



IL SINDACATO DEI CITTADINI

# SMART WORKING

STATO DELL'ARTE E PROSPETTIVE FUTURE

A CURA DEL SERVIZIO CONTRATTAZIONE PRIVATA, POLITICHE SETTORIALI,  
RAPPRESENTANZA e RAPPRESENTATIVITA'

## 1. PREMESSA

Il periodo di lockdown al quale il Paese ha dovuto far fronte per contrastare la diffusione dell'epidemia del Covid-19 ha prepotentemente modificato la quotidianità di milioni di italiani, così come la situazione economica e, non da ultimo, il mercato del lavoro. Da quest'ultimo punto di vista, la trasformazione più evidente è stata il repentino e massiccio uso dello smart working: la modalità di svolgere l'attività lavorativa che, per l'appunto, meglio si conciliava con l'esigenza di "stare a casa".

Abbiamo, quindi, conosciuto uno smart working che potremmo definire "emergenziale", poco regolato, per alcuni tratti confuso e in altri davvero improvvisato. Lo sforzo della Uil, allora, vuole essere proprio quello di superare questa prima fase e dare dei caratteri strutturali a questo istituto, senza mai dimenticare di ancorarlo fortemente alla contrattazione collettiva. Da qui l'idea di provare a immaginare delle linee guida per gli accordi sindacali. Un lavoro, come sempre collegiale, che ha visto la partecipazione e il contributo di tutte le Categorie e che trova in questo documento una prima elaborazione.

Appartiene al sindacato in generale, e alla Uil nel particolare, il compito, infatti, non solo di rispondere alle problematiche che nell'oggi possono sorgere, ma anche di immaginare "quale" smart working", a chi si deve rivolgere, per quale finalità, in che modi e in che tempi. La ricerca costante di tutto questo spetta alla contrattazione. E allora, qualche principio vogliamo subito chiarirlo.

Innanzitutto, lo smart working non può essere inteso dalle aziende come un sistema per abbattere i costi ma deve essere l'elemento di equilibrio che permette, a parità di impatto economico aziendale, una maggiore conciliazione di vita e lavoro. Anche per questo, le norme contrattuali, i regimi orari ecc. non possono essere considerate un "di cui" di questa modalità di lavoro. Certo, vanno individuati percorsi e soluzioni innovative, una flessibilità oraria ben definita, un diritto alla disconnessione che non deve rimanere sulla carta ma deve essere concretamente esigibile al fine di renderlo uno strumento non solo utile, ma soprattutto efficace e giusto.

Allo stesso modo, non possono essere sacrificati i diritti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, quelli sindacali e, potremmo dire, quelli "relazionali". La sfida che ci attende è di creare un sistema inclusivo, dove chi lavora da casa si possa sentire, da un lato, tutelato come i suoi colleghi, dall'altro sempre parte di una comunità aziendale.

Da questo punto di vista, sarà importante individuare modalità eque e regolate di accesso allo strumento. Innanzitutto, non bisogna mai dimenticare che la lavoratrice e il lavoratore devono essere sempre messi nelle condizioni di scegliere volontariamente se fornire o meno la propria attività in smart working. Di poi, è opportuno, soprattutto tramite la contrattazione di secondo livello, che si stabiliscano dei criteri di accesso che evitino il massivo ricorso allo smart working solo per alcune figure. Da questo punto di vista, deve essere chiaro che lo smart working non può influire sulle progressioni di carriera o sull'accesso alla formazione. Allo stesso tempo, il ricorso a questo strumento non deve avere prevalenze di genere, in particolare esso non può diventare una nuova forma di discriminazione delle donne.

Insomma, se di smart working si deve parlare esso deve divenire uno strumento innovativo del mercato del lavoro, non solo dal punto di vista gestionale organizzativo ma soprattutto da quello sociale e da quello del benessere delle persone. Allora, anche in questo caso l'approccio della Uil non cambia, al centro del mercato del lavoro e, quindi, anche dello smart working, deve esserci la persona con le sue necessità e i suoi bisogni. Come conciliare questo con le dinamiche aziendali è compito della contrattazione: a questo, speriamo, possa servire il documento da noi prodotto.

