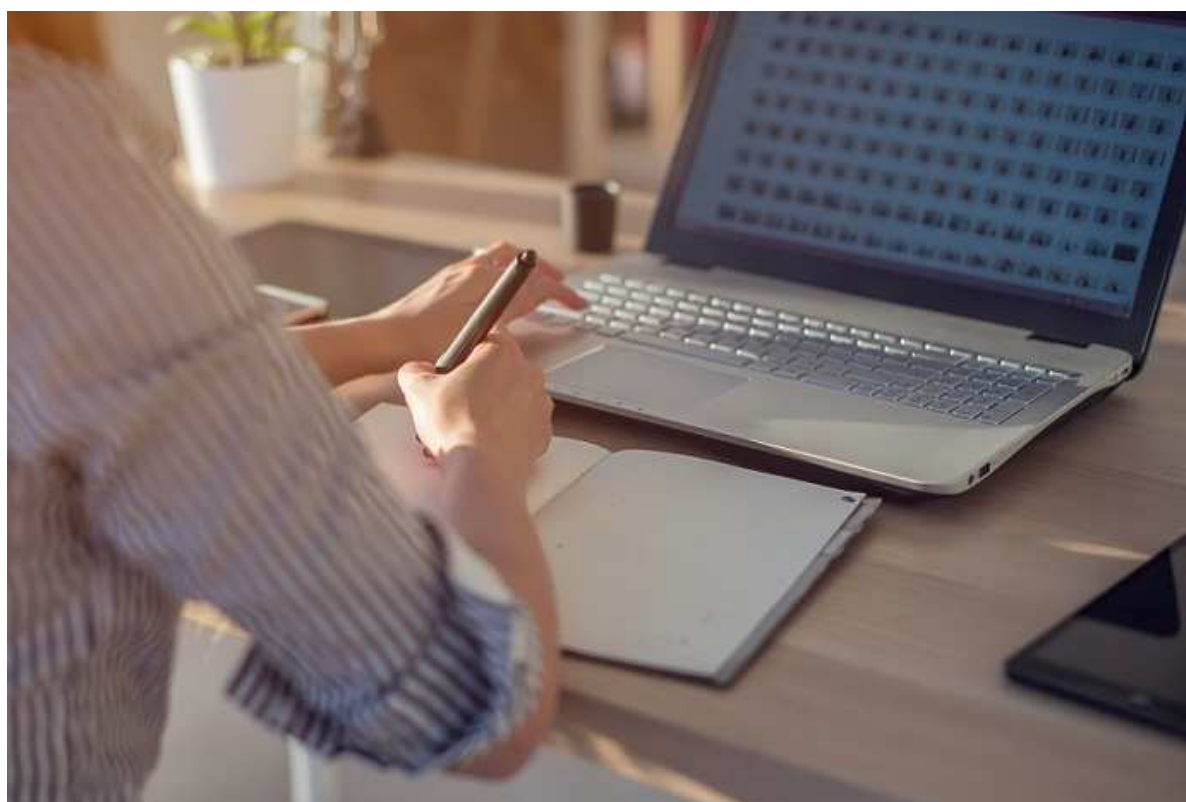


**Centro Studi SNFIA**

*in collaborazione con lo Studio legale Rosiello e Associati*



# LINEE GUIDA sullo SMART WORKING



Lo Smart Working è stato introdotto dalla Legge n. 81/2017 allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione tra i tempi di vita personale e professionale; si tratta di una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

L'introduzione del lavoro c.d. agile o *Smart Working* (da ora in avanti abbreviato in *SW*) comporta una sfida di natura organizzativa e culturale che dovrà portare a ridisegnare i tradizionali ruoli aziendali: da un lato il *management* dovrà perdere i caratteri più tipicamente direttivi, legati al controllo diretto e "visivo" del dipendente, per lasciare spazio ad una funzione di indirizzo e coordinamento dei lavoratori; a questi invece sarà richiesto uno sforzo di responsabilizzazione in relazione a una modalità lavorativa che, come previsto dalla legge, dovrà essere organizzata per cicli, fasi e obiettivi.

