e in uscita all'interno di una fascia oraria specifica che ha consentito, da ottobre 2016, a oltre mille dipendenti del gruppo di avere più **elasticità nel gestire gli orari e nel timbrare il cartellino**.

- **Siemens Italia**, ha siglato un accordo con i sindacati in base al quale **dal primo gennaio 2018 tutti i dipendenti** (tranne i tecnici) possono scegliere ogni giorno se lavorare da casa o in ufficio senza l'obbligo di timbrare il cartellino. La **valutazione delle prestazioni lavorative** sarà fatta quindi non in base alla presenza in azienda, ma ai risultati raggiunti.

- **Mars Italia**, dove ogni dipendente, mettendosi d'accordo con superiori e colleghi, ha autonomia nello scegliere di **lavorare anche da casa o in altri luoghi, come caffè o biblioteche**. Anche qui, i dipendenti ricevono in dotazione laptop e software per comunicare a distanza.

Inoltre, lo **smart working è entrato** in questi anni a far parte del paniere delle proposte di **iniziative di welfare**, offerte ai propri dipendenti dalle aziende nell'ottica di migliorare la conciliazione vita-lavoro, la soddisfazione e, di conseguenza, anche la produttività in azienda.

Lo **smartworker**, spesso "**aspirante futuro dirigente**", richiede benefit come **palestra**, i biglietti per il **teatro**, una **vacanza speciale**. Per chi ha **famiglia**, è molto importante anche una **buona scuola o asilo per i figli**. È sempre più richiesto anche **più tempo per stare con i bambini anche per il papà**.

Altre **agevolazioni** richieste possono essere un'**assicurazione**, l'**assistenza sanitaria allargata** anche ai **familiari**, l'**accesso a strutture ospedaliere specifiche** e anche la **possibilità di assistere un malato o un disabile** in famiglia.

¹⁷ Vedi Osservatorio "School of Management" del Politecnico di Milano in <https://www.som.polimi.it/la-scuola/chi-siamo/> oppure <https://www.som.polimi.it/lavoro-agile-presentati-i-dati-della-ricerca-dellosservatorio-smart-working/> oppure https://www.osservatori.net/it_it oppure https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working oppure <https://www.digital4.biz/hr/smart-working/polimi-smart-worker-italia-quota-480mila/>

¹⁸ Condotta su 183 aziende di grandi dimensioni, 501 PMI, 358 Enti Pubblici e che ha coinvolto, con il supporto di Doxa, un campione 1000 lavoratori

¹⁹ Vedi <https://www.corriere.it/economia/lavoro/cards/quello-che-millennials-oggi-chiedono-un-datore-lavoro/smart-working-sempre-piu-diffuso-piu-spesso-richiesto.shtml> oppure <https://www.welfare-aziendale.it/smart-working/>

Il Coworking

Lo **spazio Coworking**, ovvero “**ufficio condiviso**”, è una relativamente nuova (la condivisione degli spazi operativi è una soluzione utilizzata da tempo tra i professionisti) **forma di condivisione** dell’ufficio di lavoro che consente a startupper, freelance, lavoratori autonomi e professionisti e smartworker, di utilizzare uno spazio comune, a costi contenuti, favorendo nel contempo la socialità e lo scambio di esperienze.

Per restare sulle opportunità, lo **spazio Coworking** permette, a chi lo frequenta, una maggiore **flessibilità**, consentendo di poter disporre di un ufficio per periodi variabili, anche brevissimi (per esempio su tempi di un’ora, così come il fatto di **poter utilizzare solo alcuni dei suoi servizi** (sala riunioni, sala corsi o sala esposizioni), **ottimizzando al massimo la spesa** in quanto questa soluzione **permette di pagare le spese relative all’ufficio solo per le reali ore nel quale lo si utilizza**.

La cosa più importante è che il **Coworking** arriva a **ridurre**, se non **eliminare**, l’**isolamento sociale** del **lavoratore esternalizzato**, accrescendo la possibilità di lavorare a contatto con altri smartworker, o imprenditori, o professionisti, stabilendo relazioni e collaborazioni che si possono configurare in **nuove, o aggiuntive, opportunità di lavoro**. Infatti, lavorare a **contatto con altre persone**, portatrici di **diverse professionalità, conoscenze ed esperienze**, permette anche di condividere le **idee e il know how**, così divenendo fonte di arricchimento personale.

Difatti, all’interno di un “**open space**” di questo tipo possono lavorare svariate tipologie di persone, come ad esempio:

- **freelance, telelavoratori** che, in questo modo, possono anche uscire dal sito predestinato, di solito la loro abitazione) e smartworker;
- professionisti che viaggiando molto hanno bisogno di postazioni di lavoro appositamente attrezzate;
- professionisti che non hanno bisogno di un ufficio tutti i giorni o che pur lavorando da casa vogliono accogliere i clienti in spazi più formali oppure piccoli imprenditori che hanno la necessità di fare delle riunioni ma che non dispongono degli spazi necessari;
- giovani che si affacciano al mondo del lavoro e che non vogliono sobbarcarsi le spese che un singolo ufficio comporta.

Il **Coworking** si caratterizza per essere un grande ambiente dotato di varie **postazioni di lavoro** dove, si possa disporre di una **scrivania, sedia, collegamenti elettrici e multimediali (ADSL)**, nonché una serie di attrezzature e servizi: **fotocopiatrice, stampante, fax, zona relax, servizi igienici** (e altro), **illuminazione, riscaldamento, condizionamento e pulizie periodiche**.

Dipendentemente dal numero, tipologia e necessità delle frequentazioni, a questi servizi basilari se ne possono affiancare altri come, per esempio:

- l’**area riunioni**, dedicata a meeting, incontri e scambi;
- la **sala corsi** disponibile per organizzare workshop, seminari, incontri ed eventi.

→ Inoltre, non va sottovalutato il fatto che **questo spazio permette anche l’appuntamento di un agevole sistema di relazioni sindacali** (molto più difficoltoso se indirizzato ad individui isolati), dove anche il **RLS** può essere in grado di raccogliere tutti i “**punti di vista**” dei frequentatori.

La Valutazione dei Rischi lavorativi

Secondo il factsheet INAIL “ICT: Nuove modalità di lavoro”²⁰, la “quarta rivoluzione industriale” impegna, rispetto al passato, ad **elaborare nuovi, ed aggiuntivi**, “paradigmi che implicano per il lavoratore nuove **mansioni, ruoli e competenze ed innovazioni organizzative**”.

Per quanto prima citato, ovvero sul **venir meno dei riferimenti valutativi “stabili”** relativi alla figura del **datore di lavoro** e dell’azienda “fissa” oggi, a **livello valutativo** va rivisto lo stesso “**criterio valutativo**”, del **lavoro** e della sua **valutazione complessiva**, quindi compresa la **definizione dei rischi** relativi a **salute e sicurezza sul lavoro (SSL)**, prima quasi esclusivamente “**elaborata** in termini di **stabilità**” (con la sola esclusione, per esempio, dei lavori collegati ai trasporti o servizi su strada), mentre oggi, soprattutto per le **attività in “telelavoro”, “lavoro agile”, di “servizio”, “rappresentanza”, “promozione”** e altro, la postazione “fissa”, o contrattualizzata come “**indeterminata**” (in buona parte o per tutta la vita lavorativa), è via via **affiancata** da **attività che variano**, anche rapidamente, sia nel **rapporto di lavoro**, sia nel **luogo di esecuzione**, sia nell’**utilizzo della tecnologia**, sia nell’**orario** dedicato all’attività; il tutto **nella rapida variabilità**, che porta inevitabilmente a dover **ridefinire, rimodellare e rivalutare** anche le attività di **prevenzione e protezione di salute e sicurezza** correlati al lavoro, quindi anche di “**capacità di attingere alle relazioni con gli altri** per trovare lavori in grado di estendere la propria carriera lavorativa”.

Oggi, la **caratterizzazione** principale dei **nuovi modelli di lavoro**, che sempre più **devono adeguarsi** ai costanti mutamenti del contesto economico e sociale, è la **flessibilità**, sviluppata nell’**integrazione vita-lavoro**, in un ambiente dove “il **concetto** stesso di **lavoro**, grazie a sviluppo ed utilizzo delle tecnologie nei diversi settori e servizi, è **sempre meno legato al luogo fisico**”.

Si pensi che le **disposizioni della legge 81/2017, articolo 18**, sul “**lavoro agile**” indicano come la **prestazione lavorativa** può essere svolta, in sunto elaborato:

- **in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa;**
- attraverso l’**uso di strumenti tecnologici di proprietà del lavoratore o forniti-assegnati dal datore di lavoro (DL)** o comunque dalla **valutazione derivata dall’accesso ispettivo del DL** (o suo incaricato), oggi **riservato al solo “telelavoro”** nel luogo di lavoro contrattualmente definito - quindi **solo in quest’ultimo caso il DL è anche responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento** -;
- mediante stipula di un accordo scritto tra le parti anche con **forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro** (tutte situazioni contrattate ma **difficilmente valutabili in termini di SSL** in quanto **estremamente variabili secondo un accordo che ha caratteristiche di individualità e non di gruppo**).

Ambiti di applicazione e impatti sulla SSL del telelavoro o del lavoro agile

In seguito alla compatibilità del **lavoro agile**, registrata nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle **amministrazioni pubbliche**, la **Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica**, ha emanato la **Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione (PA) n. 3/2017**²¹ (si veda al termine del capitolo a fine fascicolo, dedicato alla normativa) contenente **linee guida** in materia di **promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** ai fini della sperimentazione di tale modalità spazio-temporale.

Queste **linee guida, piuttosto dettagliate, rappresentano situazioni lavorative** destinate alla **PA** ma che **sono facilmente sovrapponibili alle stesse tipologie di lavoro svolte anche nel campo “privato”**

²⁰ Vedi <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-ict-nuove.pdf>

²¹ Vedi <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/01-06-2017/direttiva-n-3-del-2017-materia-di-lavoro-agile>

(un lavoro in “ufficio” se **esternalizzato** non cambia un granché, né nei riferimenti alle **norme e leggi vigenti**, né alla **metodologia**, e non **tipologia**, dei **dati che sono inputati ed elaborati**) pertanto, tali “**suggerimenti**”, derivati da **valutazione degli impatti** sulle **organizzazioni** e sui **lavoratori**, nel rispetto delle **vigenti normative** e ritenuti **applicabili in ambito della Pubblica Amministrazione** possono, con estrema facilità, essere **adottati da tutti gli smart worker** e i loro **datori di lavoro**, sia per la **definizione e progettazione del lavoro** così **esternalizzato**, sia al fine di **organizzare specifici corsi di formazione** che **rendano edotti i lavoratori sulle situazioni tecnico-ambientali** (per esempio i **luoghi operativi** collocati nel **domicilio** del lavoratore, o altro **punto stabile**, o in **ambienti estremamente variabili** quali, per esempio: supermercati, giardini pubblici, biblioteche, spesso **inquadrabili in gruppi omogenei**), nonché le azioni **protettive e prevenzionali** (tra le quali, per esempio spiccano, oltre alla **compatibilità e sicurezza tecnica delle attrezzature e impianti utilizzati**, senza la quale non sarebbe nemmeno possibile ad effettuare la stessa valutazione dei rischi, l'**ergonomia della postazione operativa** e le **posture adottate**) sulle quali abituare gli interessati a eseguire una **preventiva analisi ambientale** dei rischi in “**orario di lavoro**”, ovvero comunicando all'azienda di riferimento il tempo dedicato a questa attività di “**consolidazione**” di cosa fare in caso delle diverse situazioni a rischio che si possono presentare, compresa l'**emergenza**.

Difatti, tali **Line guida**, al **Punto 6 “Salute e Sicurezza sul Lavoro”**, **quadro B “Contenuti minimi dell’informativa”**, elenca i **principali punti**, relativi ai **rischi sul lavoro** e il loro **trattamento-programmazione**, da **sviluppare nell’informativa** che il **datore di lavoro** è tenuto a **fornire ai lavoratori agili in occasione delle prestazioni di lavoro svolte all'esterno dell'azienda titolare** del rapporto.

In pratica si tratta di un **Documento di valutazione dei Rischi in forma semplificata**, il quale, nel caso l'**attività svolta al chiuso (indoor)**, deve contenere indicazioni sull'**emergenza, sicurezza antincendio, requisiti igienici** minimi dei locali (compreso microclima, qualità dell'aria, ricambi, impianti termici e altro), **efficienza ed utilizzo degli strumenti ed attrezzature**, compresi i **comportamenti** da tenere in caso di **guasti o malfunzionamenti**, corretto **utilizzo dell'impianto elettrico, ergonomia** della postazione e elementi **posturali** (VDT fisso e strumenti portatili) e, nel caso la **prestazione lavorativa si svolga all'esterno (outdoor)**, l'**informazione** deve, per esempio, contenere anche **indicazioni sull'esposizione** alla radiazione **solare**, esposizione a condizioni **meteoclimatiche sfavorevoli, metodologie per la richiesta di soccorso, presenza di animali, degrado ambientale, rifiuti, sostanze infiammabili, sorgenti d'ignizione** e l'**approvvigionamento di acqua potabile**.

Inoltre, in considerazione della subordinazione del rapporto di lavoro 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**, compresi 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**».