## 2. LO SMART WORKING AL TEMPO DEL COVID-19

Negli ultimi mesi lo “smart working”, o meglio un suo surrogato, a causa della pandemia da coronavirus, si è sviluppato nelle aziende in modo repentino. Lavorare da remoto, infatti, è diventata una necessità per molte/i lavoratrici/tori al fine di tutelare la salute e consentire la prosecuzione delle attività delle imprese e, di conseguenza, contenere gli enormi danni economici e sociali che il Covid-19 sta causando.

L'estensione diffusa e su larga scala di questo strumento ha trovato la sua prima legittimazione normativa nell'intervento emergenziale in materia di lavoro agile di cui al D.P.C.M. del 23 febbraio 2020. In quella sede, all'art. 3 si è stabilito espressamente, con la norma che ha poi fatto da “apripista” al successivo massivo utilizzo di questo istituto, che *“la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 18, è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*, seppure limitatamente alle aree considerate maggiormente a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale e locale, e per la sola durata di 14 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso.

Il protrarsi della crisi sanitaria ha reso necessario estendere la portata temporale di quanto allora disposto, e così successivamente il D.P.C.M. del 25 febbraio 2020 ha prescritto *“La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, ai datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti”*.

E ancora, con il DPCM del 1° marzo poi, l'Esecutivo ha riconosciuto ai datori di lavoro delle imprese dell'intero territorio nazionale la facoltà di applicare la modalità di lavoro agile per ogni rapporto di lavoro subordinato fino alla durata dello stato d'emergenza (pari a sei mesi come indicato nella Delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020).

Il tutto ha trovato poi conferma e ulteriore impulso con l'approvazione del D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, che nell'elencare le *“Misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale”* invitava alla massima diffusione del lavoro agile tutte le attività commerciali e produttive.

Anche il documento siglato il 14 marzo 2020 (ed integrato il 24 aprile) dalle Parti sociali dal titolo “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” ha offerto una risposta operativa al fine di prevenire la diffusione del virus negli ambienti di lavoro. Entrando nel dettaglio, al punto 8, rubricato organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart working, rimodulazione dei livelli produttivi), il Protocollo, richiamando il DPCM dell'11 marzo 2020, nel rispetto di quanto previsto nei propri CCNL e d'intesa con le Rappresentanze Sindacali, ha previsto interventi che modificano temporaneamente l'organizzazione del lavoro. Si è proceduto con un'elencazione graduale di misure tese in primo luogo a incentivare l'uso dello smart working, come prima risposta alla chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione.

Sarà poi il D.L. n. 18/2020, c.d. “Cura Italia”, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, all'art.87 a ribadire la portata della disposizione anche per i lavoratori pubblici, definendo il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, limitando la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e necessariamente da prestare sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla legge.

Infine, il c.d. “Decreto Rilancio” di maggio, D.L. 34/2020, all’art.90, ha stabilito che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81,e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Al quarto comma viene, però, estesa la possibilità di lavoro agile senza accordo fino al 31 dicembre 2020.

Insomma, l'emergenza sta rappresentando una grande sfida anche sotto il profilo dell'evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro: le imprese che avevano già investito in tecnologie e modelli organizzativi di smart working si sono trovate avvantaggiate ed hanno potuto affrontare con più efficacia la discontinuità, le altre hanno dovuto “improvvisare”, scoprendosi molto più fragili e impreparate.

I nodi sono venuti subito al pettine: numerosi i dipendenti non dotati di strumentazioni adeguate, con problemi di connettività e costretti a lavorare in ambienti casalinghi non adatti e non sempre idonei alla tutela della propria salute e sicurezza. Inoltre, secondo quanto emerge dal bollettino annuale del Sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Anpal, la spesa per acquisto di *device* e *software* per lo smart working è cresciuta rispetto al 2018 del 23,5% ma non in modo omogeneo a tutti i settori. L’ambito più ricettivo è quello delle Public utilities (luce, acqua, gas) e il fanalino di coda sono le Costruzioni. Questo è dovuto principalmente a due fattori: il primo riguarda la classe dimensionale delle aziende, considerando che nel nostro Paese la maggior parte di esse sono delle PMI, il secondo riguarda il ritardo a livello nazionale sugli investimenti in infrastrutture digitali.

