

Francesco Chirico – Angelo Sacco

SMART WORKING

Salute e sicurezza dei lavoratori

*Strumenti per la valutazione del rischio
e la sorveglianza sanitaria*

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI
ISBN: 978-88-9288-193-8

Copyright © 2022 EPC S.r.l. Socio Unico

EPC S.r.l. Socio Unico – Via Clauzetto, 12 – 00188 Roma – www.epc.it
Servizio clienti: 06 33245277/271 – Fax 06 33245248 – clienti@epc.it
Redazione: 06 33245264/205

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione o trasmissione in qualsiasi forma e/o con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione anche digitale su supporti di qualsiasi tipo (inclusi magnetici e ottici), i diritti di noleggio e di prestito, sono riservati per tutti i Paesi.

L'Editore declina ogni responsabilità per eventuali errori, refusi o inesattezze nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni presenti nel volume, pur curato con la massima diligenza ed attenzione.



Il codice QR che si trova sul retro della copertina, consente attraverso uno smartphone di accedere direttamente alle informazioni di questo volume.
<https://www.epc.it/Prodotto/Editoria/Libri/SMART-WORKING-Salute-e-sicurezza-dei-lavoratori/5183>

SOMMARIO

INTRODUZIONE	7
--------------------	---

capitolo 1

LO SMART WORKING O “LAVORO AGILE”	11
1.1. I profili di rischio psicosociale connessi all’uso delle nuove tecnologie	11
1.2. Cos’è lo smart working o “lavoro agile”?	13
1.3. Smart working, telelavoro e lavoro a domicilio: differenti forme di “lavoro a distanza”	14
1.4. L’importanza della “policy” aziendale nel lavoro agile.....	18
1.5. Vantaggi e svantaggi dello smart working	20
1.6. Il lavoro “agile” a domicilio nel corso della pandemia.....	21

capitolo 2

NORMATIVA SULLA SALUTE E LA SICUREZZA NELLO SMART WORKING	23
2.1. Il lavoro agile e la normativa sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	23
2.1.1. <i>Obblighi e responsabilità per datori di lavoro e lavoratori</i>	24
2.2. Il lavoro agile come misura di prevenzione per il lavoratore “fragile”	26
2.3. La tutela assicurativa sociale nel lavoro agile.....	28

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

capitolo 3

VALUTAZIONE DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE NELLO SMART WORKING 33

- 3.1. Peculiarità della valutazione dei rischi nel lavoro agile 34
- 3.2. Misure di prevenzione da adottare nell'organizzazione del lavoro agile... 41

capitolo 4

RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLO SMART WORKER 45

- 4.1. Lo stress lavoro-correlato nel lavoro agile:
i fattori di rischio e le misure di prevenzione 46
 - 4.1.1. *La gestione dei "confini" familiari nel lavoro a distanza domestico* 52
 - 4.1.2. *Gli effetti sulla salute mentale causati
dal lavoro agile nel contesto pandemico*..... 53
 - 4.1.3. *Il lavoro da remoto e gli effetti sulla salute fisica e mentale nella
letteratura scientifica* 55
- 4.2. I rischi per la salute fisica del lavoratore in smart working 56
 - 4.2.1. *Il rischio ergonomico: l'ambiente indoor* 56
 - 4.2.2. *Il comfort termico negli ambienti di lavoro indoor* 57
 - 4.2.3. *Gli indicatori di benessere termico di tipo "oggettivo"* 61
 - 4.2.4. *Il Modello di Fanger: gli indici PMV/PPD* 63
 - 4.2.5. *Gli sbalzi termici*..... 67
 - 4.2.6. *L'illuminazione negli ambienti di lavoro indoor* 68
 - 4.2.7. *La luminanza del videoterminale* 70
- 4.3. La qualità dell'aria negli ambienti di lavoro indoor 74
 - 4.3.1. *La ventilazione negli ambienti di lavoro*..... 76
 - 4.3.2. *Gli effetti sulla salute derivanti da una scarsa
qualità dell'aria indoor*..... 79
 - 4.3.3. *La strategia di valutazione per il microclima di tipo "moderato"* 86
 - 4.3.4. *Condizioni di salute del lavoratore e discomfort termo-igrometrico* 89
 - 4.3.5. *L'inquinamento acustico negli ambienti di lavoro indoor*..... 90