Il timore è che la prestazione lavorativa venga condizionata da obiettivi che assoggettino il dipendente a forme di "cottimo". Tuttavia, posto che lo *SW* si colloca nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato, nell'ambito del quale il dipendente continua ad essere tenuto a una obbligazione di mezzi e non di risultato, questo rischio, sebbene non dovrebbe concretizzarsi, impegna il sindacato in un'azione di costante presidio.

La prestazione lavorativa è per sua natura soggetta a stati di avanzamento lavori finalizzati ai tempi di consegna, chiusure di periodi amministrativi e/o da gestioni industriali scandite da una precisa

programmazione da cui non si può prescindere.

Perciò gli accordi, che andranno incentivati e valorizzati a tutti i livelli, da quello nazionale a quello territoriale e aziendale, dovranno riportare che il lavoratore in *SW* opera nell'ambito di questa programmazione, ma che i tempi e gli obiettivi assegnati devono essere congrui, sia per l'esecuzione degli stessi, sia per l'evasione della richiesta dal momento in cui essa perviene.

La cultura della presenza fisica ha reso sinora possibile ai responsabili di poter richiedere prestazioni "last minute" ai dipendenti, senza troppo preavviso. Ora i Manager si trovano a dover fronteggiare loro stessi una pianificazione molto più attenta delle attività, ma devono saper valutare correttamente i tempi di esecuzione e gli obiettivi con debiti margini di tolleranza.

Con questo quadro di riferimento, le OO.SS. di settore e l'ANIA il 24 febbraio 2021 hanno sottoscritto alcune linee guida che costituiscono una cornice di riferimento laddove, a livello di singola impresa, le parti sociali vorranno stipulare accordi sullo *SW*.

Le linee guida qui proposte, elaborate dal Centro Studi Snfia, articolano ulteriori punti anche alla luce della recentissima disposizione di legge del 6 maggio 2021 n. 61, inerente al diritto alla disconnessione.

#### ELEMENTI DA INSERIRE NELL'ACCORDO QUADRO

- ♦ L'adesione allo *SW* deve essere volontaria sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro, come prevede la legge. A fronte della reciproca volontarietà, entrambe

le parti hanno pari titolo a recedere. La legge richiede solo un preavviso non inferiore ai trenta giorni, estesi a novanta per i soggetti diversamente abili.

♦ La legge, inoltre, riporta che l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, ma ciò si riferisce esclusivamente al patto "accessorio" di SW e non al rapporto di lavoro. Pertanto, alla maturazione dell'eventuale termine, il lavoratore riprende la modalità di lavoro *standard* in sede. Non è previsto alcun diritto del dipendente né garanzia di proseguire nel tempo con le modalità SW. Il datore di lavoro è libero di mantenere tale impianto, così come il lavoratore è libero di aderire o meno alla proposta aziendale o di recedere successivamente. Su questo punto va segnalato che in Gran Bretagna la normativa pone già delle tutele a fronte di richieste di dipendenti con carichi familiari, laddove il datore di lavoro non può opporsi in specifiche situazioni o deve fornire valide ragioni al diniego. Da segnalare anche che in Olanda nel 2014 è stata approvata una legge che introduce il diritto del lavoratore all'*Home Office*. In Italia ci sono (insufficienti) criteri di priorità (genitori di figli di tre anni e genitori di figli con disabilità) che andrebbero implementati in sede contrattuale.

♦ Privilegiare nell'accesso allo SW categorie di lavoratrici e lavoratori portatori di esigenze particolari (dipendenti con disabilità, *caregiver* con L. 104 per l'assistenza a familiari, residenti oltre una certa distanza dalla sede di lavoro, genitori con figli minori, ecc.), evitando tuttavia che l'assegnazione in SW si trasformi in un "privilegio ghehettizzante" e marginalizzante.

È preferibile che il lavoro agile – conclusa la fase pandemica – ritorni alla sua versione

originaria (in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa) e che la prestazione fuori dai locali aziendali non sia la modalità esclusiva e/o prevalente; occorre, infatti, prevedere una corretta alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in presenza – in linea con gli obiettivi di flessibilità dello strumento – per prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa ed eventuali ripercussioni sull'integrità psicofisica del lavoratore legate alla scarsa socializzazione. Al contempo, sarebbe opportuno individuare adeguate modalità di coinvolgimento e relazione tra le persone per favorire lo scambio comunicativo e impedire per l'appunto forme di isolamento professionale, sociale, affettivo e personale.