### **3. DISTINZIONE TRA SMART WORKING E TELELAVORO**

Quella che ora stiamo vivendo è una fase di sperimentazione su larga scala di uno smart working obbligato per la maggioranza delle realtà produttive, costruito all’insegna dell’urgenza e dal “fai da te”. Non è l’esito di un processo di partecipazione e contrattazione, ma di uno stato di necessità. In realtà sarebbe più corretto parlare di telelavoro. Ma qual è la differenza?

Questo istituto, nel settore privato, non conosce una disciplina legale ma ne ha una di natura contrattuale che trova i propri pilastri fondativi nell’Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002, recepito nel nostro ordinamento dall’Accordo Interconfederale del 9 luglio 2004. Quest’ultimo definisce all’art.1 il telelavoro come *“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”*.

Esso rappresenta, semplicemente, una delocalizzazione fisica del lavoro dall’azienda, che non implica una maggiore flessibilità organizzativa.

Con il telelavoro, il lavoratore, infatti, svolge la propria prestazione lavorativa in una postazione fuori dai locali dell’impresa, ma questa rimane comunque fissa e predeterminata nel contratto collettivo. La postazione viene, infatti, allestita nel luogo prestabilito (o, se sono più di uno, nei diversi luoghi prestabiliti) e potrà essere cambiata solo su accordo delle Parti. Inoltre, anche gli orari restano rigidi e definiti all’interno del contratto, nei limiti fissati dalla legge e dai Contratti Collettivi applicabili. Il riposo è, comunque, obbligatorio per 11 ore consecutive ogni 24, con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5. Il datore di lavoro, peraltro, ha

l'obbligo di eseguire ispezioni per assicurarsi della regolarità nello svolgimento del lavoro, dell'adeguato isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana e della sicurezza per il dipendente e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate.

Lo smart working o lavoro agile, invece, costituisce la possibilità di lavorare in maniera flessibile all'interno di quelle che sono le regolamentazioni del contratto di lavoro. La normativa originaria è racchiusa nella Legge n.81 del 22 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”*.

Nel merito, l'art.18, al primo comma, presenta il lavoro agile come uno strumento volto a favorire l'incremento della competitività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Viene descritto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di precisi vincoli orari o spaziali e con forme di organizzazione anche per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra dipendente e datore di lavoro, che dal 15 novembre 2017, deve essere inviato 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) o le credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Deve essere possibile, infatti, delocalizzare, almeno in parte, le attività del dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro, utilizzando tecnologie idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto, senza che questo ne determini inefficienze o modificazioni significative, e deve essere possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con ampia autonomia operativa del lavoratore.

Al secondo comma è previsto che il datore di lavoro, è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) al comma 486 ha modificato l'articolo 18, aggiungendovi il comma 3-bis secondo cui il datore di lavoro che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, deve dare priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e a quelle dei lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi della Legge 104/1992.

L'Accordo individuale, ex art.19, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, regola il potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore, nonché i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione.

In merito al recesso, il secondo comma stabilisce che, nel caso in cui l'Accordo sia stato stipulato a tempo indeterminato, sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere rispettando un preavviso non inferiore a trenta giorni (nel caso di lavoratore disabile, il preavviso deve essere pari ad almeno novanta giorni). In presenza di un giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo a tempo determinato prima della scadenza naturale e, nel caso di rapporto a tempo indeterminato, senza alcun preavviso.