4.4.	Il rischio da uso di attrezzature munite di videoterminali e le nuove tecnologie	93
4.4.1.	<i>La sindrome astenopica occupazionale</i>	93
4.4.2.	<i>I disturbi muscolo-scheletrici nell'utilizzo di attrezzature munite di VDT e di nuove tecnologie informatiche</i>	96
4.4.3.	<i>Modelli di attività al videoterminale</i>	98
4.4.4.	<i>Indicazioni generali per la prevenzione</i>	99
4.4.5.	<i>Il videoterminale</i>	100
4.4.6.	<i>L'ambiente di lavoro</i>	111
4.5.	Condizioni particolari di utilizzo di attrezzature di lavoro munite di VDT fuori ufficio	125
4.6.	I rischi per la salute e la sicurezza negli ambienti outdoor	126

capitolo 5

LA SORVEGLIANZA SANITARIA NELLO SMART WORKING.....		129
5.1.	Il protocollo di sorveglianza sanitaria.....	132
5.2.	Strumenti per la sorveglianza sanitaria	136

APPENDICI

APPENDICE I

INFORMATIVA PER IL LAVORATORE IN SMART WORKING (DA INAIL)	143
--	-----

APPENDICE II

VADEMECUM IN 5 PUNTI SUI COMPORTAMENTI DI PREVENZIONE RICHIESTI ALLO SMART WORKER	147
--	-----

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	161
--	-----

INTRODUZIONE

Lo stato di emergenza pandemica ha determinato un eccezionale fenomeno di riorganizzazione del lavoro con un massivo ricorso alla modalità “agile” di esecuzione della prestazione lavorativa da parte di tutte le aziende, pubbliche e private.

Pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi, in Italia il lavoro agile ha coinvolto nel biennio 2020-2022 una platea di lavoratori e di lavoratrici che si colloca fra i 5 e gli 8 milioni di “*smart worker*” (dati del gruppo di studio “*Lavoro Agile*” istituito con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 87 del 13 aprile 2021, integrato dal D.M.L.P.S. n. 99 del 21 aprile 2021 – Ministero del Lavoro, 2021).

Le misure di lockdown e di distanziamento applicate dai governi di tutto il mondo per contrastare gli effetti della pandemia, hanno costretto, infatti, milioni di persone a restare a casa. Si è assistito, pertanto, in alcune fasi della pandemia, alla chiusura “fisica” di tutti i luoghi di lavoro tradizionali, con l’eccezione dei lavori considerati “essenziali” (quali, per esempio, il lavoro nei settori sanitario, dell’autotrasporto, della filiera alimentare, ecc.)⁽¹⁾.

Il luogo di lavoro fisico in tal modo, grazie alle tecnologie informatiche e digitali e all’uso di Internet, è stato trasferito dai locali aziendali al domicilio del lavoratore.

1. Magnavita e coll. 2020; Chirico e coll. 2021a; Chirico e coll. 2021b.

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Tale scelta, tuttavia, nel corso del lockdown non è stata né programmata né voluta da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori, ma semplicemente dettata dalla contingente necessità di non far cessare le attività lavorative, mentre le persone restavano in casa confinate per il lockdown. Tale scelta si era resa necessaria, infatti, per favorire lavoratori e imprese e contenere gli effetti negativi della crisi economica globale dettata dal calo dei consumi e della produzione ⁽²⁾.

Nel 2020, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha evidenziato come durante un'emergenza sanitaria come quella causata dal COVID-19, l'intera popolazione è soggetta a un aumento dei livelli di stress con gravi conseguenze sulla sua salute mentale, soprattutto nel caso di soggetti cui è stato imposto l'isolamento nel proprio domicilio: ansia, paura, depressione, disturbi del sonno, forme di disturbo post-traumatico da stress e aumento dei disturbi di tipo comportamentale legati al fumo di sigaretta (abitudine che nel periodo del lockdown ha registrato un deciso incremento), all'assunzione di alcolici e/o a eccessi alimentari, che, unitamente alla scarsa attività fisica, hanno accresciuto il rischio di eventi cardiovascolari ed effetti indiretti del COVID-19 sullo stato di salute della popolazione generale ⁽³⁾.