In **ambito SSL per attività indoor** (generalmente inquadrabili nel “**telelavoro**” con **postazione fissa** presso l'**abitazione del lavoratore o luogo diverso ma non variabile**), il **DL** deve provvedere agli

obblighi, già previsti e alla valutazione obbligatoria dei rischi che il **D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81** ²², al **Titolo VII** dedica alle **“Attrezzature munite di Videoterminali”**²³ e il successivo **Allegato XXXIV “Videoterminali”**, nonché l’adozione di **posture non adatte, o ergonomicamente** ²⁴ **non corrette**, durante il lavoro alla scrivania (tavolo o superficie di lavoro o altro) e altro ancora.

Comunque, fatto salvo l’**articolato normativo esistente**, il **riferimento valutativo** deve anche partire da:

- Rendere **disponibile**, consegnandola direttamente **al lavoratore** e al **RLS l’informativa sui rischi e sulle misure da adottare**.
- Fornire **adeguata formazione periodica** in merito ai **requisiti di SSL in ambiente indoor** (al chiuso) e **outdoor** (all’aperto) se non ricompresi in quella prevista dal **D. Lgs. 81/2008**.
- Assicurare che gli **strumenti-dispositivi** (eventualmente forniti) siano **conformi normativamente a standard tecnici**.
- Assicurare che le **attrezzature-apparecchiature** di lavoro, eventualmente **forniti**, siano **conformi o comparabili al Titolo III del D. Lgs. 81/2008** - i cui contenuti, purtroppo, sono spesso riferiti ad attrezzature “datate”, ora rapidamente sostituite o integrate da altri apparecchi più sofisticati - nonché alle **disposizioni delle direttive di prodotto**.
- Effettuare **idonea manutenzione delle attrezzature-apparecchiature-strumenti** (eventualmente forniti) e **somministrare adeguata formazione e informazione sul loro utilizzo**.
- Prediligere le apparecchiature elettriche-elettroniche (eventualmente fornite) a **doppio isolamento** e attuare le **misure di tutela previste dall’articolo 15 “misure generali di tutela” del D. Lgs. 81/2008 anche** nel caso in cui non siano stati forniti strumenti-attrezzature e dispositivi dove, in questo caso, ne va richiesta e verificata l’adeguatezza normativa.

Ovvero, in estrema sintesi, il comma 1 dell’articolo 15 si può così **riassumere e adattare**:

- ✓ la **valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza**;
- ✓ la **programmazione della prevenzione**, mirata alle **condizioni tecniche dei luoghi e attrezzature di lavoro** nonché **l’influenza dei fattori dell’ambiente lavorativo, indoor e outdoor**, e degli **obiettivi prestazionali richiesti**;
- ✓ l’adozione di **tecniche e strumenti** mirati a **eliminare o ridurre al massimo possibile i rischi**, in relazione alle **conoscenze acquisite in base al progresso tecnico**;
- ✓ il **rispetto dei principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro agile (tempi, metodi, riposi compensativi e altro)**, in particolare al fine di **ridurre gli effetti sulla salute del lavoro isolato, monotono e ripetitivo**;
- ✓ il **controllo sanitario dei lavoratori**;
- ✓ l’**informazione e formazione adeguate per il lavoratore in regime di smart work e per dirigenti e i preposti aziendali**, o comunque le **figure incaricate a fornire gli obiettivi**

²² Per la versione aggiornata D.Lgs. 09 aprile 2008 n.81 vedi <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Pagine/Testo-unico-salute-e-sicurezza.aspx>

²³ Vedi <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/conoscere-il-rischio/ergonomia/videoterminali.html> - Il lavoro al videoterminale (VDT) pone dei rischi per la salute dei lavoratori, che dipendono non solo dal videoterminale stesso ma da tutto ciò che costituisce l’ambiente in cui il lavoratore si trova. I rischi legati al vero e proprio VDT sono dipendenti dalle sue componenti (schermo, tastiera, mouse, altre periferiche) oltre che dalle caratteristiche dei software installati, mentre l’ambiente comprende la postazione di lavoro (essenzialmente scrivania e seduta) e quanto c’è intorno (luce ambientale, microclima, spazi di lavoro e di movimento, ambiente sonoro, ecc.).

²⁴ Da Wikipedia in <https://it.wikipedia.org/wiki/Ergonomia%20> - L’ergonomia è quella scienza che si occupa dell’interazione tra gli elementi di un sistema e la funzione per cui vengono progettati. In pratica è quella scienza che si occupa dello studio dell’interazione tra individui e tecnologie. Nel 1949 lo psicologo K. F. H. Murrell diede al termine “ergonomia” il significato attuale e nel 1961 videro la luce l’Associazione internazionale di ergonomia (IEA, International Ergonomics Association) e la S.I.E. (Società italiana di ergonomia).

- prestazionali richiesti in modo da consentire al lavoratore di poterli sviluppare senza impegni temporali eccessivi;
- ✓ l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ✓ individuazione di metodi mirati alla concreta partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- ✓ la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ✓ la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- ✓ le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione per il luogo abituale o alla prevedibile frequentazione di luoghi diversi;
- ✓ programmazione dei criteri e metodi manutentivi di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Ai fini valutativi, la prima considerazione da cui partire sono quelle derivate dal fatto che lo "smartworking" è una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa saltuariamente effettuata al di fuori dei locali dell'impresa e con l'uso di tecnologie informatiche²⁵ in remoto. In pratica, un'attività che si differenzia dal "telelavoro": infatti nelle fattispecie flessibili di lavoro agile, non c'è una continuativa prestazione lavorativa sempre nello stesso luogo.

In questi casi è necessario:

- Per le due tipologie di attività, telelavoro e lavoro agile, è opportuno capire se i tempi destinati all'attività lavorative in connessione, normativamente definite al Videoterminale (VDT), eccedono i limiti contrattuali di orario e attività, detratti i periodi di riposo previsti; in questo caso gli impatti sulla salute vanno attentamente analizzati anche con il supporto del medico competente.

Naturalmente, per il datore di lavoro o suo incaricato (per esempio il RSPP), non sarà possibile tralasciare questo onere valutativo, contemporaneamente "scaricandone" le conseguenze sulla competenza, volontà, o negligenza, dell'operatore, in quando la preventiva "progettazione" delle attività incaricate in funzione dell'organizzazione, ovvero la "quantificazione dell'impegno temporale del singolo" dal momento del conferimento dell'incarico, lo sviluppo e ricevimento della prestazione richiesta, in considerazione di tempi e metodi, il tempistica di collegamento e la quantità e qualità dei periodi di riposo (tutte indicazioni che vanno comunicate anche al RLS), consentono di evidenziare se esiste una condizione di rischio facilmente valutata, e "correggibile" in termini di prevenzione sulla salute.

Inoltre, va considerando che i moderni, ed efficaci, strumenti tecnologici di telecomunicazione, ci consentono di lavorare con modalità nuove, ben diverse da quelle relative ai "vecchi" concetti di "postazione al Videoterminale" (VDT), quindi abbisognano di essere considerati da nuovi punti di vista, nonché "accompagnati" anche da un cambio culturale nell'organizzazione delle attività e nella gestione degli aspetti di protezione e prevenzione della salute del lavoratore.

- Affinché, per entrambe le tipologie lavorative telelavoro e lavoro agile, l'autogestione del tempo dedicato al lavoro in una sede esterna, e al fine di perfezionare efficacemente anche l'elemento culturale che può orientare al meglio il miglior utilizzo dei "tempi e metodi" dedicati in "occasione di lavoro", abbisogna di un concreto percorso formativo che coinvolga:

²⁵ Vedi Puntosicuro in <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/tipologie-di-rischio-C-5/rischio-psicosociale-stress-C-35/tecnologie-digitali-tecnostress-pausa-digitale-AR-15598/>

- sia gli **“organizzatori”** del lavoro, cioè coloro che dall’**interno dell’azienda** indicano le **attività**, e le **priorità**, da svolgere in **funzione degli obiettivi da raggiungere**, i quali dovranno essere **commisurati a precisi tempi, metodi e livelli professionali** su cui fare **affidamento**;
- sia il **lavoratore** in **telelavoro** o **lavoro agile**, in modo da **fornirgli** gli elementi utili a **gestire** i suoi **tempi, risorse e professionalità**, al fine di fornire il risultato richiesto **senza riceverne danno** nelle condizioni e **salute** fisico-mentale, nonché di qualità della **vita** o delle **relazioni sociali**.

Su questo tema e sulla gestione degli aspetti di **salute e sicurezza**, fornisce un quadro d’insieme **Assolombarda**, una delle associazioni del **“Sistema Confindustria”** e, per toccare l’argomento **“sicurezza nel lavoro agile”**, è stato elaborato un documento dal titolo **«Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al ‘Lavoro Agile/SmartWorking’»²⁶**.

La dispensa riporta alcuni suggerimenti per la gestione della salute e sicurezza rivolti ai lavoratori che fruiscono di modalità di lavoro definite, a seconda dei casi, come **“lavoro agile”** o **“smartworking”** e indica come il punto di partenza per la corretta gestione della tematica sia la **“predisposizione di una ‘policy aziendale/procedura interna’** che definisca **l’insieme delle regole** che **l’azienda si dà** e che il **lavoratore condivide”**, nella **sottoscrizione del contratto**, e nella quale devono essere indicati gli **“aspetti fondamentali legati alla formazione sulla salute e sicurezza e alla valutazione dei rischi”**.

Ovvero:

- «la **gestione corretta** del **‘lavoro agile’** prevede il **rispetto delle regole legali e giuslavoristiche** generali;
- il **ricorso** al **‘lavoro agile’** non dovrebbe essere imposto ma **concordato** con il soggetto interessato e, in ogni caso, dovrebbe trattarsi di **scelte reversibili**;
- la **valutazione dei rischi** e la **formazione dei lavoratori** e della **struttura aziendale** sono fondamentali per gestire correttamente questa fattispecie di lavoro **con particolare attenzione** a: **modalità di lavoro**; applicazione dei criteri per la **valutazione dei rischi** per i **videoterminalisti**²⁷ e sulle **attrezzature di lavoro, se fornite dal datore di lavoro**; **controllo sul rispetto delle norme di sicurezza**, nel limite della ragionevolezza; **aspetti comportamentali e regole da seguire con la opportuna diligenza**, che assumono una valenza fondamentale»

(Nota: in questo caso il solo riferimento alla **valutazione dei rischi collegati al VDT** - evidentemente limitativi in quanto gli stessi **contenuti** citati per questa tipologia di lavoro, nel rispettivo allegato XXXIV al decreto, sono **obsoleti** e si rifanno a condizioni relative a **postazioni** spesso **non più in uso** o dotate di sistemi **diversi da quelli più moderni**; tra l’altro, i riferimenti citati per l’esposizione al VDT, **sono relativi ad una postazione “fissa”**, normalmente individuabile in occasione di **contratto** in **“telelavoro”** e **non** in **“lavoro agile”** -; **attrezzature solamente se fornite dall’azienda** – quando, per lo **smart work**, le **nuove tecnologie** consentono l’**utilizzo di disparate attrezzature**, spesso **tra loro interconnesse** e queste presentano gli stessi rischi anche se non fornite dall’azienda -, inoltre in più parti del D. Lgs 81/2008 si cita come la **valutazione dei rischi** si debba orientare su **“tutti” i rischi ai quali il lavoratore è esposto durante l’attività**, compresi quelli **organizzativi**, legati al **genere** e all’**età**, allo **stress correlato**, alla **cultura generale** dell’individuo, al **credo religioso** – che può imporre regole non compatibili con gli obiettivi e risultati richiesti al lavoratore esternalizzato, e molto altro ancora, il tutto mentre il **rispetto delle norme, comportamenti e regole sulla sicurezza**, sono rimandati ad un **imprecisato controllo** nel **“limite di ragionevolezza”**, in pratica **non connotandolo e scaricando sul lavoratore ogni tipo di**

²⁶ Vedi <https://www.assolombarda.it/servizi/salute-e-sicurezza-sul-lavoro/monografie/indicazioni-per-la-gestione-degli-aspetti-di-salute-e-sicurezza-legati-al-201clavoro-agile-smartworking201d>

²⁷ Vedi <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/tipologie-di-rischio-C-5/videoterminali-C-47/videoterminali-sicurezza-condizioni-ambientali-illuminazione-AR-14031/>

decisione presa a monte dei comportamenti stessi adottati nelle diverse situazioni che si possono presentare).

Il documento di Assolombarda²⁸, oltre gli obiettivi della “**policy aziendale/procedura interna**”, focalizza l’attenzione anche sui **profili relativi alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro** e, a questo proposito ricorda come, nelle fattispecie di “**lavoro agile/smartworking**”, “**non esista una disciplina codificata relativa alla tutela della salute e sicurezza**; in ogni caso, **trova applicazione il D. Lgs. n. 81/2008 sulla base della onnicomprensività del campo di applicazione e della definizione di lavoratore**”, il tutto “**dimenticando**” che questo tipo di attività è **considerata, a tutti gli effetti, lavoro subordinato** e quindi **soggetto all’attuale disciplina di SSL vigente**.

Ed è importante “**individuare comportamenti e procedure per la gestione degli aspetti legati alla tutela della salute e sicurezza**” e puntare sulle **attività di formazione e informazione** quali “**misure idonee alla gestione delle attività realizzate in ‘smartworking’, in ragione della corretta valutazione dei rischi**”. Inoltre il **servizio di prevenzione e protezione** “**tiene conto delle peculiarità dello ‘smartworking’ nella valutazione dei rischi** individuando, di conseguenza, le **misure idonee a gestire il relativo rischio**”.