Ai “lavoratori agili” viene garantita la parità di trattamento economico e normativo, ex art. 20, rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione esclusivamente con modalità ordinarie anche per quanto riguarda malattia, permessi, ferie, anzianità e tutti gli altri aspetti che compongono la busta paga, compresa la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate nella Circolare INAIL n. 48/2017. Inoltre, al lavoratore deve essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Quindi, lo smart working non è una diversa tipologia di lavoro e lo smart worker non è un lavoratore autonomo. È necessario mettere in evidenza che questo tipo di attività rimane all'interno della tipologia del lavoro subordinato e che, quindi, va eseguita secondo le indicazioni e sotto la supervisione del datore di lavoro e, secondo l'organizzazione del lavoro definita nel contratto, nel rispetto delle figure professionali sovraordinate. Da questo punto di vista, l'art. 21 prevede che sia l'Accordo stesso a disciplinare le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

Sarebbe però necessario, al fine di realizzare un'effettiva prestazione di lavoro agile che venga superata quella cultura imprenditoriale legata alla direzione e al controllo diretto del datore di lavoro, e si guardi, invece, verso un rapporto con il lavoratore basato sulla fiducia e sulla professionalità in un quadro di obiettivi prestabiliti in modo chiaro.

#### 4. VANTAGGI E SVANTAGGI DELLO SMART WORKING

Nel 2019 l'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano ha stimato in circa il 58% il numero delle grandi imprese che hanno fatto ricorso al lavoro agile o smart working in modo strutturale, mentre tale cifra scende al 12% nelle pmi, per una platea complessiva di 570mila lavoratori dipendenti coinvolti. Ancora basso nel 2019 è stato il dato di dipendenti pubblici attivi in formula smart working, pari solo all'8%. L'Osservatorio fornisce anche dati molto positivi sui giudizi dei lavoratori coinvolti: il 78% dei dipendenti con contratti di lavoro agile nel 2019 si ritenevano maggiormente soddisfatti del proprio lavoro, e dati positivi si riscontrano anche nella percezione dell'organizzazione aziendale e nei rapporti fra colleghi e con i superiori.

In seguito all'emergenza Covid-19 secondo i dati del Ministero del Lavoro, i lavoratori che stanno fruendo di questa modalità emergenziale di lavoro agile sono più che triplicati rispetto al 2019: passando da 570mila a 1,8milioni, mentre abbiamo assistito ad un raddoppio nella PA dove i progetti di lavoro agile sono passati dall'8 al 16%.

Tra i vantaggi ottenuti dalle imprese con l'adozione dello smart working sono rilevanti e misurabili *il miglioramento della produttività, la riduzione dell'assenteismo e dei costi per gli spazi fisici*. Inoltre, per il lavoratore, fermo restando le criticità elencate di seguito, è possibile *una più favorevole rimodulazione dei tempi e dei costi di viaggio, una maggiore autonomia organizzativa e decisionale e il miglioramento del work-life balance*.

Lo smart working, infine, consente di produrre benefici misurabili anche per l'ambiente, ad esempio in termini di *riduzione delle emissioni di CO2*, andando ad influire positivamente sulla viabilità e sul trasporto pubblico locale.

Ma l'altro lato della medaglia ci porta anche a considerare gli svantaggi:

- *relazioni interpersonali*. Il confronto e lo scambio (con colleghi, responsabili, etc.) attraverso gli strumenti tecnologici può rappresentare un limite nel mantenimento di rapporti interpersonali e condurre a un senso di isolamento e solitudine e ne consegue anche un possibile danno sugli sviluppi di carriera e l'assunzione di posti di responsabilità, con connessi disparità di genere;
- *utilizzo massiccio di piattaforma e device tecnologici*. L'utilizzo eccessivo di nuove tecnologie può causare fenomeni di techno-stress e burnout. Per questo serve estendere ai lavoratori agili le tutele previste nella legge 81/08 per i videoterminalisti;
- *luogo e spazi di lavoro*. Lavorare fuori dai locali aziendali, in un luogo che non si percepisce come proprio può condurre il lavoratore ad una de-materializzazione di quest'ultimo. Un'altra criticità invece potrebbe essere rappresentata da luoghi e spazi di lavoro non idonei;

- *gestione del tempo*. L'iper-connettività e l'incapacità di "disconnessione", possono portare ad una vera e propria sindrome del "sempre disponibile";
- *gestione rapporti familiari*. Lavorare da casa, a stretto contatto con familiari o conviventi, può facilitare l'insorgere di situazioni conflittuali ed emotivamente stressanti anche create dalla difficoltà di porre un confine tra sfera privata e professionale. Si rischia, inoltre, di accentuare il gender gap, facendo gravare sulle donne in contemporanea carichi di impegni plurimi;
- *dimensione d'impresa*. Lo smart working deve rappresentare un'occasione anche per le PMI, che, al tal fine, non devono essere aggravate da ulteriori oneri. Fondamentale però è prestare attenzione al corretto svolgimento del lavoro in modalità agile nei limiti delle previsioni di legge e contrattuali.