♦ Erogazione del buono pasto per ogni giornata di SW, come peraltro previsto dal protocollo SW ANIA.

♦ Dispositivi: la Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017 parte dal presupposto che gli strumenti tecnologici siano sempre forniti dal datore di lavoro e siano sempre sotto la sua stretta sorveglianza, e ciò anche nell'ottica di incrementare i margini di sicurezza informatica e di neutralizzare il rischio di *hackeraggio*, violazione di privacy e perdita del controllo dati. Tale presupposto è sostanziale ai fini dell'indennizzabilità di un eventuale infortunio. In caso di utilizzo di dispositivi digitali personali l'indennizzo non è escluso a priori, ma assoggettato ad accertamenti dell'INAIL e potrebbe essere declinato adducendo situazioni non contemplate negli Accordi. È preferibile quindi essere quanto più possibile allineati alle disposizioni della Circolare INAIL. Inoltre su questi temi è opportuno organizzare una

bacheca informatica o analoghi strumenti di tempestiva informazione.

- ◆ Ristori: l'impresa deve fornire ai lavoratori un'adeguata connessione a *internet*. È opportuno prevedere un ristoro economico sotto forma di contributo fisso mensile per le maggiori spese che i dipendenti devono sostenere lavorando da casa (maggior consumo di elettricità, riscaldamento/condizionamento, acquisto di monitor, sedie ergonomiche, ecc.).

- ◆ Il dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, purché, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, questo risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi: sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici, non metta a rischio l'incolumità psichica o fisica né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Impresa.

- ◆ Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

- ◆ Occorre che gli accordi prevedano una flessibilità ampia nel prestare l'attività lavorativa nell'arco della giornata, con il solo limite della durata massima dell'orario, in modo che ci sia la reale possibilità di conciliare la prestazione lavorativa con le esigenze della vita familiare. Molti degli accordi attuali consentono lo *SW* a condizione di mantenere lo stesso orario della prestazione effettuata in sede cosicché

gli unici risparmi sono rappresentati dai costi e tempi di percorrenza andata/ritorno dalla sede aziendale al proprio domicilio. La legge, invece, prevede che non vi siano vincoli, con i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Per evitare errate interpretazioni converrebbe disciplinare l'intero arco della giornata e della settimana: ad esempio, escludere il lavoro notturno dalle h 22.00 alle h 6.00 e il lavoro festivo, valutare se includere o escludere come "flessibilità" le fasce orarie h 6.00 – h 8.00 e h 20.00 – h 22.00 e prevedere che il lavoro in *SW* venga svolto nell'arco delle fasce dalle h 8.00 alle 20,00, lasciando al lavoratore la libertà di determinare i tempi più funzionali alle proprie attività, previo coordinamento con il proprio responsabile, ma sempre entro i limiti della durata massima di orario giornaliero e settimanale.

- ◆ Se lo schema di orario è flessibile, la giornata è considerata a tutti gli effetti solo nella sua durata contrattuale *standard* e non è possibile configurare prestazioni di lavoro straordinario. Se l'orario è invece fissato come in sede aziendale, allora deve essere prevista anche la possibilità di prestazioni in "orario straordinario", da retribuire come tali.

Vi possono essere tuttavia situazioni legate a picchi di lavoro o scadenze stringenti o esigenze particolari e straordinarie che richiedono impegni maggiori e tempistiche nelle prestazioni stimate superiori ad un normale orario giornaliero. In tali casi vi possono essere degli Accordi con il responsabile finalizzati alla prestazione di attività in straordinario, o - qualora le attività richieste riguardino un ambito aziendale più ampio - si possono definire degli Accordi

Aziendali per convenire su orari, tempi, termini e condizioni, compensazioni o recuperi. Il pari trattamento economico e retributivo per le attività prestate in SW non fa venir meno gli istituti previsti per queste casistiche nella contrattazione collettiva, ma richiede piuttosto una loro regolamentazione calibrata sulle modalità operative dello SW.