Un allegato al documento riporta una traccia di esempio, da adattare alla realtà aziendale, relativa agli **argomenti da tenere presente nella formazione** dello “**smartworker**”.

Viene riportato poi un esempio d’**informazione/informativa**, sempre da adattare alle realtà aziendali, per lavoratori agili.

Impatto Sanitario del Telelavoro.

Valutazione clinica dello stress lavorativo e del rischio psicosociale

Nella “**Rassegna**”, pubblicata da “**M.D. Medicinae Doctor**”²⁹ nel 2009, il dottor **Ferdinando Pellegrino**, in sottotitolo riporta: «Oltre ai fattori ormai noti, stanno acquisendo sempre **maggiore rilievo i rischi psicosociali connessi all’organizzazione del lavoro**, tanto che l’**espressività clinica del disagio lavorativo** comprende una **grande diversità di patologie somatiche e psichiche [...]**», poi continuando nel testo con «Lo **stress lavorativo può nuocere a chiunque** e a qualsiasi **inquadramento professionale**, in ogni **settore** e in qualsiasi **dimensione** di un’**organizzazione**; esso **incide sul benessere** e sulla **sicurezza dell’individuo**, ma rappresenta anche una **minaccia** per le **aziende** e per l’**economia [...]**. può provocare nei **lavoratori [...]** una **grave e prolungata reazione**, dall’improvvisa **incapacità di svolgere attività quotidiane** anche semplici, all’**abuso di alcol** o di **sostanze**, all’**insorgere di pensieri suicidi** o di **episodi di autolesionismo**. A lanciare l’allarme è stata l’**European Agency for Safety and Health at Work**, che ha denunciato come i **problemi di salute correlati al mondo lavorativo costituiscono una vera emergenza**, in quanto affliggono oltre il 22% dei lavoratori. Lo **stress rappresenta un “killer emergente”**, difficile da identificare e gestire,

²⁸ Assolombarda, “Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al ‘Lavoro Agile/SmartWorking’”, Dispensa 01/2015, a cura dell’area “Salute e Sicurezza Sul Lavoro”, collana Dispense Assolombarda (formato PDF, 593 kB) in <https://www.assolombarda.it/servizi/salute-e-sicurezza-sul-lavoro/monografie/dispensa-indicazioni-per-la-gestione-degli-aspetti-di-salute-e-sicurezza-legati-al-201clavoro-agile-smartworking201d-gennaio-2015> .

²⁹ Vedi M.D. Medicinae Doctor - Anno XVI numero 20/21 - 9 giugno 2009, relazione del dottor Ferdinando Pellegrino, Psichiatra Direttore UO Salute Mentale ASL SA1/5 Costa d’Amalfi in <http://www.passonieditore.it/md/2009/20/RASSEGNA.pdf>

correlato alle mutate condizioni del mondo del lavoro, sempre più instabile, più invadente e pervasivo rispetto alla sfera personale, che genera insicurezza [...]. I cambiamenti nel mondo del lavoro sono più rapidi, viene richiesto all'individuo una maggiore flessibilità di adattamento, uno sforzo notevole rispetto alla necessità di dovere gestire con minori risorse e in tempi più brevi problematiche complesse, mutevoli e con variabili nuove e talvolta imprevedibili. Ciò genera un profondo senso di inadeguatezza e insicurezza, sensazione di non avere il controllo della situazione, con l'innestarsi di un vero circolo vizioso che rende l'individuo più vulnerabile allo sviluppo di patologie organiche e psichiche. Chiedersi allora in che modo il mondo del lavoro impatta sulla salute diventa un imperativo morale ed etico: lo stress riduce non solo la qualità della vita di una persona, ma anche la sua efficacia professionale. L'individuo stressato può commettere maggiori errori professionali, rende di meno, è più vulnerabile allo sviluppo di patologie somatiche - tradizionalmente correlate allo stress come le malattie cardiovascolari - o psichiatriche come l'ansia e la depressione, inoltre è più esposto al rischio di infortunio lavorativo. Lo stress lavorativo può inoltre essere alla base dell'assunzione di stili di vita disfunzionali (come il fumo di sigarette, la dipendenza da gioco, gioco d'azzardo o "gambling", l'abuso di alcolici) o di vere patologie dell'organizzazione [...] ».

Il tutto in sunto è riconducibile alla seguente tabella

Sintomi dello stress lavorativo	
Indicatori	Reazioni individuali
Assenteismo, frequente avvicendamento del personale, scarso controllo dei tempi di lavorazione, problemi disciplinari, molestie, riduzione della produttività, infortuni, errori, aumento dei costi d'indennizzo o delle spese mediche	Reazioni emotive - Irritabilità, ansia, disturbi del sonno, depressione, ipocondria, alienazione, spossatezza, problemi relazionali con la famiglia
	Reazioni cognitive - Difficoltà di concentrazione, perdita della memoria, scarsa propensione all'apprendimento di cose nuove, ridotta capacità decisionale
	Reazioni comportamentali - Abuso di sostanze stupefacenti, alcol o tabacco; comportamento distruttivo
	Reazioni fisiologiche - Problemi alla schiena, indebolimento del sistema immunitario, ulcere peptiche, disturbi cardiaci, ipertensione arteriosa

Comunque, per le **malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia** secondo il decreto 14.1.2008 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale "Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni", ci sono anche le "**Disfunzioni dell'organizzazione del lavoro**", tra le quali la "**costrittività organizzativa**", inserita nel contesto delle "**Malattie psichiche e psicosomatiche**" a cui corrispondono:

1. "**Disturbo dell'adattamento cronico**", a cui corrispondono:
 - Ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o emotività, disturbi somatoformi
2. "**Disturbo post-traumatico cronico da stress**" relativo a:
 - Eventi stressanti acuti possono dar luogo a quadri psichici acuti (disturbo post-traumatico da stress acuto) che trovano la loro naturale collocazione nell'ambito dell'infortunio lavorativo (INAIL Cir. 71/17.12.2003)»

«La codificazione delle malattie professionali riporta alcuni esempi di "**costrittività organizzativa**", ovvero:

- **Marginalizzazione dall'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;**

- Prolungata **attribuzione di compiti dequalificanti** o con **eccessiva frammentazione esecutiva**, rispetto al profilo professionale posseduto;
- Prolungata **attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi**, anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- **Impedimento sistematico e strutturale all'accesso di notizie**;
- **Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro**;
- **Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative**, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- **Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo**;
- Altre assimilabili» [...]

«Altri elementi da considerare sono:

- Il livello di **adattamento del soggetto alle attività lavorative** e la sua **capacità di fare fronte alle esigenze mutevoli del mondo del lavoro**;
- Le **necessità aziendali non sempre concordano con le esigenze personali**, il **grado di flessibilità** oggi richiesto alle persone è più **pressante** rispetto al passato e **non sempre le risposte individuali rispetto al cambiamento richiesto risultano efficaci**.
- I **cambiamenti continui dell'organizzazione dell'azienda**, come gli **orari** e i **turni di lavoro**, le **mansioni**, gli **obiettivi**, possono quindi scontrarsi con le **obiettive difficoltà di adattamento** da parte delle persone, che possono sviluppare condizioni di **disagio psichico di natura disadattiva**»

«Esse rappresentano un primo tentativo di circoscrivere le **patologie da stress lavorativo**, nella consapevolezza che le problematiche sono **più complesse** e che l'espressività clinica del **disagio lavorativo può comprendere una grande diversità di patologie somatiche e psichiche** [...] comunque, secondo il D. Lgs. n. **81/2008**, all'**articolo 28** vi è chiaramente indicato come l'**oggetto di valutazione dei rischi debba riguardare anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato** [...] Quindi un **obbligo valutativo aggiuntivo** e quindi [...] non è più sufficiente identificare e curare in modo precoce le malattie professionali, bensì **occorre adoperarsi concretamente per la tutela della salute dell'individuo**, intesa come **"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità"** (articolo 2, comma 1, lettera o)».

La Costrittività organizzativa

In Italia, **prima che fosse adottato l'Accordo Europeo sullo stress lavoro correlato**.³⁰ (il cui riferimento si trova nell'articolo 28, comma 1 del D. Lgs. 81/2008), l'INAIL aveva introdotto la definizione di **"costrittività organizzativa sul lavoro"**³¹, intendendo con essa **"atti e azioni che comportano conseguenze chiare e rilevanti sulla posizione lavorativa e sulle possibilità di svolgimento del lavoro del soggetto coinvolto"**, l'Istituto si era basato in sostanza sul principio generale secondo il quale il **"rischio tecnopatico rilevante da un punto di vista assicurativo non deriva esclusivamente dalla nocività delle lavorazioni ma anche da particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione aziendale"**.

In concreto, il termine **"costrittività organizzativa"** è stato utilizzato per **definire le condizioni di anomalie e incongruenze organizzative** il cui elenco era stato riportato **nella Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003**³², poi annullata con la sentenza del TAR del Lazio n. 5454 del 4 luglio 2005, e nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 giugno 2014, dal titolo: **"Aggiornamento elenco malattie per le quali è obbligatoria la denuncia"**.

Questo indica come, già da tempo si sia **riconosciuto** come questi aspetti **possano comportare situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza del lavoratore**, in termini **sia di rischio di incidente, sia di malattia professionale e disfunzionalità organizzativa** come le conseguenze derivate dalla presenza di condizioni di **stress lavoro correlato (SLC)** o dalla presenza di organizzazioni aziendali **"malate"** in quanto poco efficaci in cui si adottano metodi basati sulla violenza sul lavoro in genere, da cui si evidenziano patologie inquadabili generalmente nel **"mobbing"**³³ o altre forme di violenza simili (riportati nella ex Circolare INAIL n. 71/2003). Comunque si pensi che sino dall'anno **2001** l'INAIL, sulla base della **Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988** e con un'**interpretazione estensiva del concetto di malattie professionali**, riconosceva non solo le **malattie** elencate nelle tabelle di legge ma anche tutte quelle **di cui si può dimostrare la "causa lavorativa"** (il **mobbing non è riconosciuto come una malattia**, ma è certamente riconosciuto il fatto che ne può essere **la causa mentre la recente giurisprudenza ha già riconosciuto il burnout**).

Le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti sono riportate, nella Circolare INAIL, e nel testo del dottor **Ferdinando Pellegrino**, in un elenco che sicuramente, anche se abrogato, riveste ancora un **imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili**.

³⁰ Art. 28 comma 1 D.Lgs.81/2008 - La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, in http://www.giustizia.lazio.it/appello.it/form_pers_didattico/sicurezza_2013/2004.10.8_Accordo_europeo_Stress_lavoro_correlato.pdf

³¹ Vedi fascicolo numero 1, pag.65 paragrafo 5 della Collana SSL in http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=8348

³² Vedi circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 relativa alla "costrittività organizzativa" e alle sue definizioni in https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/p1022334769_circolare-inail-n--71-del-17-dicembre-2003.html

³³ Vedasi http://www.anma.it/rassegna_biblio/mobbing-valutazione-integrata-validazione-questionario-napoletano-disagio-lavorativo/

Cosa può fare il RLS?

Si è visto che:

- Va resa **disponibile**, consegnandola direttamente **al lavoratore** e al **RLS** l'**informativa sui rischi e sulle misure da adottare**;
- Il RLS dovrà essere coinvolto nella preventiva "**progettazione**" delle **attività incaricate in modo esternalizzato**, in funzione dell'**organizzazione**, ovvero la "**quantificazione dell'impegno temporale del singolo**" dal **momento del conferimento dell'incarico**, lo **sviluppo e ricevimento della prestazione richiesta**, in considerazione di **tempi e metodi**, il **tempistica** di collegamento e la **quantità e qualità dei periodi di riposo**, consentono di evidenziare se esiste una **condizione di rischio** facilmente **valutata**, e "**correggibile**" in termini di **prevenzione sulla salute**.
- Il RLS dovrà essere coinvolto nella "**predisposizione della 'policy aziendale/procedura interna'** che definisce l'**insieme delle regole**, proprie del **lavoro subordinato**, che l'**azienda si dà** e che il **lavoratore condivide**" anche nelle **modalità di lavoro**, nella **sottoscrizione del contratto**, che **deve essere reversibile**, e nella quale devono essere indicati gli "**aspetti fondamentali legati alla formazione sulla salute e sicurezza e alla valutazione dei rischi**" e ai **profili legati alla loro gestione**.
- Il RLS deve partire dalla **considerazione** che lo **smartworking** è una modalità di lavoro **innovativa** e basata su un **forte elemento di flessibilità**, spesso **richiesto dal lavoratore stesso**, in modo particolare interessante gli **orari e la sede**; al **lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi** a patto che **porti a termine gli obiettivi concordati/stabiliti nelle scadenze previste**. Comunque, tenendo conto della pratica **impossibilità di controllare in continuo tutti i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa**, il **datore di lavoro/struttura aziendale** deve quantomeno adottare le seguenti misure:
 - Consegna preventivamente allo smartworker (**e al RLS**) un'**informativa** nella quale **sono indicativamente individuati i rischi generali** e i **rischi specifici** connessi alle modalità di svolgimento della prestazione e le misure di prevenzione da adottare, con esplicita riserva di ricevere, in base agli **obblighi previsti nel D. Lgs. 81/2008, articolo 20 comma 2 lettera "e"**³⁴, le indicazioni di situazioni di rischio rilevate;
 - **Fornire al lavoratore** che svolge la prestazione in regime di smartworking, gli **strumenti informatici e/o telematici** conformi agli **attuali standard tecnici e normativi**, costantemente **aggiornati**;
 - Erogare un preciso **percorso formativo** che consenta allo smartworker di adottare i **comportamenti individuati per garantire lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa** e informarlo che l'**attività di controllo verrà svolta dalla struttura aziendale**.