## 5. PROSPETTIVE FUTURE

**La Uil, ritenendo prioritario il contenimento del contagio, ha accettato un periodo transitorio di estensione in deroga dell'utilizzo del lavoro agile, in considerazione della straordinarietà di questa fase emergenziale, pur criticando la mancanza di Accordi in ogni occasione di confronto. Tuttavia, vista la massiccia crescita del fenomeno, una valutazione positiva che sembrano darne alcune fasce di lavoratori e le imprese coinvolte, e visto anche l'evidente legame fra questa tipologia di lavoro e un periodo ancora indefinito di "convivenza con il virus", la Uil oggi reputa necessario ridefinire una nuova cornice regolatoria ampia da inserire nei vari Ccnl. Questo al fine di valorizzare gli elementi di positività emersi e correggerne le criticità. Solo in tal modo si potrà sostenere, in futuro, un ampio utilizzo, purché conseguenza di Accordi Collettivi e liberamente e volontariamente scelto dal lavoratore in accordo con l'azienda.**

Di seguito alcuni principi di tutela generica per i lavoratori in modalità lavoro agile:

- occorre ribadire che il lavoro agile rientra nel perimetro del lavoro subordinato come già stabilito per legge, di conseguenza ad esso devono essere applicate tutte le tutele normative e contrattuali previste per il lavoro subordinato;
- è opportuno che la definizione contrattuale del lavoro agile debba procedere di pari passo con l'affermazione del diritto alla disconnessione, al fine di evitare abusi. È importante, inoltre, che in tale definizione rientri la previsione di specifiche fasce di reperibilità, chiare e condivise, oltre le quali il lavoratore potrà non essere reperibile senza incorrere in alcuna sanzione disciplinare;
- in coerenza con il diritto alla disconnessione, infine, il ricorso agli straordinari, nelle modalità di lavoro agile, deve essere normato chiaramente nella contrattazione di secondo livello;
- essendo il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività di lavoro dipendente, occorre porre particolare attenzione nel ricercare le soluzioni opportune per rendere raggiungibile, anche per chi è impiegato in smart working, i premi di risultato definiti nella contrattazione di secondo livello. Allo stesso tempo è, quindi, necessario anche in questo caso equilibrare le componenti fisse e variabili delle retribuzioni affinché la componente "per obiettivi" resti integrativa e non sostitutiva;
- il lavoro agile, rientrando nel più ampio concetto di impresa 4.0, determina una diversa connotazione dei limiti spaziotemporali dell'attività lavorativa, i quali dovrebbero trovare un riscontro effettivo nelle mansioni e negli inquadramenti professionali previsti nei vari Ccnl di settore, onde evitare una errata applicazione delle tradizionali categorie di inquadramento;
- è opportuno prevedere, all'interno delle informative aziendali o di gruppo, dei focus dedicati al lavoro agile al fine di esaminare sia qualitativamente che quantitativamente l'utilizzo di questa tipologia di prestazione lavorativa;