♦ Per quanto concerne il diritto alla disconnessione, l'Art. 19, 1° co. della legge 81/2017 prescrive che gli accordi devono riportare i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. La libera allocazione della propria prestazione nell'arco della giornata lavorativa non fa venir meno la necessità di accordarsi sulla reperibilità. Molti degli accordi attuali prevedono però una reperibilità e disponibilità continua durante tutto l'orario di lavoro concordato. Ciò può rendere molto invasivo il rapporto con i responsabili e non soddisfa le esigenze di conciliazione vita-lavoro. Gli accordi più avanzati fissano invece una reperibilità in fasce limitate di tempo, definite collettivamente o in autonomia con il proprio gruppo e il proprio responsabile in base alla pianificazione delle attività aziendali.

♦ I Sindacati Europei, in particolare Uniglobal, propongono di definire il diritto alla disconnessione con focus su tre punti:

1. il lavoratore non deve aver alcun obbligo di rispondere a chiamate di lavoro, e-mail, o altri messaggi al di fuori dell'orario di lavoro, non deve aver alcun obbligo di reperibilità al di fuori degli orari concordati, né - a maggior ragione - durante i tempi di riposo;

2. il lavoratore non deve essere richiamato o rimproverato o sanzionato se non risponde

alle chiamate lavorative al di fuori dell'orario convenuto, né devono essere previste delle contropartite per una reperibilità senza limiti e senza rispetto dei tempi di riposo;

3. il datore di lavoro deve impegnarsi a far rispettare il diritto alla disconnessione negoziando con lavoratori e sindacati orari di lavoro, reperibilità, flessibilità, tempi di riposo.

Tali principi sono stati in gran parte recepiti da una recentissima disposizione di legge, la L. 61/2021; in particolare, un emendamento alla legge di conversione del DL 30/2021, il comma 1-ter dell'art. 2, L. 61/2021, riconosce *“alla lavoratrice o al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati”*. Il ricorso alla disconnessione, si aggiunge, *“necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi”*. Per la pubblica amministrazione resta la disciplina dei contratti collettivi.

L'accordo individuale, dunque, conclusa la fase emergenziale (*smart working* di emergenza), dovrà esprimere in maniera chiara le fasce di reperibilità ma, e forse ancor più, esplicitare in maniera puntuale i carichi di lavoro, i progetti assegnati e le relative scadenze, che devono essere compatibili con il diritto alla disconnessione; tale diritto infatti risulterebbe violato laddove il lavoratore si trovasse nelle condizioni di superare i limiti orari al fine di raggiungere gli obiettivi posti dal datore di lavoro.

Declinati i contenuti del diritto, occorre poi prevedere delle *best practices* per poterlo esigere. Di seguito possibili modalità operative:

- Definizione di un “Codice comportamentale” sulla disconnessione condiviso fra parte datoriale e sindacale;
- Elaborazione da parte dei Responsabili di una programmazione che tenga conto della tempistica di assegnazione, di tempi congrui per l’esecuzione e di margini di tolleranza relativi a problematiche informatiche;
- Previsione di Accordi con il responsabile o a livello aziendale per gestire eventuali picchi di lavoro e/o esigenze particolari e straordinarie, convenendo su fattibilità e accettabilità di orari, tempi, termini e condizioni, compensazioni o recuperi;
- Previsioni di informative specifiche sui tempi di disconnessione e modalità pratiche per scollegarsi negli orari non lavorativi, ad esempio con l’inserimento informatico di uno “*status* di disconnessione” o simili tipi di registrazioni o segnalazioni;
- Previsione del diritto di non rispondere alle e-mail o telefonate che arrivano oltre l’orario di lavoro e di poter rinviare il riscontro alla giornata successiva; divieto-scoraggiamento di convocazione di riunioni o video-call durante le ore della pausa o dopo le 18,00;
- Raccolta di dati e monitoraggio di devianze dalla durata *standard* di connessione dei dispositivi digitali, con debite garanzie di anonimato e di rispetto dei termini di *privacy*, e raccolta di dati su tempi eccessivi di connessione e su sforamenti anomali oltre le fasce di reperibilità;

- Formazione dei Responsabili sulla programmazione delle attività in SW, sulle modalità di coinvolgimento dei collaboratori, sulla prevenzione del rischio isolamento-solitudine e sui tempi di disconnessione;
- Pillole formative “trasversali” e *banner* per tutto il personale su effetti “luce blu”, su necessità pause videoterminali e su rispetto dei tempi di disconnessione;
- Blocco dei *server* solo come *extrema ratio*, ma sconsigliato;
- Previsione, in caso di contenziosi, di ricorso a procedure di mediazione e arbitrali, *in primis* sindacali, lasciando il ricorso alle vie giurisdizionali solo come ultima istanza.