Tra le cause di paura, ansia e stress, sono state però evidenziate anche il clima di incertezza presente e futuro rispetto alla situazione lavorativa, i cambiamenti nei processi e nelle modalità di lavoro. A ciò hanno contribuito la paura di infettarsi con il SARS-CoV-2 e di morire (nei soggetti colpiti dall'infezione e/o nei familiari dei soggetti colpiti dal COVID-19), soprattutto in alcune categorie di lavoratori ad alto rischio di contagio come i sanitari, nelle persone fragili come adolescenti, anziani, o negli individui affetti da disturbi psichiatrici e più in generale nelle fasce di popolazione prive di supporto sociale e/o affettivo ⁽⁴⁾.

A tali fattori di rischio psicosociale, si sono aggiunte le difficoltà organizzative causate dal lavoro agile che hanno configurato nuovi profili di rischio da stress lavoro correlato: la necessità di condividere in spazi ristretti il proprio ambiente di lavoro con altri membri della famiglia,

2. Chirico e coll. 2021c.

3. Birimoglu Okuyan e Begen; 2022; Carreras e coll. 2022.

4. Ferrari e coll. 2021.

bilanciando tempi di lavoro e compiti familiari, postazioni di lavoro assai spesso improvvisate e, dunque, prive dei requisiti minimi di ergonomia (soprattutto dal punto di vista del comfort acustico, illuminotecnico e posturale), il repentino cambiamento della struttura gerarchica e organizzativa del proprio contesto lavorativo, l'isolamento sociale e la mancanza di supporto da parte dell'azienda, la demotivazione e l'ansia legate alla richiesta di nuove competenze (ad esempio la capacità di autonomia e di "problem solving" nei compiti ordinari di lavoro), oltre alle nuove conoscenze tecnologiche richieste dal lavoro agile (come ad esempio l'uso dei software per i collegamenti da remoto): tutti fattori che hanno determinato un nuovo profilo di rischio psicosociale lavorativo, mai sperimentato in precedenza, accentuando e arricchendo di inedite sfumature il "tecnostress", già noto come quella forma di stress determinata dall'uso continuativo di apparecchi digitali e tecnologici. Nelle fasi di lavoro in azienda, in caso di lavoro agile parziale con alternanza casa-lavoro, nonostante i protocolli di sicurezza adottati dalle aziende, è stata evidenziata anche la percezione di confrontarsi con un "nemico invisibile", nelle situazioni in cui i lavoratori sono stati costretti a lavorare a fianco di colleghi, clienti, utenti e/o pazienti o a frequentare gli ambienti comuni dell'azienda. In tal modo la condivisione degli spazi e il distanziamento fisico hanno accentuato malessere e paura portando a un aumento dei livelli di stress, agitazione, ansia, crisi di panico, fino a veri e propri quadri psicopatologici (talora esitati in episodi suicidari). Perfino l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, necessari per recarsi al lavoro, vissuto con crescente preoccupazione, ha rappresentato una fonte di stress percepito ⁽⁵⁾.

Fattori di rischio psicosociale di tipo lavorativo e non, nella popolazione lavorativa e generale, pertanto, si sono intrecciati nel corso della pandemia e hanno richiesto una collaborazione inedita tra stakeholder occupazionali e di sanità pubblica.

In questo manuale, gli autori hanno cercato di fornire a tutti gli attori della sicurezza aziendale normative, buone prassi e misure di prevenzione sulla base di quanto emerso nella letteratura scientifica di questi mesi.

5. Chirico e coll. 2021d; Chirico e coll. 2021e.

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Il lavoro agile o smart working rappresenta un rischio nuovo ed emergente per la salute e la sicurezza dei lavoratori che non deve essere sottovalutato, anche perché sempre di più in futuro i nuovi modelli del lavoro, spinti anche dai cambiamenti climatici e da future possibili emergenze sanitarie ci costringeranno ad adottare il lavoro “a distanza” con l’uso delle tecnologie informatiche con sempre maggiore frequenza ⁽⁶⁾. Tale rischio lavorativo, pertanto, richiede strategie nuove e differenti per essere gestito in modo efficace.