- la contrattazione nazionale dovrà occuparsi, inoltre, di definire le regole basilari per l'utilizzo dello smart working (durata, modalità, indennità, revoca, recesso, ecc.), che potranno essere maggiormente specificate nella contrattazione di secondo livello;
- i minori costi in termini di utenze elettriche ed energetiche derivanti da un massiccio utilizzo del lavoro agile da parte delle imprese devono essere condivisi con i lavoratori dipendenti, le cui spese delle utenze domestiche aumenterebbero, e che, quindi, dovranno fare, viceversa, fronte a un aumento delle proprie spese domestiche. A tal fine è opportuno prevedere una specifica indennità per tali lavoratrici e lavoratori;
- i costi derivanti l'acquisto, la manutenzione e l'usura dei device tecnologici devono essere a carico del datore di lavoro e sarebbe auspicabile evitare promiscuità tra device personali del dipendente e quelli utilizzati per l'attività lavorativa. Allo stesso tempo, devono essere posti a carico dell'impresa anche i costi derivanti dallo svolgimento delle mansioni assegnate, come ad esempio le spese relative alla cancelleria, carta, toner ecc...
- prevedere una indennità sostitutiva del servizio mensa ovvero l'elargizione di ticket restaurant;
- il lavoratore deve altresì essere totalmente sollevato da rischi informatici che compromettono l'attività dell'impresa non imputabili a sue condotte fraudolente o colpose. A tal fine, anche per rafforzare le competenze e sensibilizzare imprese e lavoratori sull'importanza strategica della cyber security il Vademecum prodotto dall'Agenzia per l'Italia Digitale dovrebbe essere arricchito, aggiornato e maggiormente divulgato. A tal fine la cyber security dovrebbe diventare una competenza abilitante per svolgere in sicurezza l'attività in modalità lavoro agile, prevedendo un minimo di ore obbligatorie di formazione;
- data la relativa "novità" di tale modalità di lavoro ed i "rischi" cui è soggetto il lavoratore sia sotto il profilo della propria salute e sicurezza, quanto sotto il profilo dei rischi informatici e della gestione di dati sensibili, si ritiene necessario la fruizione da parte del lavoratore interessato di momenti formativi ad hoc su tali tematiche;
- occorre considerare che gli ambienti domestici non sono tutti uguali e alcuni lavoratori potrebbero non disporre di adeguati spazi domestici consoni, anche dal punto di vista ergonomico, allo svolgimento dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio. Per questo lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, anche in coerenza con la filosofia che lo anima, dovrebbe garantire la libertà per il lavoratore di poter svolgere il proprio lavoro in spazi e luoghi da lui liberamente scelti, purché entro il territorio provinciale di residenza/ domicilio del dipendente o dell'impresa e nel rispetto di criteri generali di sicurezza (in questo ambito potrebbe intervenire la bilateralità -prima che lo facciano i provider di welfare aziendale- offrendo pacchetti dedicati di sostegno alle spese smart working per i lavoratori);
- il ricorso massiccio al lavoro agile non dovrebbe pregiudicare "l'aspetto relazionale" quale elemento centrale dello svolgimento dell'attività lavorativa, per questo occorre prevedere modalità che consentano tale pratica, tra le quali l'individuazione di un numero di giornate massime in cui l'attività debba svolgersi fuori i locali aziendali in modalità smart working;
- è auspicabile che il lavoro agile rappresenti l'occasione per il passaggio definitivo dal concetto di maternità a quello di genitorialità. È necessario, infatti, che il lavoro agile non si trasformi in uno strumento dedicato solo alle donne, che in questo modo devono coniugare lavoro e attività di cura familiare. A tal fine è opportuno prevedere percorsi di confronto con le RSU volti a garantire un equilibrato ricorso a tale strumento.
- vanno previste sanzioni per pratiche di sfruttamento dello smart worker attraverso la registrazione dei tempi di lavoro con particolare attenzione per le micro e piccole imprese;
- il lavoro agile non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali. Nei Contratti Collettivi vanno previste le modalità attraverso le quali il lavoratore collocato in smart working possa esercitare i propri diritti sindacali anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto.



## 6. SMART WORKING: COME TUTELARE SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORATORE

Il tema della salute e sicurezza del lavoratore “agile” è più che mai prioritario, considerato l’ampio ricorso a questa modalità di lavoro da parte di tante aziende private e pubbliche amministrazioni che, non solo nella fase di emergenza ma ancora oggi, nella fase di ripresa, sembrano preferire, per i propri dipendenti, il lavoro “da remoto” rispetto a quello “in presenza”.