Occorre segnalare che il problema è talmente urgente, importante e trasversale che sul tema è stata costituita una specifica Commissione europea cui hanno dato il loro contributo gli Uffici Studi della UE, Eurofound (Agenzia UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) e la stessa citata Uniglobal (Unione globale di sindacati di settore).

Quindi, in data 21 febbraio 2021 il Parlamento Europeo ha approvato una Risoluzione che ne accoglie le Raccomandazioni e che predispone già una Proposta di Direttiva Comunitaria.

*Segnaliamo due articoli fondamentali di tale Proposta:*

#### Art. 3 Diritto alla disconnessione

1. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro prendano i provvedimenti necessari per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione.
2. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo,

affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali. I lavoratori possono richiedere e ottenere il registro del loro orario di lavoro.

3. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro attuino il diritto alla disconnessione in modo equo, lecito e trasparente.

Art. 4 - Misure di attuazione del diritto alla disconnessione

1. Gli Stati membri garantiscono che, previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato, siano stabilite modalità dettagliate che consentano ai lavoratori di esercitare il diritto alla disconnessione e che i datori di lavoro attuino tale diritto in modo equo e trasparente. A tal fine gli Stati membri garantiscono almeno le seguenti condizioni di lavoro:

(a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio legato al lavoro;

(b) il sistema per la misurazione dell'orario di lavoro;

(c) valutazioni della salute e della sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione;

(d) i criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto dei lavoratori alla disconnessione;

(e) in caso di deroga a norma della lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro conformemente

alle direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 nonché al diritto e alle prassi nazionali;

(f) le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo.

Va da sé che questa Proposta dovrà seguire l'ordinario *iter* di discussione parlamentare e di approvazione come disposizione europea e che, successivamente, essa dovrà essere recepita nelle specifiche legislazioni nazionali: i tempi non saranno certo brevi ma l'*iter* è ormai avviato e, come visto, anche in parte già adottato nel nostro paese, seppure all'interno di una disposizione poco organica (l. 61/2021). Si segnala anche, con riguardo alle tematiche di salute e sicurezza e diritto alla disconnessione, il DDL Senato 1833/2020, dal contenuto molto completo e strutturato che può servire senz'altro da spunto per gli accordi sindacali.

Quindi, quale vademecum pratico, si suggeriscono questi punti:

◆ Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto, stando alla previsione normativa, ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Questo comporta, ad esempio, che non debba subire perdite economiche legate ai maggiori costi e andranno conseguentemente inseriti negli accordi specifici rimborsi (*wi-fi*, elettricità, riscaldamento, fino ad arrivare a sedie ergonomiche, creazione di postazione ad hoc che consenta di lavorare serenamente, ecc.).