6. Magnavita e Chirico, 2020.

capitolo 1

LO SMART WORKING O “LAVORO AGILE”

1.1. I profili di rischio psicosociale connessi all’uso delle nuove tecnologie

Secondo Wikipedia, “Industria 4.0” è una tendenza dell’automazione industriale che integra alcune nuove tecnologie produttive per migliorare le condizioni di lavoro, creando nuovi modelli di business e incrementando sia la produttività che la qualità produttiva degli impianti industriali. In altre parole si tratta di nuove tecnologie (informatiche e portatili) che in questi ultimi anni si sono sviluppate e che, probabilmente, modificheranno nel breve termine il mercato del lavoro, con delle conseguenze sul piano sociale, culturale e lavorativo che non possiamo prevedere: si tratta di sensori tecnologici, di robotica e sistemi tecnologici in cui l’elemento centrale non è il computer ma internet ⁽¹⁾. Tali cambiamenti tecnologici potranno avere un forte impatto sul mercato del lavoro, determinando un incremento del livello dei disoccupati, modificando i profili lavorativi e portando con i nuovi modelli organizzativi inediti fattori di rischio psicosociale.

In Italia, così come in Europa, la normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ha l’obiettivo di tutelare i prestatori d’opera esposti a uno o più rischi per la propria salute e/o sicurezza, a prescindere dalla tipologia di lavoro o dal rapporto contrattuale che lega il prestatore d’opera all’azienda. La norma speciale, cosiddetto Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, è il D.Lgs. 81/2008, che ha modificato e abrogato il precedente e senz’altro noto D.Lgs. 626/1994, obbligando il datore di

1. Wikipedia, 2022.

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

lavoro a valutare “tutti” i rischi per la salute e la sicurezza presenti in azienda. L’art. 28-*bis* del D.Lgs. 81/2008 ha introdotto nuove condizioni di rischio che devono essere affrontate dal datore di lavoro in sede di valutazione del rischio: lo stress lavoro correlato, i rischi connessi alle differenze di genere, età, provenienza geografica. Ma più in generale, tutti i rischi lavorativi (quindi anche i rischi psicosociali come la violenza sul luogo di lavoro, il burnout, gli eventi “critici” con elevato impatto emozionale, ecc.) già oggi debbono essere obbligatoriamente oggetto di tale valutazione ⁽²⁾. Il telelavoro e il lavoro agile sono forme di organizzazione lavorativa che dovranno prevedere nuove strategie e modelli di valutazione dello stress lavoro correlato, per adempiere a quanto previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Seppure esistano delle differenze organizzative tra telelavoro e lavoro agile, in entrambi i casi il datore di lavoro è debitore di sicurezza nei confronti dei propri dipendenti. I rischi psicosociali, naturalmente, derivando da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre, possono avere conseguenze psicologiche fisiche e sociali negative con aumento dei carichi di stress, esaurimento o depressione connessi al lavoro ⁽³⁾. Il telelavoro e il lavoro agile rappresentano forme innovative di organizzazione del lavoro, che – se implementate senza i necessari accorgimenti prevenzionistici – possono incidere negativamente sulla salute e sul benessere psico-fisico del lavoratore.

Il lavoro a distanza “*remote working*” è una nuova forma di lavoro che si espleta costantemente in luoghi diverse dalla sede aziendale. Si tratta di spazi fisici che possono essere scelti dal lavoratore – il proprio domicilio, spazi condominiali o luoghi condivisi – oppure uffici comuni utilizzati da più lavoratori appartenenti alla stessa o a differenti aziende “*co-working*”, uffici presso aziende terze; si può addirittura impiegare qualunque luogo fisico nel corso di una trasferta lavorativa, tanto da arrivare all’estremo del “*nomadic work*”, quando la prestazione di lavoro viene svolta da ogni dove mediante l’utilizzo di strumenti digitali e alla modalità definita “*work while traveling*” quando la prestazione viene fornita nel corso di spostamenti con mezzi di trasporto o nei ristoranti

2. Chirico, 2015a.

3. EU-OSHA, 2021.

CAP. 1 - LO SMART WORKING O “LAVORO AGILE”

oppure negli hotel, ecc. Il fatto di lavorare con l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche, di doversi spostare da un luogo all'altro, operando spesso in solitudine, con orari di lavoro inconsueti o in ambienti privi delle caratteristiche di ergonomia pone nuovi rischi per il lavoratore, che, per questo, debbono essere oggetto di opportuna valutazione e gestione da parte dei datori di lavoro ⁽⁴⁾.