→ Su questi aspetti si dovrà ricercare un nuovo livello di rappresentanza, anche in capo al RLS nella sua funzione di rappresentare il lavoratore nel campo della prevenzione e protezione di salute e sicurezza, soprattutto quando collegabile all'attività relativa al "lavoratore agile" e per questo si dovrà costruire anche una rete di figure informate (anche coinvolgendo i medici di base) e addestrate, in grado di identificare la possibile presenza di questi "disturbi" ed attivare un sistema di tutela che quantomeno possa essere efficace ed intervenire prima che "sia troppo tardi".

³⁴ 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;

Riferimenti normativi e contrattuali generali

Indicazioni normative sullo stress lavoro correlato utili al RLS

Oggi, sempre più diffusamente i massmedia riportano come questo tipo di attività, se in carico ad una persona che, nel corso della **giornata sviluppata senza rapporti interpersonali** (cosa che non riguarda, per esempio, gli agenti venditori ma principalmente coloro che svolgono il “telelavoro” in una sede non frequentata da altre persone), nel tempo arrivi a **manifestare il problema legato all’estraneamento del lavoratore**, in questo caso una **persona alienata** che, oltre all’**isolamento sociale**, si **relaziona solamente con la tecnologia**.

Questa è una **situazione psicosociale di notevole impatto negativo** che, **non avendo modo di essere intercettata, subisce anche l’isolamento dalla rappresentanza e tutela** dalla parte **sindacale**, in grado di indagarla e farla gestire.

Questa **forma di alienazione** fa principalmente parte di **aspetti facilmente collegabili all’Home office**, mentre se lo **Smart Working è gestito bene**, soprattutto con la programmazione di una **solida base formativa** che renda **edotto il “lavoratore agile”** di quali siano **le condizioni di rischio**, anche di natura **psicofisica e sociale**, collegabili all’**utilizzo dell’attrezzatura in dotazione** (di proprietà o meno) nei **tempi e metodi** che lo **stesso decide**, rispettando determinate **regole e aspetti organizzativi**, nel dedicarsi all’**attività aziendale**, sicuramente si esprimono in **forme d’impatto notevolmente diverse**.

Si pensi che lo stesso **Dipartimento di Medicina del Lavoro INAIL** ha fornito diverse indicazioni per ciò che riguarda il tema dei fattori di **stress correlati alle attività lavorative**, anche ponendo l’accento sul **telelavoro** nel manuale intitolato “**Lavorare da casa rende felici?**”³⁵, dove gli autori, partendo dall’esame delle conferme e delle novità date dal D. Lgs. 81/08 sulla valutazione del **rischio da stress lavoro correlato**, dove un ruolo di primo piano è assunto dalla **definizione**, mutuata dall’**Organizzazione Mondiale della Sanità**, del **concetto di “salute”** intesa quale “**stato di completo benessere fisico, mentale e sociale**, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità” (articolo 2, comma 1, lettera o).

Contestualmente, con la definizione anche del **concetto di “sistema di promozione della salute e sicurezza”** come “**complesso dei soggetti istituzionali** che concorrono, con la **partecipazione delle parti sociali**, alla realizzazione dei **programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori**” (articolo 2, comma 1, lett. p), viene introdotta una **visione più ampia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro** che rimanda a quelli che sono i **principi della “Responsabilità Sociale”** definita come “**integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende ed organizzazioni** nelle loro **attività commerciali** e nei loro **rapporti con le parti interessate**” (articolo 2 comma 1 lett. ff); quindi, si **intende** in tal modo **aumentare l’attenzione delle imprese** per gli **aspetti etici, considerandoli parte integrante**, oltre che del **processo produttivo**, anche della **gestione della sicurezza**.

Il **ruolo di primo piano assegnato allo studio dell’organizzazione del lavoro nell’attività preventiva** è confermato dall’inserimento, nel D. Lgs. 81/08 (articolo 15 comma 1 lett. d), tra le

³⁵ Vedi Il manuale ISPESL - Dipartimento di Medicina del Lavoro dal titolo “D.Lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro, Lavorare da casa rende felici?”, P. Deitinger, C. Nardella, R. Bentivenga, M. Ghelli, B. Persechino, S. Iavicoli in http://consigliaraparita.provincia.an.it/Engine/RAServeFile.php/f/seminari/ISPESL_Deitinger_DLgs81_Stress_articolo_2009.pdf

indicazioni relative alle misure generali di tutela, del “[...] **rispetto dei principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro** [...]” oltre alla conferma di quanto già statuito dal D. Lgs. 626/94 (art. 3 comma 1 lett. f) e cioè “[...] **rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo**”.

Inoltre, sempre scorrendo l’articolato del D. Lgs. 81/2008 nella parte che riguarda la **valutazione**, fa riferimento a **“tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari** tra cui anche quelli **collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell’**accordo europeo dell’8 ottobre 2004**” (articolo 28, comma 1), devono essere individuate **“le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento”** (articolo 28, comma 2, lett. f).

Il tutto stabilendo che la stessa **valutazione** deve essere **ripetuta** **“in occasione di modifiche del processo produttivo o dell’organizzazione del lavoro** significative ai fini della **salute e della sicurezza dei lavoratori**, o in **relazione al grado di evoluzione della tecnica**, della **prevenzione e della protezione** o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della **sorveglianza sanitaria** ne evidenzino la necessità” (articolo 29 comma 3).

Lo stesso **“Accordo Europeo sullo Stress dell’8 ottobre 2004”** afferma che:

- **“Potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, indipendentemente [...] dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro [...] (articolo 1, comma 2).**
- **L’obiettivo è “[...] offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato [...] (articolo 2, comma 2).**
- **Lo stress è considerato come “una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale [...]” (articolo 3, comma 1).**
- **“Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione del lavoro e dell’ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione [...] (articolo 3, comma 1)”.**
- **“L’individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell’orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, etc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti [...]” (articolo 4, comma 2).**
- **L’articolo 5 comma 1 individua le responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori rilevando che “[...] Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidono su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza [...]. L’articolo 5 comma 2 riporta “[...] La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato [...] attraverso l’adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare i fattori di stress [...]”.**
- **L’art. 6 individua le misure per prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato, ovvero:**
 - **misure di gestione e comunicazione**, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore ovvero **assicurando un adeguato sostegno** da parte della dirigenza ai **singoli**

lavoratori e ai gruppi [...] o, infine, **migliorando la gestione dell'organizzazione** e dei processi di lavoro, le **condizioni lavorative** e **l'ambiente di lavoro**;

- **formazione dei dirigenti** e dei lavoratori per accrescere la loro **consapevolezza** e la loro **conoscenza dello stress**, delle sue possibili **cause** e di **come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento**;

- **l'informazione** e la **consultazione dei lavoratori** e/o dei loro **rappresentanti**, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.”

→ Così ben si comprende il **ruolo** che la **norma** e la **contrattualistica** assegnano all'**organizzazione del lavoro** nella **prevenzione dei rischi per la salute**, in particolare di quella **psichica**, o nel nostro caso, quella **psicosociale**.

La sentenza n. 5066 del 5 marzo 2018

La **sentenza della Corte Suprema di Cassazione, IV sezione lavoro, n. 5066 del 5 marzo 2018** – è utile ricordare che le sentenze di Cassazione assumono valore di riferimento di legge - nel riepilogo del **sito ufficiale** ³⁶ si conferma che: “in tema di **malattia professionale**, la **tutela assicurativa INAIL** va **estesa** ad ogni forma di **tecnopatia, fisica o psichica**, che possa ritenersi **conseguenza dell'attività lavorativa**, sia che riguardi la **lavorazione** che **l'organizzazione del lavoro** e le sue **modalità di esplicazione**, anche se **non compresa** tra le **malattie tabellate** o tra i **rischi specificamente indicati in tabella**, dovendo il **lavoratore dimostrare** soltanto il **nesso di causalità** tra la lavorazione patogena e la malattia diagnosticata”.

Ovvero, la sentenza ha confermato che **l'INAIL deve assicurare anche la malattia derivante dallo stress lavorativo (Stress Lavoro Correlato o SLC)**, conseguente alle “**scelte di organizzazione del lavoro in ambito aziendale**”.

Nello specifico, la lavoratrice che ha intentato il ricorso legale ha dimostrato di **essersi ammalata a causa** del fatto che svolgeva “un numero **elevatissimo** di ore di **lavoro straordinario**”, sviluppando, come **conseguenza**, un “**grave disturbo dell'adattamento con ansia e depressione**”, cioè un **disturbo psicologico dovuto a stress** che può comportare **serie difficoltà ad affrontare la vita quotidiana**, il **pensiero** quasi esclusivamente **rivolto al lavoro**, **insonnia**, **agitazione** e il **sentirsi incapaci**.

Inoltre, leggendo la sentenza, che porta con sé delle conferme di condizioni già note ma che è sempre bene ribadire, si possono **individuare molti spunti di interesse**:

1. **L'organizzazione del lavoro** gioca un **ruolo importante** per lo **stress lavorativo**;
Lo **stress lavorativo** può **causare malattie**;
Come il lavoro è organizzato impatta direttamente sulla **quantità di stress alla quale si è esposti** e quando questo è eccessivo può portare con sé **disfunzioni fisiche o psicologiche**.
2. Lo **stress non è specifico di un'attività lavorativa** ma dipende anche dall'ambiente nel quale si opera, pertanto può colpire **chiunque in qualunque attività** esso sia impegnato;
Infatti, **lo stress lavorativo non è solo collegato alla mansione che si svolge**, ma anche al “**clima lavorativo**” presente **sul luogo di lavoro** impostato, per esempio, dalla **qualità delle relazioni interpersonali**, dal **modo di dirigere del proprio superiore**, dalle “**forze situazionali**”

³⁶ Vedi il testo completo in http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/5066_03_2018_no-index.pdf

che **determinano i comportamenti dei lavoratori** (come le richieste implicite mirate all'“apprezzamento” del lavoro prolungato oltre all'orario di 8 ore o al fatto di essere sempre connessi anche fuori dal lavoro).

3. Non si considerano solo i **rischi connessi alle attività che si svolgono** per raggiungere gli **obiettivi di lavoro** ma anche tutto ciò che afferisce al **contesto più ampio del lavoro**.
Ovvero, si specifica come sia disponibile un **“consolidato orientamento giurisprudenziale”** orientato a **sancire** come debbano essere **considerati non solo i rischi specifici della lavorazione** ma anche i **rischi “specifici impropri”**, ovvero quei **rischi non strettamente insiti nell'atto materiale della prestazione lavorativa** ma con essa **collegati**.
4. Inoltre, sono riportati anche **altri esempi interessanti**:
 - L'**esposizione al fumo passivo** subito dal lavoratore sui luoghi di lavoro;
 - La **condivisione degli ambienti di lavoro** a prescindere dalle mansioni svolte;
 - Le **pause fisiologiche**;
 - Le **attività sindacali**;
 - L'**infortunio in itinere** (cioè avvenuto sul tragitto casa-lavoro).

Secondo l'**Accordo Interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul Telelavoro**, del **9 giugno 2004** (si veda anche la parte normativa a seguire), l'**Articolo 8, “Organizzazione del lavoro”**, indica:

Comma 1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il **telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro**.

Nota: Questo comma, in pratica, **delega al lavoratore “esternalizzato” la gestione dell'organizzazione del proprio tempo di lavoro, responsabilizzandolo** nel caso l'**organizzazione stessa, da lui sviluppata e adottata**, in qualche modo si riveli **“malamente gestita”**, facendo così **ricadere sul soggetto destinatario** l'eventuale utilizzo “errato” dei **tempi e metodi** da dedicare al **lavoro**, quindi con la possibile **“ingiustificabilità”** della richiesta, da parte del lavoratore di considerazione, per esempio, di tempi “supplementari”, eventualmente adottati e necessari alla “consegna” del lavoro richiesto.

Ecco come la **componente sindacale di competenza, RLS, RLST, RSU, Confederazioni**, devono essere in grado di **“entrare”** sul **concetto relativo** a questa **“responsabilità”** di gestione che, fatta salva la **responsabilità del datore di lavoro relativa ai poteri decisionali e di spesa**, intrinsecamente implica il possesso, da parte del lavoratore, di **conoscenze, capacità e spazi di flessibilità** adeguati considerare e armonizzare (tra l'altro queste “conoscenze” sono anche aggiuntive a quelle richieste ai colleghi che fanno lo stesso lavoro all'interno dell'azienda, aprendo così anche nuovi spazi di riconoscimento professionale):

- I **contenuti della legislazione vigente**, delle **norme** e le **regole contrattuali** che regolano la tempistica e le modalità di esecuzione del lavoratore stesso (tempi massimi di lavoro giornaliero, settimanale, mensile, annuale e relative pause (normalmente in corso della prestazione giornaliera), riposi (per esempio l'arco temporale che deve intercorrere tra lo smontare e rimontare in servizio, rispetto delle festività) e compensazioni (per esempio recuperi in caso di straordinario);
- I **contenuti, gli sviluppi e il volume delle attività** richieste dall'azienda e la loro **armonizzazione e gestione** (per esempio: su priorità, competenze) al fine di non eccedere i vincoli normativi e contrattuali di riferimento.