Una prima importante riflessione va fatta in merito alle responsabilità e agli obblighi informativi in tema di salute e sicurezza del lavoratore agile. Ricordiamo a tal proposito che, responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore cosiddetto “agile”, oltre che del buon funzionamento degli strumenti tecnologici a lui assegnati– così come disciplinato dalla legge 81/2017, art. 18, comma 2–è il datore di lavoro che, al fine di fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali, è tenuto a consegnare un’informativa scritta al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Rispetto alle misure di prevenzione, predisposte dal datore di lavoro, è richiesto inoltre un coinvolgimento del lavoratore per la loro attuazione.

Insieme all’informativa sui rischi, secondo quanto è precisato nella circolare Inail n. 48, del 2 novembre 2017<sup>1</sup>–che offre istruzioni operative sulla salute e sicurezza dei lavoratori e in tema di tutela assicurativa –la parte datoriale è tenuta a fornire al lavoratore anche un’adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione, assicurandosi altresì che questi strumenti siano conformi al titolo III del D. lgs 81/2008 e garantendo nel tempo i requisiti di sicurezza dei medesimi con un’adeguata manutenzione.

Ritornando alla questione dei rischi specifici, contenuti nell’informativa di cui si è parlato poc’anzi, gioca un ruolo fondamentale l’accordo individuale. Ricordiamo, infatti, che quest’ultimo oltre a disciplinare la prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali (di cui all’art. 19 della legge 81/2017, v. sopra) – nell’ambito della tutela infortunistica, come si evince dalla Circolare Inail 48/2017, esso si configura come “(...) lo strumento utile per l’individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche”. Pertanto, sebbene lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non faccia venir meno il possesso dei requisiti previsti ai fini della ricorrenza dell’obbligo assicurativo (art. 23 della legge 81/2017), è importante precisare che, qualora nell’accordo non siano desumibili indicazioni sufficienti per verificare l’indennizzabilità dell’evento infortunistico, tale procedura richiederà ulteriori accertamenti e il conseguente allungamento dei tempi previsti.

Sintetizzando, la tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali, per i lavoratori “agili”, deve essere garantita:

- se per lo svolgimento della loro attività, i lavoratori sono esposti alle fonti di rischio previste dall’art. 1 del Dpr n. 1124 del 30 giugno 1965, fra le quali rientra il rischio elettrico connesso con l’uso di macchine di ufficio;
- se si verificano infortuni, mentre il lavoratore presta la propria attività all’esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto, che siano causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa;

---

<sup>1</sup><https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/circolare-n-48-del-2-novembre-2017.html>

- se si verificano infortuni connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale del lavoratore;
- se si verificano infortuni 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 (c.d. *infortunio in itinere*), purché la scelta del luogo sia connessa ad esigenze della prestazione lavorativa o alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e che risponda a criteri di ragionevolezza (*art. 23, comma 3, legge 81/2017*).

Alla luce di quanto detto fin qui, riguardo alla misura che – nei provvedimenti legislativi susseguitsi in questa fase di emergenza e di cui si è parlato in premessa – ha introdotto il ricorso al lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato “*anche in assenza degli accordi individuali*”, riteniamo che tale principio cardine, di cui all’art. 18 della legge 81/2017, debba essere invece reintrodotta. Sebbene, infatti, alla base di tale decisione vi sia stata la necessità di una semplificazione atta a consentire la prosecuzione delle attività (pur nell’emergenza pandemica) che consentisse al datore di lavoro, in via unilaterale, di avviare celermente modalità di lavoro agile, riteniamo che, a tutela dello stesso lavoratore, non si possa prescindere dalla stipula dell’accordo tra le parti.