1.2. Cos'è lo smart working o “lavoro agile”?

La normativa vigente (Legge 22 marzo 2017 n. 81) all'art. 18 comma 1 definisce il lavoro agile come la *“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 – recita ancora la norma – 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.”* Nello spirito della norma, la finalità del lavoro agile è quella di incrementare la competitività e coniugare al meglio i tempi di vita e di lavoro. In altre parole, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, al lavoratore vengono concesse flessibilità e autonomia nella scelta di spazi, tempi e orari e in parte anche in merito agli strumenti da utilizzare.

Nel protocollo su *“La prevenzione del rischio stress lavoro correlato: strategie di work-life balance nello smart working e nel lavoro in presenza nell'attuale scenario sanitario”* ⁽⁵⁾, lo smart working è stato definito: *“come una nuova modalità di gestione del lavoro che permette di restituire al lavoratore autonomia e flessibilità nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati da ottenere previa definizione degli obiettivi.”*

In realtà, la maggior parte delle organizzazioni lavorative, all'indomani dell'entrata in vigore del D.P.C.M. del 4 marzo 2020, è stata costretta

4. Messineo e coll., 2004.

5. Legacoop Veneto e dalla Direzione regionale dell'INAIL, 2021.

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

a utilizzare a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19, non esattamente lo smart working (o "lavoro agile"), così come inteso dalla normativa del 2017, ma una forma di lavoro svolta da casa ("lavoro a domicilio", nel linguaggio anglosassone "home working") che non ha previsto la scelta dell'alternanza tra ufficio e altri luoghi fisici (lasciando appunto al lavoratore la libertà di scegliere) ma lo svolgimento del lavoro necessariamente dal proprio domicilio (all'interno del quale i lavoratori e i loro familiari sono rimasti per un lungo periodo confinati a causa del lockdown).

Lo smart working o lavoro agile, pertanto, non è una forma di lavoro nata con la pandemia, ma un modello organizzativo già regolamentato in Italia dal 2017 e, come il telelavoro (forma di lavoro a distanza già adottata in Italia e in Europa fin dagli anni novanta), già utilizzato in forma volontaria e parziale da diversi anni in alcune aziende all'avanguardia, grazie alle nuove tecnologie informatiche e digitali, soprattutto per soddisfare le esigenze familiari e personali di alcune categorie di lavoratori (si pensi ad esempio alle persone con disabilità o a lavoratori e lavoratrici con figli in tenera età o familiari anziani).

Nello smart working il rischio di isolarsi dai propri colleghi e dal management aziendale, in cambio della possibilità di lavorare in solitudine, conciliando le proprie necessità personali e familiari con quelle lavorative, deve però essere incentrato sugli "obiettivi": al lavoratore viene lasciata la possibilità di raggiungerli in modo responsabile. Tale cambiamento (culturale prima che organizzativo e contrattuale) implica però il passaggio da una forma di management fondata sulla supervisione e/o il controllo, a un modello nuovo basato sulla trasparenza, la fiducia, la collaborazione, la flessibilità e la responsabilizzazione.

1.3. Smart working, telelavoro e lavoro a domicilio: differenti forme di "lavoro a distanza"

A causa della semplificazione mediatica nel corso dell'emergenza pandemica (che pure ha accelerato il processo di digitalizzazione e il ricorso agli strumenti tecnologici e al lavoro da remoto), *smart working* (o lavoro agile), *telelavoro* e *lavoro da casa* sono stati spesso usati come sinonimi, ma in realtà si riferiscono a tipologie di lavoro che prevedono modalità lavorative differenti.

CAP. 1 - LO SMART WORKING O "LAVORO AGILE"

Il *telelavoro* è una modalità di lavoro a distanza che nasce assai prima del lavoro agile e che consente il decentramento produttivo e occupazionale mediante strumenti informatici che permettono di erogare la prestazione scambiando dati e informazioni in tempo reale con la sede di lavoro. La definizione di telelavoro nell'ambito dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 2002 firmato da ETUC (*European Trade Union Confederation*), UNICE (*Union of Industrial and employer's Confederation of Europe*) e CEEP (*Centro europeo delle imprese pubbliche*) è stata ripresa dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 nel quale per telelavoro s'intende *"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 essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa"*.