Tutto questo implica che il “telelavoratore, **oltre a tutta la formazione di base e specifica ricevuta dai colleghi “comparabili” operanti in azienda** (compresi i luoghi di lavoro normalmente definiti

“ufficio”, nella parte sovrapponibile alla postazione approntata nel luogo scelto (per esempio la casa), debba ricevere anche una **formazione che gli consenta di conoscere a fondo i già citati vincoli normativi e contrattuali**, le **“flessibilità” organizzative** da utilizzare (per esempio le priorità e l’eventuale cumulabilità delle azioni richieste), nonché le **migliori tecniche comunicative** applicabili e l’**aggiornamento** sulla loro **rapida evoluzione**.

Comma 2. Il **carico di lavoro** ed i **livelli di prestazione** del telelavoratore devono essere **equivalenti** a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell’impresa.

Nota: Anche in questo caso la **rappresentanza sindacale, RLS, RLST, RSU** deve essere in grado di **valutare l’equivalenza richiesta** e quindi richiedere di **approntare specifici corsi formativi** sia per i **lavoratori interessati** che per i loro **rappresentanti**.

Comma 3. Il **datore di lavoro garantisce l’adozione di misure** dirette a **prevenire l’isolamento del telelavoratore** rispetto agli altri **lavoratori dell’azienda**, come l’opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell’azienda.

Nota: Questo comma è strategico al fine di evitare o ridimensionare un’attività che, oltre a **permettere** al soggetto di seguire e prendere atto delle **modifiche operative connesse all’esecuzione del lavoro** e quindi socializzare i migliori metodi esecutivi, eliminando anche fattori collegabili ad un’eventuale **non mantenimento degli standard attesi in capacità di risposta operativa**, gli consenta anche di **non entrare** nel “tunnel” dell’**isolamento sociale** che può portarlo ad **accumulare condizioni di stress** in grado di **evolvere in situazioni psicosociali di particolare gravità** (per esempio la **depressione** o altri **problemi** di natura **psicologica**).

Overo, gli **interventi del RLS** dovranno essere **finalizzati**, oltre ad una **corretta individuazione e distinzione** le “identità” dell’**Home office**, che varieranno sia in modo **collettivo**, ma anche, per altri aspetti, in modo **soggettivo**, anche nell’**individuare argomenti di contrattazione**, o interventi propri della **tutela della salute**, al fine di **regolamentare e armonizzare i bisogni del lavoratore** in funzione di specifici **criteri sociali**.

Sullo **Smart Working**, per esempio, potrebbe essere utile **destinate un massimo di giorni anno** (con **indicazioni numeriche inferiori alla presenza contrattuale massima prevista**, altrimenti si entra nel campo del “telelavoro”, da **gestire in quota settimanale** o **fasce intere** (per esempio per **sostituzione personale assente** o per **invio in altra sede per trasferta momentanea**) dove è lo stesso **lavoratore** (o **lavoratrice**) che chiede, per esempio, una certa **disponibilità per poter incrementare conoscenze e carriera**, o **seguire problemi familiari** (visite mediche, impegni scolastici dei figli, impegni burocratici o altro) che consentano di **collegarsi alla rete aziendale con Tablet o Smartphone** e svolgere parte dell’attività anche nei momenti di attesa, andando verso un **concetto di welfare**, tutto **da sviluppare**³⁷.

Un po’ di storia recente

³⁷ Vedi <https://quifinanza.it/lavoro/telelavoro-smart-working-differenza/100640/> oppure <https://www.supereva.it/telelavoro-e-smartworking-lavorare-da-casa-rende-felici-6450> oppure <https://quifinanza.it/lavoro/ufficio-addio-milano-sperimenta-telelavoro-pro-contro/2956/>

Il **14 giugno 2017** è entrata in vigore la **Legge 22 maggio 2017, n.81** dal titolo: “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”.

Si tratta di una legge molto attesa riguardo alla **disciplina giuridica del lavoro agile**, che, in pratica, rappresenta una forma di **ulteriore flessibilità organizzativa** rispetto al **telelavoro**.

Difatti, il **Telelavoro** aveva a riferimento una norma, la **Legge 16 giugno 1998, n. 191** che riguarda esplicitamente il “**lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni**”, l’**accordo interconfederale 09/06/2004** (che ha perfezionato l’**Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro**, stipulato a Bruxelles il **16 luglio 2002**) e un **articolo del CCNL chimico** più diverse esperienze regolatorie **eterogenee** e “**autarchiche**”³⁸ ad opera delle **parti collettive**, ovvero modellate allo scopo nei singoli contesti produttivi aziendali, nell’espressione di quell’**autonomia negoziale** che è tipica della **contrattazione collettiva**³⁹.

Quindi, in **assenza di un quadro definitorio e normativo di riferimento**, si assiste all’emanazione di due **disegni di legge (ddl)**, obiettivamente con contenuti “filosofici” di matrice diversa⁴⁰:

- Il **primo ddl** in ordine cronologico, dal titolo “**Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale**”, **atto del Senato n.2229**, nell’ambito del lavoro subordinato, tenendo ben distinta tale fattispecie da quella del lavoro autonomo, aveva inteso disciplinare il lavoro in “**modalità agile**”.
- Il **secondo ddl**, il numero **2233**, dal titolo che poi è rimasto nell’emanazione dell’attuale legge 81/2017, ma contenente **significative differenze in termini di disciplina normativa**, si pone in **discontinuità rispetto al testo del ddl 2229** con, in particolare essendo tendenzialmente connotata come prestazione “per obiettivi”, l’**omesso richiamo alle caratteristiche della prestazione lavorativa dedotta nel contratto individuale di lavoro agile**, così mettendo in discussione la natura della prestazione lavorativa di **lavoro subordinato**, consentendone tendenzialmente la **valutazione per i risultati**, così superando, in modo implicito, la nozione generale ex **articolo 2094 del Codice civile**⁴¹. Nonostante questi elementi in contrasto, la **Commissione Lavoro del Senato**, con presidente Maurizio Sacconi⁴² (Nota: tra l’altro, la lettura del testo nel riferimento, fa intuire come certi aspetti della norma siano stati lasciati in modo intenzionale) ha effettuato il collegamento tecnico del precedente ddl n.2229, facendolo definitivamente confluire nel n. 2233 e diventando così riferimento all’**approvazione della legge 22 maggio 2017, n.81**.

³⁸ Vedi https://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/A/autarchia.shtml - Indipendenza di un sistema dall’esterno, ottenuta cercando di produrre all’interno tutti i beni e servizi di cui si ha bisogno.

³⁹ Vedi E.Dagnino, P.Tomassetti, C.Tourres, “Il ‘lavoro agile’ nella contrattazione collettiva oggi”, Working Paper ADAPT, 2016, n.2.

⁴⁰ Vedi D. Iodice, “Lavoro Agile: le criticità presenti nei ddl 2229 e 2233 e i rischi della contrattazione al buio” in Bollettino ADAPT, 13giugno2016.

⁴¹ Contenuto dell’art. 2094 Codice civile – “È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore.

⁴² Vedi il comunicato del Presidente della Commissione lavoro del senato del 17/02/2016 in <http://www.mauriziosacconi.it/2016/02/17/lavoro-agile-consentire-ad-accordi-individuali-adattamento-regole-e-retribuzioni-a-nuove-tecnologie/> “Superato il preliminare parere della Commissione bilancio del Senato in quanto provvedimento collegato alla legge di stabilità, il ddl su lavoro agile e partite iva approda alla Commissione lavoro che ne avvierà l’esame nella prossima settimana. Si tratta di una buona base di partenza sulla quale innestare norme fiscali più favorevoli al lavoro indipendente, un modello di welfare integrativo [...] Il lavoro diventa generalmente agile e non solo per la smaterializzazione della postazione di lavoro. Soprattutto il lavoro si realizza a fasi, a cicli, a risultato secondo moduli organizzativi non più verticali ma orizzontali. Dobbiamo consentire anche agli accordi individuali di essere strumento di reciproco adattamento tra le parti delle regole e dei modi di retribuzione di tutte le tipologie di lavoro, dipendenti e indipendenti [...]”.

Oggi, dall'analisi dettagliata del testo di legge nel suo complesso, gli elementi non chiariti e coordinati nei ddl, si sono "trascinati" nell'esistenza di una "zona grigia", che sul piano pratico integra già forme di "ibridazione" del rapporto di lavoro dove, il potenziale ancora inesplorato, è evidente nel caso del "lavoro per obiettivi", inserito tra le modalità di esecuzione del lavoro agile, subordinato, che presenta di per sé caratteri di autonomia e assunzione di rischio da parte del lavoratore, quindi non più in regime di subordinazione.

Il tutto nella considerazione che, nell'articolo 18 della L. 81/2017, il lavoro agile è definito «quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato», dunque la sua formale natura di rapporto di lavoro subordinato non può essere in alcun modo messa in discussione.

Inoltre, il dettato normativo apre a un'ampia e varia tipologia di lavoro agile «anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», però anche questo implica la possibilità di una commistione-ibridazione, purtroppo non precisamente governata o indicata dalla legge, di forme contrattuali sul "particolare" lavoro agile o il "generale" lavoro autonomo non imprenditoriale.

Nell'attuale assetto di legge, il livello della contrattazione individuale consente, di fatto, la pattuizione, tra soggetti in palese disequilibrio contrattuale (dove il lavoratore è sempre posto nella condizione di essere la parte più debole) di forme non solo di flessibilità della prestazione, ma di vera e propria riprogrammazione del lavoro "per obiettivi" (che a questo punto possono anche assumere la definizione di "cottimo"⁴³).

Va comunque tenuto presente che questo aspetto, delineando principalmente il "risultato" atteso dalla prestazione, ovvero una specifica esigenza imprenditoriale, generalmente impone al lavoratore l'impegno individuale di configurare un diverso assetto del rapporto di lavoro, con carattere di autonomia e assunzione di rischio da parte del lavoratore stesso; tale rapporto di lavoro, estrinsecandosi in una prestazione di lavoro autonomo e di per sé richiedendo una forma adeguata di supporto giuridico: cosa che ora sembra essere presente nella specifica articolazione di "lavoro agile per obiettivi".

Questi elementi, se non adeguatamente supportati da un percorso contrattuale, anche locale, potenzialmente possono destrutturare gravemente le relazioni industriali e, in particolare, della contrattazione collettiva.

Smart Working o Lavoro Agile
Legge 22 maggio 2017, n. 81 ⁴⁴
"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". Vigente dal 14/06/2017
CAPO II - LAVORO AGILE
► Articolo 18. Lavoro agile

⁴³ Vedi <https://it.wikipedia.org/wiki/Cottimo> - Il termine cottimo indica una modalità di retribuzione del lavoro proporzionale o comunque specificamente riferita alla quantità di prodotto lavorato. Vale a dire che più si produce e più si viene retribuiti.

⁴⁴ Vedi <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg> oppure, per lo specifico Capo II, <https://www.ipsoa.it/normativa/legge/22-05-2017-n-81/capo-ii>

Comma 1. Le disposizioni del presente capo, allo **scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, promuovono il **lavoro agile** quale **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. 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**.

Comma 2. Il **datore di lavoro è responsabile** della sicurezza e del buon funzionamento degli **strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa**.

[...]

Comma 3-bis. 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.

Comma 4. 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**. [...].

► **Articolo 19. Forma e recesso**

Comma 1. 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.

Comma 2. 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.

► **Articolo 20. Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore**

Comma 1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore a 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**.

Comma 2. 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**.

► **Articolo 21. Potere di controllo e disciplinare**

Comma 1. 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.

Comma 2. 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**.

► **Articolo 22. Sicurezza sul lavoro**

Comma 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.

Comma 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**.

► **Articolo 23. Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali**

Comma 1. 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 1º ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

Comma 2. 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**.

Comma 3. 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**. [...]

Home Office o Telelavoro

Legge 16 giugno 1998, n. 191 ⁴⁵

Titolo: "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché **norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni**. Disposizioni in materia di edilizia scolastica".

Collegato alla legge di Bilancio dello Stato per l'anno 1998

[...]

► **Articolo 4. Telelavoro**

Comma 1. Allo scopo di **razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione** attraverso l'**impiego flessibile delle risorse umane**, le **amministrazioni pubbliche** [...],

⁴⁵ Vedi <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>

possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare [...], apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Comma 2. I dipendenti possono essere reintegrati, a richiesta, nella sede di lavoro originaria.

Comma 3. Con regolamento [...] sono disciplinate le modalità organizzative per l'attuazione del comma 1 del presente articolo [...]

Comma 5. La **contrattazione collettiva**, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati. Forme sperimentali di telelavoro possono essere in ogni caso avviate dalle amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative [...].

Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul Telelavoro ⁴⁶

Concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES

Addì, 9 giugno 2004

Tra CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONFSERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFCOOPERATIVE, CONFCOMMERCIO, CONFETRA, CONFINTERIM, LEGACOOOPERATIVE, UNCI e CGIL, CISL, UIL

[...]