- ◆ Anche il sistema premiante va rivisto in ottica SW; se è vero che la produttività aumenta e, per contro, l'azienda ha un risparmio di costi, questo aspetto deve avere un peso nella busta paga del lavoratore.
- ◆ In tema di tutela assicurativa contro gli infortuni, le imprese si impegnano, tramite apposita copertura assicurativa, a garantire eventuali erogazioni non riconosciute dall'INAIL al dipendente e/o ai suoi familiari.
- ◆ Previsione di un piano formativo specifico per i lavoratori e i responsabili coinvolti nello SW al fine di garantire, da un lato, le competenze digitali e tecniche necessarie ad operare in questa modalità e dall'altro per creare una classe di *manager* e lavoratori in grado di organizzare il lavoro in modo autonomo e responsabile e gestire attività e gruppi di lavoratori in modalità agile e ibrida (in parte in presenza e in parte da remoto). In particolare si dovrebbe incentivare e promuovere la conoscenza circa le opportunità e l'accesso al fondo nuove competenze e ai fondi interprofessionali (che non possono prescindere dalla negoziazione con i Sindacati), per incrementare sia competenze digitali sia *soft-skill* quali la gestione della relazione per rafforzare l'appartenenza, l'esercizio della *leadership* da remoto, la gestione del *tecno-stress*, il controllo sul tempo-lavoro, ecc. Particolare attenzione andrebbe dedicata anche alla formazione delle categorie più fragili, che andrebbero favorite con l'introduzione di criteri di precedenza nell'accesso allo SW e che, invece, rischiano minore accessibilità agli strumenti tecnologici (divario digitale); ciò al fine di contenere le disegualianze, favorire l'inclusione e prevenire la marginalizzazione/esclusione dal mercato del lavoro.
- ◆ La formazione tecnica di chi è chiamato ad operare in SW non può prescindere dall'acquisizione di competenze sull'utilizzo delle piattaforme e dei dispositivi digitali, sulle progettualità e operatività di videoconferenze e *webinar*, nonché su problematiche di privacy e *cyber security* collegate all'attività da remoto per evitare accessi indesiderati, hackeraggio, furto di dati personali e sensibili.
- ◆ Occorre formare lo *Smart Worker* anche sulle nuove modalità di comunicazione indirizzandolo su format, strutture e messaggi semplici, chiari e sintetici, se possibile figurati, eventualmente anticipati da Agende dei temi e documentazione, così come anticipati o seguiti da contatti o colloqui telefonici.
- ◆ Inoltre, il facile accesso alla rete richiede una ancor maggiore e specifica sensibilizzazione dei lavoratori su possibili violazioni consapevoli o inconsapevoli nella comunicazione sui *social* o sul *web* in particolare su opinioni e giudizi verso terzi, persone fisiche o giuridiche, o sul proprio datore di lavoro, nonché sul rispetto del diritto d'autore.
- ◆ Un capitolo di ulteriore formazione riguarda la gestione dello SW e dei tempi vita e lavoro all'interno del contesto familiare. Recenti studi e ricerche hanno rilevato una preponderante richiesta di SW da parte della componente maschile più giovane e più aperta alla condivisione delle cure familiari nonché delle donne. Pertanto occorre proporre una formazione trasversale sui temi della genitorialità rispetto alle varie età della prole, sui vari compiti di assistenza e alternanza nelle cure familiari nonché sulla creazione di reti d'aiuto e di supporto nonché promuovere adeguati piani di welfare. Solo in



questo modo si può supportare una fruizione equilibrata dello SW professionalmente sostenibile, rispettosa del nucleo familiare, e in tal modo favorire una maggiore partecipazione femminile, evitando che lo SW diventi un sostituto del congedo parentale o si sommi come doppio lavoro alla cura familiare.

- ◆ L'Art. 21 della Legge 81/2017 disciplina il potere di controllo e disciplinare. Gli accordi – comma 1 – devono prevedere come si esercita il potere di controllo del datore di lavoro per le prestazioni rese dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, ma nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori: viene in particolare richiamato l'Art.4 dello stesso che esclude la videosorveglianza. Il comma 2 indica che gli accordi individuano specifiche condotte che danno luogo a sanzioni disciplinari. Va però detto che lo SW è solo una modalità operativa del rapporto di lavoro, pertanto gli accordi devono rinviare l'applicazione di sanzioni disciplinari alle condotte già disciplinate dal rapporto stesso, casomai aggiungendo nuove esemplificazioni legate alla peculiarità dello svolgimento della prestazione.

- ◆ In tema di salute e sicurezza, l'Art. 22 prevede la consegna di un'informativa annuale sui rischi ai lavoratori che operano in modalità agile e il coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS. Particolare attenzione e monitoraggio meritano i nuovi rischi legati all'iperconnessione e all'isolamento, che necessitano un costante monitoraggio (con inserimento nel DVR del fattore di rischio, se rilevato), anche con il supporto delle figure di garanzia e della sicurezza, per le loro implicazioni professionali e psicologiche.

- ◆ La prima proposta di legge sullo SW depositata in Italia il 29-1-2014 si smarcava dalle rigidità del telelavoro domiciliare che richiedeva il rispetto di specifici spazi e criteri per poter operare in sicurezza da domicilio, ma prevedeva comunque una preliminare informativa alla Direzione Territoriale del Lavoro (ora ITL) relativa alle dotazioni di strumenti informatici e la possibilità di intervenire da parte di tale istituzione in caso di difformità.