In tema di lavoro agile, alcune questioni ancora aperte devono oggi orientare l’azione del sindacato, in particolare rispetto alla tutela della salute e della sicurezza dello *smart worker*. Tra queste, quella fondamentale relativa alla formazione all’utilizzo delle nuove tecnologie e degli strumenti adottati, oltre che sui rischi “specifici” connessi all’attività lavorativa, che dovrebbe avvenire contestualmente alla stipula dell’accordo individuale e alla consegna dell’informativa sulla sicurezza. Ma ancora più urgente è la necessità di comprendere quali siano i limiti per una corretta valutazione dei rischi che, ricordiamo, deve essere effettuata dal datore di lavoro (con relativa rielaborazione del DVR) – ai sensi dell’art. 29, comma 3 del D. lgs 81/2008 – “*(...) in occasione di modifiche del processo produttivo o dell’organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori (...)*”. È necessario interrogarsi, altresì, su come possa essere rafforzato il ruolo del RLS aziendale al fine di accrescere sempre di più la sua capacità di rappresentanza soprattutto alla luce di un sempre più diffuso utilizzo di tale modalità organizzativa di lavoro. Una prima importante risposta è nelle prerogative previste dall’articolo 50 del D. lgs 81/2008 – Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Secondo quanto previsto in particolare al comma 3, ricordiamo che “*Le modalità per l’esercizio delle funzioni di cui al comma 1 – dello stesso articolo - sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale*”. Spetta quindi a quest’ultima - come per il diritto alla disconnessione (di cui al paragrafo successivo) – stabilire attraverso quali modalità il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza possa svolgere il suo incarico a tutela e salvaguardia anche dei lavoratori agili.

Occorrerà, infine, interrogarsi – sempre nell’ambito della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili – sulla gestione dei lavoratori cosiddetti “fragili”. Questi ultimi, infatti, secondo le ultime disposizioni – di cui all’articolo 39, della legge n. 27, del 24 aprile 2020 – fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica Covid-19, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (è il caso dei lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) o hanno priorità nell’accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (è il caso dei lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa)<sup>2</sup>. A questo proposito, è importante prestare

---

<sup>2</sup> Con la conversione in Legge del cosiddetto “Cura Italia”, all’articolo 39, è aggiunto il comma 2 -bis “*Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi i persone immunodepresse*”.

attenzione che tale misura, nata per tutelare i lavoratori più esposti al rischio di contagio, non diventi un pretesto per la loro marginalizzazione ed esclusione dal mondo del lavoro.

## **7. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

Al lavoratore agile, oltre i limiti dell'orario di lavoro e nel rispetto delle pause e dei riposi, deve essere assicurata la disconnessione, da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per la prestazione lavorativa. Per la definizione delle modalità concrete di esercizio di tale diritto la soluzione più adatta è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. È nella contrattazione che devono essere stabilite eventuali fasce di disponibilità del lavoratore nel rispetto del work life balance. Infatti, la presenza e/o l'introduzione di dispositivi / strumenti digitali nei luoghi di lavoro può offrire molte nuove opportunità e possibilità per organizzare il lavoro in modo più flessibile a vantaggio sia dei lavoratori che della produttività aziendale. Al contempo, ciò può creare rischi e sfide in merito alla delimitazione del lavoro e della vita privata sia durante che dopo l'orario di lavoro. È dovere del datore di lavoro garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto relativo al lavoro. Per evitare eventuali effetti negativi, l'attenzione deve essere rivolta alla prevenzione. Il CCNL è la chiave più adatta per dare una soluzione a questi aspetti e così dipanare l'intreccio degli interessi diversi e contrapposti. Il lavoro sulle linee produttive o in ufficio consente di uscire dal luogo di lavoro e lasciare lì gli strumenti della propria attività lavorativa. Soprattutto rende possibile distinguere tra orario di lavoro, straordinari, giorni festivi e riposi. Questo attraverso il lavoro agile diviene più difficile.

Si tratta di rischi superabili attraverso la modifica della legge e il ricorso alla Contrattazione Collettiva. L'unico riferimento che si può trovare nel nostro ordinamento è rinvenibile infatti all'articolo 19, comma 1, della Legge n. 81/2017 che rimette all'accordo individuale (oggi non necessario, come già detto, vista la situazione di emergenza) tra lavoratrici e lavoratori, da un lato, e datori di lavoro, dall'altro, il compito di individuare "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Ma questo non basta, la legge non parla di un diritto e non possiamo neppure fingere che l'accordo individuale, senza una modifica alla legge, possa realmente difendere chi, storicamente, è il soggetto debole del rapporto di lavoro.