L'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 marzo 2000 definisce con l'espressione telelavoro *"...le molteplici possibilità di modificare la natura e la localizzazione del lavoro attraverso l'utilizzo di reti di telecomunicazioni avanzate e di tecniche del trattamento delle informazioni"*. Prendendo in considerazione i rapporti di lavoro subordinato, sono *"...due gli elementi che risultano imprescindibili: l'utilizzo di strumenti informatici e l'esistenza di una certa distanza fisica tra il telelavoratore e la macro-sede cui risulta assegnato"*.

Nel *telelavoro*, non è concessa la completa autonomia del lavoratore nello svolgimento della mansione a distanza. Il lavoratore possiede una postazione di lavoro fissa che però si trova in un luogo diverso da quello dell'azienda, che può essere il proprio domicilio *"telelavoro a domicilio"* o altro luogo fisico, compresi i centri attrezzati per il telelavoro (telecentri, telecottages, centri condivisi, ecc.) o altro luogo fisico mobile cosiddetto *"telelavoro mobile"*. In questa ultima forma di telelavoro, tipica dei lavoratori del settore della distribuzione (ad esempio, rappresentanti di commercio o venditori) e dell'assistenza tecnica, non esiste un luogo specifico di lavoro, ma esistono tanti luoghi fisici e il lavoratore deve essere munito di strumenti idonei (PC portatile, smartphone, i-pad, ecc.) che gli consentano di avere a disposizione il collegamento sia per le comunicazioni che per l'accesso ai dati necessari. In questa condizione il datore di lavoro è l'unico e il solo responsabile della scelta e dell'allestimento dell'ambiente e della postazione di lavoro, mentre il

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

lavoratore deve curare diligentemente il corretto utilizzo degli strumenti a sua disposizione.

Nel *telelavoro*, a differenza dello smart working, vi è una maggiore rigidità sul piano spaziale, ma anche temporale con orari prestabiliti che, di norma, rispecchiano quelli previsti per il personale che svolge le medesime mansioni all'interno dell'azienda. Anche nel caso del telelavoro è richiesto un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro. Per quanto riguarda la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nel caso del telelavoro il datore di lavoro deve effettuare preventivamente un sopralluogo e allestire la postazione di lavoro come se quell'ambiente, gli arredi e gli strumenti di lavoro appartenessero in tutto e per tutto all'azienda. Deve cioè garantire il rispetto di tutti gli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008), in modo particolare i requisiti relativi agli ambienti e alle postazioni di lavoro con uso di attrezzature munite di VDT, ai sensi del Titolo VII D.Lgs. 81/2008, che si applicano a *“tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico”*. Pertanto, la postazione di lavoro del telelavoratore è fissa, collegata con computer o altro strumento informatico, telefono e connessione di rete all'azienda, il datore di lavoro può eseguire delle ispezioni concordandole con il lavoratore, per assicurarsi della regolarità dello svolgimento della prestazione di lavoro, oltre che del rispetto delle condizioni di sicurezza richieste dal D.Lgs. 81/2008: tra queste il rispetto delle pause (art. 175 D.Lgs. 81/2008) di 15 minuti ogni 2 ore consecutive di lavoro e il godimento, dopo la fine del turno, di un periodo di riposo obbligatorio (pari a 11 ore consecutive ogni 24 ore con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5).

Per *smart working*, o *lavoro agile*, invece, si intende una modalità di lavoro in cui è previsto un rapporto di lavoro subordinato, ma non vi sono vincoli di orario e di spazio. Il lavoratore, pur essendo dipendente del suo datore di lavoro, può fornire la prestazione richiesta quando e dove vuole. L'organizzazione del lavoro avviene per fasi, cicli e obiettivi ed è stabilita con un accordo tra dipendente e datore di lavoro. Lo smart working è applicabile sia ai lavoratori del settore pubblico che a quelli del settore privato, sia dipendenti o meglio subordinati a tempo determinato e/o indeterminato (compreso i contratti di somministrazione o di lavoro intermittente) sia lavoratori in apprendistato (sia full-time sia

CAP. 1 - LO SMART WORKING O "LAVORO AGILE"

part-time), ad eccezione dei ruoli, mansioni e condizioni incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working (ad esempio, le attività produttive che richiedono la presenza fisica del lavoratore). Naturalmente, gli obiettivi previsti dall'accordo debbono essere concreti, coerenti e raggiungibili.