- ◆ L'Art. 22 della legge 81/2017 ha ulteriormente semplificato gli obblighi del datore di lavoro limitandoli alla consegna di un'informativa sui rischi durante le attività in SW; e al comma 2 ha previsto che il lavoratore cooperi all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi delle prestazioni esercitate in SW. Quindi la mera lettera di tale articolo porta a ritenere che il lavoratore debba adottare in proprio le precauzioni, prevenzioni e protezioni definite nell'informativa.

- ◆ Purtroppo non è stato ripreso l'Art. 6 della Proposta di Legge del 2014 – che recitava: “Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *Smart Working*”.

- ◆ Sarebbe estremamente importante sollecitare le istituzioni a intervenire, in particolare l'INAIL, per specificare che il datore di lavoro, al di là della mera consegna dell'informativa sui rischi, mantenga inalterata la responsabilità sulla salute del lavoratore e debba farsi carico della sorveglianza e prevenzione di eventuali disturbi psicologici, visivi e posturali, soprattutto se il lavoro gestito in SW è prevalente, provvedendo quanto necessario

al caso, ad esempio supporto psicologico, *monitor* adeguati o sedie ergonomiche.

- ◆ Se gli impegni del datore di lavoro fossero limitati ad una mera obbligazione formale di consegna di un'informativa, si rischierebbe infatti di veder sfumare gli obiettivi della stessa Legge 81/2008, svuotando di fatto anche il ruolo Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS.

- ◆ La richiesta di dotazioni come *monitor* e sedie ergonomiche non può essere considerata opinabile: non deve diventare oggetto negoziale di tavoli datoriali-sindacali ma deve essere parte delle dotazioni fornite dall'azienda in adempimento alle obbligazioni di tutela della salute e sicurezza del dipendente

- ◆ Sarebbe ugualmente importante che l'INAIL incrementasse gli studi sulle potenziali ipotesi di infortunistica durante lo svolgimento dell'attività in SW per valutare, nel comune interesse del lavoratore e del datore di lavoro, le rispettive aree di responsabilità. Ciò senza attendere che sia la giurisprudenza a dover dare delle indicazioni. Si potrebbero già indagare i rischi psicologici, biologici, visivi, posturali, di scivolamento, i rischi di infortuni in itinere e quelli legati ad attività di conciliazione vita lavoro incluse le pause.

- ◆ In particolare, per i rischi psicologici andrebbe aggiornata la metodologia INAIL su SLC – Stress Lavoro Correlato – includendo metriche e valutazioni relative alle prestazioni esercitate in SW. Utile, a tal fine, la già menzionata proposta di raccolta dati su tempi eccessivi di connessione e su sforamenti anomali e ben oltre le fasce di reperibilità, la valutazione della congruità della programmazione e delle tempistiche di

assegnazione dei compiti così come le analisi di contesto e di ambiente, o l'ampliamento degli "eventi sentinella" con eventuali segnalazioni di discriminazioni e vessazioni.

- ◆ Anche le disposizioni sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS andrebbero aggiornate prevedendo l'obbligo del datore di lavoro di dotarli di canali di comunicazione digitali, bacheche informatiche e sportelli virtuali per poter essere facilmente contattabili.

- ◆ Previsione di modalità specifiche per l'esercizio dei diritti sindacali, ad es. in caso di assemblee che coinvolgano tutti i lavoratori (come nel caso della condivisione dei CIA), la possibilità di una diretta *streaming* per chi è in modalità agile con costi e strumentazioni a carico delle Imprese e con possibilità di voto da remoto.

- ◆ Come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS, anche le RSA dovrebbero disporre di canali di comunicazione digitali e di bacheche informatiche.

- ◆ Riformulare il sistema delle disposizioni disciplinari, per adeguare i codici contenuti nei CIA e nei contratti nazionali alle innovazioni tecnologiche e alla diffusione di questo nuovo modello organizzativo.

- ◆ Sappiamo che lo SW, in termini percentuali e di stress aggiuntivo, ha pesato soprattutto sulle donne in termini di "doppio-triplo fardello" (figli, genitori anziani, lavoro) e sarà importante sempre precisare che esso non può nella maniera più assoluta sostituire i congedi (facoltativi) né sostituire il *welfare* pubblico e privato; occorrerà quindi continuare a promuovere accordi di *welfare* aziendale che tengano conto di questi aspetti.