- considerato che le parti in epigrafe ritengono che il **telelavoro** costituisce per le imprese una **modalità di svolgimento della prestazione** che consente di **modernizzare l'organizzazione del lavoro** e per i **lavoratori** una modalità di **svolgimento** della prestazione che permette di **conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale** offrendo loro **maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti** loro affidati;
- considerato che se si intende **utilizzare al meglio** le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale **nuova forma di organizzazione del lavoro** in modo tale da **coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro** ed offrendo anche alle **persone disabili** più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
- considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un **quadro generale a livello europeo**;

le parti in epigrafe riconoscono che

1. il **presente accordo** interconfederale **costituisce attuazione**, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'**accordo-quadro europeo sul telelavoro** stipulato a **Bruxelles il 16 luglio 2002** tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il **telelavoro** ricomprende una **gamma di situazioni** e di **prassi ampia ed in rapida espansione**. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una **definizione del telelavoro** che consente di considerare **diverse forme di telelavoro svolte con regolarità**;
3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a **stabilire un quadro generale a livello nazionale** al quale **le organizzazioni aderenti alle parti** in epigrafe daranno **applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali**;
4. l'applicazione dell'accordo **non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori** dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel

⁴⁶ Vedi https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

► **Articolo 1. Definizione e campo di applicazione**

Comma 1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Comma 2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

► **Articolo 2. Carattere volontario**

Comma 1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Comma 2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Comma 3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Comma 4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

Comma 5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Comma 6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

► **Articolo 3. Condizioni di lavoro**

Comma 1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

► **Articolo 4. Protezione dei dati**

Comma 1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. [...]

Comma 3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Comma 4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici,

quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, **come stabilito dalla contrattazione collettiva**.

► **Articolo 5. Diritto alla riservatezza**

Comma 1. Il datore di lavoro rispetta il **diritto alla riservatezza del telelavoratore**.

Comma 2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

► **Articolo 6. Strumenti di lavoro**

Comma 1. Ogni **questione** in materia di **strumenti di lavoro** e **responsabilità** deve essere chiaramente **definita prima dell'inizio del telelavoro** in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

Comma 2. Di regola, il **datore di lavoro** è **responsabile** della **fornitura**, dell'**installazione** e della **manutenzione** degli **strumenti necessari** ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Comma 3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il **datore di lavoro** provvede alla **compensazione** o **copertura dei costi** direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Comma 4. Il **datore di lavoro** **fornisce** al telelavoratore i **supporti tecnici necessari** allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Comma 5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, **si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro** nonché dei **dati utilizzati dal telelavoratore**.

Comma 6. In caso di **guasto** o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà **darne immediato avviso** alle strutture aziendali competenti.

Comma 7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

► **Articolo 7. Salute e sicurezza**

Comma 1. Il **datore di lavoro** è **responsabile** della tutela della **salute** e della **sicurezza** professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi [...].

Comma 2. Il **datore di lavoro informa** il telelavoratore delle **politiche aziendali** in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'**esposizione al video**. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Comma 3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il **datore di lavoro**, le **rappresentanze dei lavoratori** e/o le **autorità competenti** **hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro**, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso [...].

Comma 4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

► **Articolo 8. Organizzazione del lavoro**

Comma 1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il **telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro**.

Comma 2. Il **carico di lavoro** ed i **livelli di prestazione** del telelavoratore devono essere **equivalenti** a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Comma 3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

► **Articolo 9. Formazione**

Comma 1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Comma 2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

► **Articolo 10. Diritti collettivi**

Comma 1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Comma 2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

Comma 3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

Comma 4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

Comma 5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

► **Articolo 11. Contrattazione collettiva**

Comma 1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

Comma 2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Comma 3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

► **Articolo 12. Applicazione e verifica dell'accordo**

Comma 1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.

Comma 2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Allegato - Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro

- stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP -
(Traduzione italiana concordata tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 20 gennaio 2004)

1. Considerazioni generali

Nel quadro della strategia europea per l'occupazione, il **Consiglio Europeo** ha **invitato** le **parti sociali** a **procedere alla negoziazione di accordi diretti a modernizzare l'organizzazione del lavoro**, includendo **intese** riguardanti la **flessibilità sul lavoro**, finalizzati alla **produttività e competitività** delle imprese sul mercato ed a garantire il necessario **equilibrio** tra **flessibilità e sicurezza**.

La Commissione delle Comunità Europee ha invitato le parti sociali, nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, ad **avviare negoziati in tema di telelavoro**. [...]

Il **telelavoro** ricomprende una gamma di situazioni e di prassi **ampia** ed in **rapida espansione**. Per tale motivo le parti sociali hanno individuato una **definizione del telelavoro** che consente di abbracciarne **diverse forme svolte con regolarità**.

Le parti sociali vedono nel telelavoro, al tempo stesso, un **mezzo** per le **imprese** e gli enti pubblici di **servizi** che consente di **modernizzare l'organizzazione del lavoro** ed un **mezzo** per i **lavoratori** che permette di **conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale**, offrendo loro **maggior autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati**. [...]

Detto **accordo**, realizzato **su base volontaria**, mira a **stabilire un quadro generale a livello europeo** [...]

L'attuazione del presente accordo **non deve** costituire valido motivo **per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo** [...]

Il presente accordo non pregiudica il **diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, incluso quello europeo, accordi che adeguino e/o integrino questo accordo**, al fine di tener conto delle **specifiche esigenze delle parti sociali interessate**.

[...] (Vedasi articoli 1 e, 2)

4. Condizioni di lavoro.

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il **telelavoratore fruisce dei medesimi diritti**, garantiti dalla **legislazione** e dai **contratti collettivi applicabili**, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, **si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi** di natura collettiva e/o individuale.

5. Protezione dei dati

[...] (vedasi articolo 4)

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet;
- alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

6. Diritto alla riservatezza

(l'articolo 5 perde solamente il riferimento ad l. D, Lgs. 626/1994)

[...]

11. Diritti collettivi

[...] (L'articolo 10 rimane invariato se non nel solo comma 5)

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro **conformemente alla legislazione nazionale ed europea, dei contratti collettivi e delle prassi.**

12. Attuazione e successiva verifica.

I membri dell'UNICE/UEAPME, CEEP e ETUC (unitamente al comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) provvederanno ad attuare, nell'ambito dell'art. 139 del Trattato, il presente accordo-quadro europeo, conformemente alle procedure e prassi proprie delle parti sociali vigenti negli Stati membri.

Tale attuazione avrà luogo entro il termine di tre anni a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo.

Le organizzazioni aderenti riferiranno in merito all'attuazione del presente accordo ad un gruppo *ad hoc* costituito dalle parti firmatarie sotto la responsabilità del comitato per il dialogo sociale. Tale gruppo *ad hoc* provvederà alla stesura di una relazione congiunta in ordine alle misure di attuazione adottate. Detta relazione verrà redatta entro il quarto anno successivo alla data di conclusione del presente accordo.

In caso di controversie riguardanti il contenuto del presente accordo, le organizzazioni aderenti potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie.

Decorsi cinque anni dalla sottoscrizione del presente accordo le parti firmatarie procederanno alla sua revisione previa richiesta di una di esse.

20 gennaio 2004

CCNL del 22/09/2012 e Ipotesi di Accordo del 27/06/2017

► Articolo 23 - Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra o da una sede di lavoro ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, **conserva il trattamento goduto precedentemente**, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previi opportuni accordi da prendersi con l'impresa.

È anche dovuta al lavoratore, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto d) del precedente art. 22.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile (paga o stipendio che andrà - in via normale - a percepire nella nuova residenza); quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata a un'intera retribuzione normale mensile.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

Chiarimento a verbale

Si chiarisce che con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

Documenti dal Ministero per la Pubblica Amministrazione

Direttiva n. 3 del 2017 in materia di Lavoro Agile

Estratto sintetico dalla versione testuale del documento ⁴⁷

"Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri recante **indirizzi** per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e **linee guida** contenenti **regole** inerenti all'**organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**"

[...]

Emana la seguente **direttiva**

La legge **7 agosto 2015, n. 124**, recante "Deleghe al Governo in materia di **riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche**", all'**articolo 14**, introduce nuove **misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge.

La disposizione prevede che le **amministrazioni pubbliche** [...] adottino misure organizzative volte a:

- fissare **obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro**;
- **sperimentare**, anche al fine di tutelare le cure parentali, **nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working**.

Le **finalità** sottese, sono quelle dell'**introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro** basate sull'**utilizzo della flessibilità lavorativa**, sulla **valutazione per obiettivi** e la **rilevazione dei bisogni del personale dipendente**, anche alla luce delle esigenze di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

A questo riguardo assumono rilievo le **politiche di ciascuna amministrazione** in merito a:

- **valorizzazione delle risorse umane** e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- **responsabilizzazione del personale dirigente e non**;
- **riprogettazione dello spazio di lavoro**;
- promozione e più ampia diffusione dell'**utilizzo delle tecnologie digitali**;
- rafforzamento dei **sistemi di misurazione e valutazione delle performance**;
- **agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

⁴⁷ Vedi <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/01-06-2017/direttiva-n-3-del-2017-materia-di-lavoro-agile>

Le misure da adottare **devono permettere** [...] garantendo che **i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.**

L'adozione delle **misure organizzative** e il **raggiungimento degli obiettivi** descritti costituiscono **oggetto di valutazione** nell'ambito dei percorsi di misurazione della **performance organizzativa e individuale** all'interno delle **amministrazioni pubbliche.**

Le amministrazioni dovranno **verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti** sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel **contesto** della **promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, le amministrazioni pubbliche [...] procedono, a stipulare **convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia** e a **organizzare** [...] **servizi di supporto alla genitorialità**, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

La presente direttiva [...] fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una **fase di sperimentazione.**

Le linee guida, che ne costituiscono parte integrante, contengono **indicazioni** inerenti l'**organizzazione del lavoro** e la **gestione del personale** per **promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo** e assicurare l'**esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori** [...].

Ai fini dell'attuazione delle misure e degli obiettivi fissati dalla norma, con particolare riferimento alla **sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa**, proseguirà la collaborazione già avviata con le amministrazioni attraverso le **attività di monitoraggio** definite nelle linee guida.

Roma, 1 giugno 2017

Lavoro Agile - Linee Guida

Estratto sintetico dalla versione testuale del documento ⁴⁸

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica

Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

1. INTRODUZIONE

A. Contesto normativo

L'articolo 14 della legge 124/2015 prevede che le **amministrazioni pubbliche** [...] adottino **misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione**, anche al fine di **tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile)** che permettano [...] di **avvalersi di tali modalità, garantendo** che i dipendenti che se ne avvalgono **non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera** [...].

Inoltre [...] le **misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa** [...].

Inoltre [...] le **amministrazioni pubbliche** [...] procedono, **al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**, a **stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare**, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, **servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.**

⁴⁸ Vedi <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-linee-guida>

Il **contesto normativo si completa** con la **disciplina del lavoro agile recata dal Capo II [...]** approvato dal Senato il **10 Maggio 2017 [...]** recante **“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” [...]**.

Si ricorda, altresì, la **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale**. In particolare al punto 48 si evidenzia che il Parlamento **“sostiene il «lavoro agile», un approccio all’organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi; sottolinea pertanto il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale; si oppone tuttavia alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori; sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l’abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a promuovere il potenziale offerto da tecnologie quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l’organizzazione del (tele) lavoro agile”**.

B. Ambito di applicazione e destinatari

[...] Relativamente all’**individuazione dei dipendenti destinatari delle predette misure, nessuna tipologia o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa**.

Le amministrazioni possono definire le attività compatibili con il lavoro agile e tenerne conto ai fini dell’accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro **da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta**.

Si richiama, altresì, l’attenzione delle amministrazioni sul **rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato** previsto dalla **clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999** relativa all’**accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato [...]**

D. Misure organizzative

Nell’ambito degli obiettivi specificamente previsti dall’**art. 14 della Legge n. 124/2015**, le amministrazioni pubbliche [...] sono chiamate ad **adottare le seguenti misure:**

a) Misure organizzative per l’attuazione del telelavoro

Il **telelavoro** rappresenta una forma di lavoro a distanza per cui le **amministrazioni [...]** possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a **parità di salario**, la **prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro**, previa **determinazione delle modalità per la verifica dell’adempimento della prestazione lavorativa** (art. 4 legge 191/1998).[...] identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l’**utilizzo del telelavoro [...]**.

b) Misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working)

[...] L’adesione a **modalità organizzative flessibili non deve comportare rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti; [...]** Un

ruolo fondamentale è svolto dai **dirigenti** quali **promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane** e al contempo **garanti contro le discriminazioni**. [...] I **dirigenti** [...] sono **tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale**, promuovendo **percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo**, dai **processi d'innovazione in atto** e dalle **opportunità professionali** [...].

La **prestazione lavorativa** viene eseguita, **in parte all'interno di locali dell'amministrazione 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**.

La **prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile"** non varia la **natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato**, la **posizione della lavoratrice o del lavoratore** all'interno dell'amministrazione e **non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione**.

La **prestazione di lavoro subordinato** si svolge, pertanto, **previo accordo scritto tra le parti** [...] con le seguenti modalità:

[...] individuazione della **correlazione temporale dello smart working** rispetto all'**orario di lavoro e di servizio** dell'amministrazione anche **mediante fasce di reperibilità** [...].

c) Misure organizzative per l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità

[...] procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a **stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia** e a **organizzare**, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, e **servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica** [...].