Nel lavoro agile, infatti, il datore di lavoro e il dipendente devono stabilire congiuntamente, attraverso un vero e proprio contratto individuale come il lavoro debba essere organizzato, per conciliare nel modo più conveniente per entrambi le esigenze del lavoratore e dell'azienda, nel rispetto dell'equilibrio tra i tempi personali e lavorativi del lavoratore. Il termine "smart" si riferisce alla agilità della prestazione che permette di migliorare la produttività (e il benessere) del lavoratore, grazie a una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La Legge n. 81 del 2017 ribadisce alcuni punti cardine del lavoro agile, che sono la flessibilità organizzativa e la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale. Secondo gli articoli 18-24 della Legge n. 81 del 2017, il datore di lavoro ha comunque delle responsabilità di ordine contrattuale e in tema di salute e sicurezza nei confronti del lavoratore che svolge lavoro agile; gli accordi stabiliti dalle parti debbono essere regolamentati e vi deve essere parità di trattamento economico e normativo tra chi lavora in modalità agile e chi opera in modo tradizionale; il datore di lavoro conserva il potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore. A questo scopo, il datore di lavoro dovrà elaborare e consegnare al lavoratore una informativa scritta nella quale siano descritti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e le conseguenti misure di prevenzione da adottare per eliminarli o contenerli. Infine, devono essere stabilite le regole sulla copertura assicurativa del lavoratore. La legge sullo smart working o lavoro agile, pertanto, prevede una nuova flessibilità organizzativa, per sfruttare al meglio gli strumenti tecnologici informatici (quindi non necessariamente le classiche attrezzature munite di videoterminale), come per esempio i pc portatili, i tablet, gli smartphone. Lo smart working, pertanto, viene sganciato dal concetto di postazione fissa a cui è invece legato il telelavoro. Il lavoro può essere svolto in modo flessibile, ovunque e in qualunque momento della giornata, nei limiti dell'accordo; ciò comporta, per esempio, che l'orario di lavoro possa essere autodeterminato dal prestatore. Il datore di lavoro può senz'altro operare la propria attività

SMART WORKING – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

di controllo purché essa attenga alla verifica del raggiungimento (quotidiano, settimanale, mensile) degli obiettivi concordati; gli strumenti di lavoro non necessariamente debbono essere forniti dall'azienda. Così come il telelavoro, anche lo smart working può essere utilizzato sia nelle aziende private che nel settore pubblico. La Direttiva n. 3 del 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla promozione di nuove modalità di lavoro che consentano di conciliare vita privata e lavorativa dei dipendenti pubblici in attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, che prevede che le amministrazioni adottino misure per consentire l'esecuzione del lavoro nella forma agile a una quota di dipendenti pubblici, mantenendo inalterate le opportunità di crescita e di carriera per questi lavoratori.

1.4. L'importanza della “policy” aziendale nel lavoro agile

La Legge 81/2017 all'articolo 18, comma 1 prevede che sia l'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore (e non la contrattazione collettiva nazionale) a definire le modalità di lavoro agile. Per tale ragione, il datore di lavoro deve predisporre una specifica “policy” aziendale che descriva brevemente la prestazione lavorativa e i comportamenti che il lavoratore deve tenere durante l'espletamento della propria prestazione. È sulla base di tale *policy*, in cui vengono valorizzate le scelte condivise tra le parti, che l'azienda individua le condizioni per le quali quella specifica prestazione di lavoro possa essere svolta in regime agile. Identificata l'attività, si dovrà individuare il periodo temporale ove collocare le fasi di lavoro svolte in smart working e individuare e concordare una serie di luoghi fisici dove la prestazione può essere svolta (tenendo nel debito conto la necessità di garantire le condizioni di decoro, salute e sicurezza), lasciando al lavoratore la possibilità di scegliere volta per volta. Devono essere richiamati i principi di responsabilizzazione, diligenza e fedeltà del lavoratore. Devono essere individuati sistemi di vigilanza per il rispetto della *policy* e dei comportamenti richiesti al lavoratore ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008. Devono essere formalizzate le funzioni aziendali interne che devono fornire supporto e svolgere l'attività di vigilanza rispetto alla *policy* (ad esempio, Servizio di Prevenzione e Protezione, preposti adeguatamente formati, ecc.).