A tal fine, ciascuna amministrazione individua nell'ambito dei propri sistemi di misurazione e valutazione della performance **idonei indicatori per la verifica dell'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**, in termini di efficacia e efficienza dell'azione amministrativa, **anche coinvolgendo i cittadini fruitori** [...].

F. Obiettivi

L'obiettivo qualitativo fissato dall'articolo 14 della legge 124/2015 è quello di favorire l'adozione da parte delle PA di misure organizzative volte a fissare **obiettivi annuali** per l'attuazione del **telelavoro** e per la **sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa** (modalità concettualmente riconducibili al **lavoro agile** o **smart working**). L'**obiettivo quantitativo** è quello di permettere, entro tre anni, ad **almeno il 10 per cento dei dipendenti**, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità.

Si tratta, in sintesi, di promuovere una **nuova visione dell'organizzazione del lavoro** volta a **stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori** e a realizzare una **maggior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Questo non vuol dire che si possa individuare un template unico di approccio. **Ogni amministrazione può individuare autonomamente**, nell'ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli **obiettivi** sottesi, il **modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche**. Inoltre, le misure di conciliazione non postulano una **soluzione unica valida per tutte le organizzazioni**, ma possono richiedere l'elaborazione di strumenti su misura, da utilizzare per contemperare e soddisfare gli interessi e le esigenze di tutti gli attori coinvolti [...]. **Non esistono, dunque, modelli statici di smart working**.

Tuttavia, nel voler immaginare un **percorso**, quantomeno **metodologico**, può aiutare definire pilastri di partenza e aspetti rilevanti, nonché fasi concrete di attuazione.

Di seguito si individuano **alcuni pilastri fondamentali** per il **raggiungimento dei risultati attesi**, pilastri che costituiranno oggetto di approfondimento nelle sezioni specifiche di cui alle presenti linee di indirizzo:

1. **Rafforzare l'organizzazione del lavoro** secondo modelli incentrati sul **conseguimento dei risultati** [...]
2. **Prevedere** sia nel Piano della performance, sia nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance le **modalità applicative del telelavoro** e del **lavoro agile** [...].
3. Valutare, nell'ambito dei percorsi di **misurazione della performance organizzativa e individuale** all'interno delle amministrazioni pubbliche, le **capacità innovative dei dirigenti** in materia **organizzativa**.
4. **Valorizzare** le **competenze dei singoli** e dei **gruppi** [...].
8. **Individuare** possibili **risparmi conseguenti**.
9. **Garantire e verificare l'adempimento** della **prestazione lavorativa** [...].
10. **Definire** le **modalità applicative** alle **lavoratrici** o ai **lavoratori** agili degli istituti in materia di **trattamento giuridico ed economico** del personale e le **forme di partecipazione delle OO.SS.**
11. **Definire** gli **elementi essenziali dell'accordo individuale** tra **amministrazione e lavoratrice o lavoratore agile** o dell'adesione al **programma dell'amministrazione** al fine di **regolare le modalità applicative** e gli **adempimenti a carico delle parti** [...].
13. **Adeguare** le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla **prestazione lavorativa svolta** con le modalità dello **smart working** [...].

2. PROPOSTE METODOLOGICHE

A. Indicazioni operative per l'attivazione del lavoro agile

La presente sezione fornisce **indicazioni operative di massima e non vincolanti**.

Resta ferma, infatti, l'**autonomia delle amministrazioni** a definire il percorso di attuazione più consono in relazione al proprio ordinamento.

Fase 1: Analisi del contesto

- 1) **Creazione di un gruppo di lavoro interno** [...].
- 2) **Analisi dell'amministrazione**, in termini di caratteristiche di **macrostruttura organizzativa** [...] e **mappatura** delle **attività** e dei **processi**, inizialmente riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione. Quello che va osservato oltre all'organigramma formale è anche l'**organizzazione reale** [...].
- 3) **Analisi e mappatura del personale e rilevazione dei bisogni** delle **lavoratrici** e dei **lavoratori** [...] legati ai **carichi di cura familiare** e ai **ritmi di vita** e di **lavoro dei lavoratori congeniali** (o meno) all'**attivazione** di un **percorso di flessibilità**. Tutti sono potenzialmente destinatari dell'intervento, con **possibilità di privilegiare alcune categorie** e di **differenziare** in ragione della **tipologia del rapporto di lavoro** (indeterminato, determinato, part-time)

Fase 2: definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile

- 1) Definizione delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile attraverso un **Piano o atto interno** (che contenga a titolo esemplificativo indicazioni in merito alla durata, rientri settimanali, fasce di contattabilità, utilizzo degli strumenti tecnologici, criteri di scelta in caso di richieste superiori al numero disponibile; sicurezza sul lavoro ecc.) [...].

4) Sicurezza e assicurazione obbligatoria

Per **garantire** la **tutela** della **salute** e della **sicurezza** della **lavoratrice** o del **lavoratore**, che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, ciascuna amministrazione **consegna** al **personale coinvolto**, con **cadenza almeno annuale**, una **informativa scritta** (si rinvia alla

sezione specifica) nella quale sono **individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione all'esterno della sede di lavoro.**

Fase 3: avvio della sperimentazione

[...]

Fase 4: monitoraggio e valutazione

[...]

B. Azioni trasversali: formazione e sensibilizzazione

- Promozione [...] di **percorsi di formazione e sensibilizzazione** rivolti ai **dipendenti** pubblici e in particolare ai **dirigenti**, sui temi delle **nuove modalità organizzative del lavoro** e della **sicurezza sul luogo di lavoro in tema di smart working**.

- **Diffusione di buone pratiche** in materia di telelavoro e lavoro agile [...];

C. Partecipazione sindacale

- **Predisposizione di un documento programmatico sul lavoro agile da trasmettere ai sindacati** recante la definizione di alcuni degli aspetti più importanti che andranno a connotare il lavoro agile [...] la definizione dei **criteri per verificare l'attività resa a distanza**.

3. ASPETTI ORGANIZZATIVI, GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E RELAZIONI SINDACALI

A. Organizzazione del lavoro

[...] Molte **attività lavorative** possono essere **svolte** al di **fuori della propria sede lavorativa** e in **orari non necessariamente prestabiliti**.

Ciò a fronte di:

a) una **cultura manageriale** e **modelli organizzativi** fondati [...] sulla **misurazione dei risultati**, piuttosto che sul numero di ore lavorate;

b) una **maggiore autonomia** e **capacità decisionale** unite a **flessibilità riconosciuta ai lavoratori**, sviluppando negli stessi una **responsabilità di risultato** piuttosto che di **mera prestazione**, nonché una **maggiore motivazione** [...];

c) **relazioni professionali fondate sulla fiducia** e sulla **gestione intelligente del lavoro** [...];

d) **massima comunicazione** e **condivisione delle informazioni** e **sistemi tecnologici ed organizzativi** [...];

e) **miglioramento dei servizi**, **incremento della produttività**, maggiore **benessere organizzativo** e **riduzione dei costi**.

Partendo dai presupposti sopra individuati [...] in particolare occorre tenere conto della **differenza tra lavoro agile e telelavoro** ed evitare di **ridurre la flessibilità ad una mera prestazione lavorativa da casa**, mantenendo ferme **rigidità** che **non sono richieste** atteso che **l'attenzione si sposta dal rispetto di un orario di lavoro al raggiungimento di un risultato** [...].

In ultimo, non per ordine di importanza, è necessario **favorire lo smart working** attraverso **interventi formativi sui comportamenti** e sugli **stili manageriali** e un **accompagnamento dei lavoratori che ne usufruiscono** alla **piena comprensione del nuovo strumento**. Senza trascurare che **l'attività di formazione potrebbe essa stessa svolgersi in modo agile** sia dal lato del docente che da quello del discente [...].

B. Gestione del rapporto di lavoro

[...] Va ribadita la **differenza** con il **telelavoro** meglio **identificabile** come **prestazione lavorativa a distanza** (ad esempio presso l'abitazione della lavoratrice o del lavoratore).

Nel **lavoro agile** c'è una **diversa concezione del tempo** e quindi dell'**orario**, nonché del **potere di controllo esercitato dal datore di lavoro** nei termini e con le modalità definite nell'apposito

accordo individuale [...] occorre, pertanto, dare piena attuazione al **concetto di autonomia e responsabilizzazione** ferme restando le regole della **subordinazione** [...].

In generale, al di là degli aspetti specificamente indicati dalla norma, il **principio di non discriminazione** deve essere **garantito** con riferimento al **trattamento giuridico ed economico** della lavoratrice o del lavoratore agile [...].

Inoltre, al fine di garantire il rispetto del **principio di non discriminazione** e di non vanificare gli altri istituti con la finalità della **conciliazione vita-lavoro già riconosciuti al dipendente** (come nel caso del part-time e dei permessi previsti dalla legge 104/1992 ecc.) [...] Tutt'al più, la **circostanza che al dipendente siano già riconosciute misure di flessibilità** può essere considerata ai fini della **definizione dei criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile**, qualora le richieste avanzate dai dipendenti siano numericamente superiori alle posizioni rese disponibili dall'amministrazione.

C. Relazioni sindacali

Il ricorso al lavoro agile richiama il tema delle **relazioni sindacali** che la pubblica amministrazione, in qualità di **datore di lavoro**, è **chiamata a garantire**.

Sul punto va detto che in materia di **smart working**, in assenza di **specifiche disposizioni normative e contrattuali**, soccorrono le disposizioni normative di carattere generale in materia di poteri datoriali e di **riparto di competenza tra fonte legislativa e fonte contrattuale** [...].

Rientrano, in particolare, nell'**esercizio dei poteri dirigenziali** le **misure inerenti alla gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità**, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici [...].

Pertanto, nel **ricorso al lavoro agile**, per gli **aspetti connessi** alle determinazioni relative all'**organizzazione degli uffici** è **richiesta la sola informativa sindacale**, mentre per i **profili concernenti i rapporti di lavoro** non potrà **prescindersi dalle altre forme di partecipazione sindacale previste** o dalla **contrattazione** laddove si **rientri nelle materie di competenza della stessa**.

In **assenza di una disciplina contrattuale in materia** che preveda le **modalità** e gli **istituti della partecipazione sindacale**, si ritiene che, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, sia comunque **opportuno un confronto preventivo con i sindacati**.

Resta fermo che, anche rispetto alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici per cui i contratti collettivi possono prevedere l'informativa, **le singole amministrazioni possono avviare percorsi di condivisione e confronto con le organizzazioni sindacali che, in un'ottica di collaborazione, possano essere utili per l'applicazione di un istituto innovativo come il lavoro agile**.

D. Disciplina interna

È necessario che le **amministrazioni**, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, adottino un **atto interno**, secondo i rispettivi ordinamenti, **in materia di lavoro agile** che tratti gli **aspetti di tipo organizzativo** e i **profili attinenti al rapporto di lavoro**.

Nel dettaglio, l'**atto interno può riguardare i seguenti aspetti** enucleati in maniera non esaustiva:

1. **definizione di lavoro agile** anche attraverso l'indicazione delle **differenze rispetto al telelavoro**;
2. **individuazione della platea dei destinatari** [...];
3. richiamo al **principio di non discriminazione** anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono **non subiscano penalizzazioni** ai fini del **riconoscimento di professionalità** e della **progressione di carriera**;
4. individuazione della **modalità di realizzazione dell'obiettivo minimo fissato** [...];
5. indicazione della **procedura di accesso al lavoro agile** e delle modalità di gestione della stessa [...];
6. **definizione delle modalità di attuazione del lavoro agile** [...];
7. eventuale **individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile** [...];

8. definizione della postazione e degli strumenti di lavoro;
9. eventuale **individuazione della sede di lavoro** e delle **modalità di comunicazione al datore di lavoro** [...];
14. fermo restando il **divieto di discriminazione**, previsione dell'eventuale esclusione, per effetto della **distribuzione flessibile del tempo di lavoro**, di **prestazioni eccedenti l'orario settimanale** che diano luogo a **riposi compensativi**, **prestazioni di lavoro straordinario**, prestazioni di lavoro **in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo** che determinino **maggiorazioni retributive**, **brevi permessi** o altri istituti che comportino la **riduzione dell'orario giornaliero di lavoro**;
15. eventuali riflessi sull'**attribuzione del buono pasto**;
16. **rinvio alla disciplina del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** [...];
17. individuazione della **disciplina in materia di sicurezza delle comunicazioni e privacy**;
18. individuazione della **disciplina in materia di formazione, informazione, assicurazione e diritti sindacali del dipendente** [...];
20. richiamo al controllo di gestione e al sistema di **misurazione e valutazione della performance** [...];
22. definizione del **numero di giorni**, di **ore**, di **mesi**, di **anni di durata dello smart working** con prevalenza della modalità di prestazione in sede, **valutando la frazionabilità in ore ovvero il ricorso al lavoro per la giornata intera** e ragionando in termini di **giorni fissi o giorni variabili**;
23. regolamentazione di **specifici obblighi riconducibili a quelli di diligenza e di fedeltà** previsti per i lavoratori agili nel **codice di comportamento** dell'amministrazione, come in seguito evidenziato;
24. rinvio alla **previsione nell'accordo** con la lavoratrice o il lavoratore agile **dei tempi di riposo nonché delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione della lavoratrice o del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro** (c.d. "diritto alla disconnessione") [...].

E. Monitoraggio

Al fine di **verificare l'attuazione dell'obiettivo fissato** dall'articolo 14, comma 1, della legge 124/2015 e l'**impatto delle misure adottate** in termini di **benessere organizzativo, organizzazione dell'amministrazione, produttività e risparmi** le amministrazioni dovrebbero **predisporre un sistema di monitoraggio** che consenta di ottenere una **valutazione complessiva dei risultati conseguiti** in termini di **obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività** delle attività svolte dai dipendenti, anche sulla base delle informazioni fornite ai dirigenti responsabili dei progetti individuali di lavoro agile.

Il **monitoraggio è finalizzato ad individuare** le eventuali **misure correttive** necessarie per la prosecuzione della fase di sperimentazione e per l'adozione delle misure a regime.

F. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro nello smart working

L'articolo 21 dell'A.S. 2233-B prevede che:

"1. 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**⁴⁹, e successive modificazioni.

2. 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.**" Secondo le previsioni degli **articoli 2086 e 2104 c.c.**, il **potere di controllo del datore**

⁴⁹ Vedi

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1970-05-27&atto.codiceRedazionale=070U0300&elenco30giorni=false

di lavoro consiste nel verificare l'esatto **adempimento della prestazione lavorativa** [...] e, per questo, **tiene conto di due aspetti propri del rapporto di lavoro di tipo subordinato: il potere organizzativo** del datore di lavoro e la **diligenza del prestatore**.

Di regola, uno dei principali strumenti utili per verificare l'adempimento della prestazione lavorativa è l'**accertamento della presenza in termini di orario del dipendente mediante controlli di tipo automatizzato**, come disposto dalle **vigenti normative in materia**.

E' utile riportare l'**articolo 4 della l. n. 300 del 1970**, come modificato dall'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2015 e dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 185 del 2016 secondo cui:

"1. Gli impianti audiovisivi e gli altri **strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori** possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere **installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali**. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale [...].

2. La disposizione di cui al comma 1 **non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 **sono utilizzabili** a tutti i fini **connessi al rapporto di lavoro** a condizione che sia **data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti** e di **effettuazione dei controlli** e nel rispetto di quanto disposto dal **decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196**."

Fermo restando quanto sopra, l'esercizio del potere di **controllo** sulla **presenza in servizio della lavoratrice o del lavoratore agile** potrebbe essere regolato nell'ambito dell'**accordo individuale** attraverso la **previsione di fasce di reperibilità** articolate in relazione all'**orario di servizio** eventualmente previsto nel regolamento interno dall'amministrazione, allo scopo di **assicurare il coordinamento tra la prestazione di lavoro con modalità di smart working e l'organizzazione complessiva del datore di lavoro**.

Peraltro, viste le **finalità di conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di tutela della vita familiare della lavoratrice o del lavoratore** da realizzare attraverso **modalità di svolgimento della prestazione in smart working**, il potere di controllo, ferma restando la configurazione del rapporto di lavoro di natura subordinata, deve essere **esercitato con riguardo al risultato della prestazione**, in termini sia **qualitativi** sia **quantitativi**, in relazione alle **priorità definite dal dirigente** [...].

G. Potere disciplinare

Si rammenta che le **disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni e procedure conciliative** costituiscono **norme imperative** e trovano **applicazione anche per i lavoratori agili**. Secondo quanto previsto dall'**articolo 55 del D. Lgs. 165/2001** anche per tali lavoratori "Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile [...] si applica l'**articolo 2106 del codice civile**⁵⁰. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la **tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi**."

Conseguentemente il potere disciplinare va esercitato tenuto conto delle seguenti linee direttrici: [...] Il **codice di comportamento** appare la **sede di regolazione più opportuna** per la definizione di **aspetti comportamentali specifici per la lavoratrice o il lavoratore agile**, anche al fine di un **coordinamento con la disciplina normativa e contrattuale vigente in materia disciplinare** [...].

⁵⁰ Vedi <https://www.codice-civile-online.it/codice-civile/articolo-2106-del-codice-civile> - Articolo 2106 del Codice Civile - Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative [...].

4. INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE E PROTEZIONE DEI DATI, CUSTODIA, RISERVATEZZA

A. Infrastrutture abilitanti per il lavoro agile [...]

Laddove sia già possibile **accedere** ai sistemi informativi in uso **anche da remoto**, occorre adottare ogni **misura atta a garantire la sicurezza e protezione di informazioni sensibili/dell'amministrazione**, che potrebbero entrare in possesso di soggetti estranei all'amministrazione stessa ove si lavorasse al di fuori della sede [...].

Tanto nel **paradigma BYOD** ("bring your own device", **porta con te il tuo dispositivo**), ampiamente utilizzato nel mondo anglosassone, quanto nel caso in cui i device mobili utilizzati dallo smart worker per l'accesso ai dati/applicativi siano forniti dall'amministrazione, è auspicabile che gli stessi siano **configurati alla lavoratrice o al lavoratore** dall'amministrazione medesima, **per ragioni di sicurezza e protezione della rete**.

5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai fini della diffusione del lavoro agile la misurazione e valutazione della performance rileva sotto due profili. [...].

A. **Valutazione** della **performance** come condizione abilitante lo smart working

Lo smart working è uno **strumento** che mira all'**incremento della produttività** del lavoro in termini di **miglioramento della performance individuale ed organizzativa**.

In tal senso la **dimensione della performance organizzativa** si lega con forza ai sistemi di **programmazione e controllo**, alla modalità di **definizione degli obiettivi attesi** e alla **misurazione dei risultati conseguiti** [...].

In relazione alla valutazione della **performance organizzativa**, occorre individuare appositi set di **indicatori atti a misurare**:

- la **maggiore produttività** (ad es. aumento servizi e attività realizzati dagli smart workers);
- la **maggiore qualità dei servizi** (n. utenti, clienti o committenti che dichiarano di ricevere servizi migliori);
- i **minori costi** (risparmio netto dei consumi);
- il **miglior tasso di conciliazione vita-lavoro**;
- il **miglioramento del benessere organizzativo**.

B. **Obiettivi di performance organizzativa** e valutazione degli impatti della sperimentazione

È possibile includere da subito nei Piani della performance obiettivi trasversali di performance organizzativa riconducibili alla sperimentazione dello smart working articolando un **piano di azione** [...].

Gli **obiettivi organizzativi** devono essere definiti sulla base di un **cronoprogramma** [...]

Ove non fossero già previsti, ai tradizionali indicatori quantitativi di prestazione, si devono associare indicatori qualitativi legati a competenze e comportamenti [...].

6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A. **Quadro di riferimento**

Si riportano di seguito indicazioni esemplificative per la definizione dei **contenuti minimi dell'informativa**⁵¹ che il datore di lavoro deve predisporre e consegnare alla lavoratrice o al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) dell'amministrazione.

⁵¹ Si richiama l'articolo 22 dell'A.S. 2233-B: "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".

I contenuti dell'informativa devono essere **legati alla definizione di lavoro agile inteso come 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;**
- **eseguita, in parte all'interno** di locali dell'amministrazione 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.**

I contenuti dell'informativa dovranno essere **sviluppati in funzione dei rischi generali e rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in ambienti diversi da quelli aziendali.**

A **garanzia della salute e sicurezza del lavoratore**, che svolge la **prestazione in modalità di lavoro agile**, il **datore di lavoro:**

- **consegna al lavoratore e al RLS prima dell'avvio della prestazione di lavoro agile**, con **cadenza almeno annuale (e/o ad ogni variazione significativa delle condizioni lavorative e di rischio connesse in particolare con il cambio di mansione)** l'**informativa** dove sono individuati i **rischi generali e specifici** relativi alla **prestazione da svolgere** e le **misure da adottare;**
- **somministra adeguata formazione periodica**, in merito ai **requisiti di salute e sicurezza**, qualora non ricompresa in quella **prevista dal D. Lgs 81/2008**, circa il **corretto svolgimento della prestazione di lavoro agile in ambienti indoor e outdoor;**
- nel caso in cui **fornisca gli strumenti/dispositivi informatici/telematici**, si assicura che essi siano **conformi normativamente a standard tecnici;**
- nel caso in cui **fornisca le attrezzature di lavoro/apparecchiature**, si assicura che esse siano **conformi al Titolo III del D. Lgs. 81/2008** nonché alle **specifiche disposizioni legislative e regolamentari** di recepimento delle **Direttive comunitarie di prodotto;**
- nel caso in cui fornisca **apparecchiature elettriche/elettroniche**, predilige quelle a **doppio isolamento;**
- nel caso in cui **non fornisca gli strumenti, le attrezzature o i dispositivi di cui sopra**, attua comunque le misure di tutela di cui all'**articolo 15 del D. Lgs. 81/2008** ⁵²;

⁵² D,Lgs. 81/2008, articolo 15, Misure generali di tutela:

Comma 1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono (sunto):

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza, nonché la programmazione della prevenzione e l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo, prioritariamente alla fonte, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- il controllo sanitario dei lavoratori e l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per dirigenti e i preposti, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; le istruzioni adeguate ai lavoratori; la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Comma 2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori

- somministra **adeguata formazione e informazione** circa l'uso delle **attrezzature/apparecchiature** eventualmente messe a disposizione;
- **effettua idonea manutenzione** delle **attrezzature/apparecchiature/strumenti** eventualmente forniti al fine di garantire nel tempo la **permanenza dei requisiti di sicurezza**.

Il **lavoratore** svolge la propria prestazione **cooperando con diligenza** all'attuazione delle **misure di prevenzione e protezione** predisposte dal **datore di lavoro** per **fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti indoor e outdoor** diversi da quelli aziendali.

B. Contenuti minimi dell'informativa

A titolo esemplificativo si elencano di seguito i **principali punti da sviluppare nell'informativa**, a cura del **datore di lavoro**, con eventuali allegati, per **prestazioni di lavoro svolte in ambienti indoor**:

- indicazioni circa la **sicurezza antincendio** (principi generali sull'incendio e utilizzo dei mezzi di estinzione, comportamento in caso di incendio, atmosfere esplosive, ecc.);
- indicazioni sui **requisiti igienici minimi dei locali** (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell'aria con riferimento al ricambio d'aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni, impianti termici e di condizionamento, ecc.);
- **efficienza ed integrità di strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature** prima dell'uso;
- **utilizzo delle attrezzature di lavoro/apparecchiature** (istruzioni d'uso);
- **comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute**;
- **requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica**;
- indicazioni sul **corretto utilizzo dell'impianto elettrico**, (buono stato dei cavi elettrici di collegamento e loro posizionamento utilizzo prese, sovraccarico, prevenzione incendi, ecc.);
- caratteristiche minime relative alla **ergonomia della postazione** dotata di videoterminale;
- caratteristiche minime relative alla **ergonomia nell'utilizzo di computer portatili, tablet**, ecc..

Nel caso in cui la prestazione di lavoro si svolge in **ambienti outdoor** l'informativa deve prevedere anche i **seguenti contenuti minimi**:

- indicazioni sulla **pericolosità dell'esposizione diretta alla radiazione solare**.
- indicazioni sulla **pericolosità dell'esposizione prolungata a condizioni meteorologiche sfavorevoli** (caldo o freddo intensi, elevata umidità).
- **limitazioni e eventuali accorgimenti da adottare** ove sia **necessario svolgere attività in luoghi isolati o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso**.
- pericoli connessi allo **svolgimento di attività in aree con presenza di animali** o che **non siano adeguatamente mantenute** con riferimento alla vegetazione al degrado ambientale, alla presenza di rifiuti, ecc..
- pericoli connessi allo **svolgimento di attività in aree con presenza di sostanze combustibili o infiammabili e sorgenti di ignizione**
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree in cui **non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile**.

[...]

2. 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**.

3. 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”.

La direttiva è stata registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517.

Riferimenti bibliografici

- Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". Gazzetta Ufficiale n. 257 del 13 ottobre 1965
- Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n. 38. Ripubblicazione del testo del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, recante «Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144», corredato delle relative note. Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2000, suppl. ordinario n. 47
- Taino G, Pezzuto C, De Icco R, et al. Crisi d'ansia reattiva e disturbo dell'adattamento cronico: un caso particolare di infortunio sul lavoro e di sospetta malattia professionale. G Ital Med Lav Ergon. 2014; 36: 118-123
- Report Eurogip 81/E. What recognition of work-mental disorders? A study on 10 European countries. 2013. Disponibile online su http://www.europeanforum.org/documents/24/eurogip_81en_recognition_wr_mental_disorders_europe.pdf (ultimo accesso maggio 2016)
- INAIL. Direzione Centrale e Prestazioni. Disturbi psichici da stress lavoro-correlato: l'andamento del fenomeno. ottobre 2011
- ANMILinforma (internet). Stress, mobbing e suicidio della lavoratrice: riconosciuta la rendita INAIL al marito della vittima grazie alla professionalità dell'Avv. della Sede ANMIL di Venezia Saveria Aversa. Disponibile online su <http://www.anmil.it/ANMILinforma/Stressmobbingesuicidiodellalavoratrice/tabid/2507/Default.aspx>
- Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003. Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche
- Delibera INAIL del Consiglio di Amministrazione n. 473 del 26 luglio 2001. Definizione di percorsi metodologici per la diagnosi eziologica delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo