

# Lavoro agile e nuovi ambienti di lavoro

---

Una guida operativa  
per imprese e  
rappresentanti dei lavoratori



Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL  
Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro  
Dipartimento di Economia Marco Biagi

**Adapt**  
[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

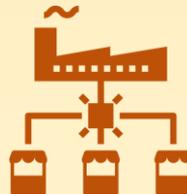
Nell'ambito della ricerca *Il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa alla prova della IV rivoluzione industriale*, realizzata dal Centro studi DEAL dell'Università di Modena e Reggio Emilia insieme a Fondazione ADAPT, con il co-finanziamento di INAIL, è stato prodotto il presente manuale operativo per l'empowerment di imprese e sindacati finalizzato ad orientare la pratica degli operatori della salute e della sicurezza nei nuovi ambienti di lavoro.

Crediamo infatti che, a fronte delle sfide poste dalla IV rivoluzione industriale che impattano necessariamente anche sul concetto di "organizzazione" e di "luogo di lavoro", è necessario fare chiarezza su come sia possibile garantire e gestire la salute e la sicurezza dei lavoratori che, sempre più spesso e in forza di diverse forme di lavoro da remoto, svolgono l'attività lavorativa lontano dai tradizionali contesti di lavoro (delimitate dalle mura delle imprese) e fuori dalla disponibilità giuridica del datore di lavoro.

Quali obblighi per i datori di lavoro? Quali responsabilità rimangono in capo al datore di lavoro se il lavoratore svolge la propria attività lavorativa dalla propria abitazione o da un luogo diverso rispetto alla sede aziendale? Quali nuovi rischi emergono a causa di queste nuove modalità lavorative?

Dopo aver chiarito i diversi aspetti concernenti il lavoro svolto a distanza nelle sue molteplici declinazioni e definizioni - sulle quali cercheremo di fare chiarezza - il manuale affronta il complesso quadro normativo in materia di salute e sicurezza che governa anche la fattispecie del lavoro agile il quale, a seconda di come viene svolto, prevede o meno l'applicazione di alcune disposizioni contenute all'interno del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Analizzati gli obblighi e le responsabilità in materia di salute e sicurezza nel lavoro agile nonché i rischi presenti nei nuovi ambienti di lavoro, individua quali sono gli elementi caratterizzanti del lavoro agile segnalando altresì, per ogni aspetto esaminato, alcune buone pratiche presenti nella contrattazione collettiva.

1. Lavoro agile, telelavoro, remote working, smart working, home working: di cosa stiamo parlando?	4
2. La scelta del luogo di lavoro	14
3. Il tempo di lavoro e il diritto alla disconnessione	18
4. Le misure di conciliazione vita-lavoro	23
5. Analisi e gestione dei nuovi rischi	27
5.1. Rischi legati all'utilizzo di videoterminali	28
5.2. Rischi igienici	30
5.3. Rischi organizzativi	31
5.4. Rischi psico-sociali	32
6. Le tutele assicurative e l'infortunio in itinere	34



1.

## Lavoro agile, telelavoro, remote working, smart working, home working: di cosa stiamo parlando?



Lavoro agile, telelavoro, remote working, smart working, home working. La confusione tra questi termini, diventati di uso comune con le misure di distanziamento sociale definite nella normativa emergenziale di contrasto e contenimento del Covid-19, può essere segno di errate scelte organizzative e fonte di possibile contenzioso legale. Fare chiarezza su questi concetti è pertanto il primo passaggio per poter poi comprendere, in termini operativi, quello che serve per garantire a imprese e lavoratori le condizioni di rispetto della normativa di salute e sicurezza sul lavoro. Se infatti è chiaro che tutti questi termini si riferiscono, in

generale, a modalità di lavoro eseguite a distanza e non nei normali luoghi di lavoro, le diverse espressioni possono riferirsi a differenti modelli organizzativi in termini non indifferenti dal punto di vista di diritto, obblighi e responsabilità.

Proviamo dunque a fare chiarezza precisando subito che, dal punto di vista della normativa di salute e sicurezza una cosa sono modelli organizzativi che si svolgono con regolarità e continuità nell'arco del tempo, altra cosa forme non programmate di lavoro da remoto che per la loro configurazione episodica o casuale sono soggette a regole meno incisive e onerose.

**Remote working.** Con questo termine molto ampio, nel panorama internazionale, si intende l'attività lavorativa svolta a distanza, a prescindere dal luogo di lavoro prescelto che non deve quindi necessariamente corrispondere alla abitazione del lavoratore. In questo caso la prestazione svolta da remoto può essere occasionale oppure programmata – ossia svolta con regolarità – creando in alcuni ordinamenti una sorta di “doppio binario” che consente di svolgere il lavoro da remoto nell'una e nell'altra modalità, anche senza che sia necessariamente ricondotto ad un preciso impianto regolatorio (UK, Olanda, Polonia, Svezia, Russia, Spagna, ecc.).

**Home working.** Con questo termine si intende, al contrario di quanto avviene con il *remote working*, una prestazione lavorativa che lavoratori autonomi e lavoratori subordinati possono svolgere esclusivamente da casa, allestendo una adeguata postazione di lavoro e con l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra la sfera privata e quella lavorativa nonché di ridurre gli spostamenti casa-lavoro con notevole impatto positivo sulla sostenibilità ambientale.

**Smart working.** Con questo termine si intende una filosofia manageriale di gestione del personale finalizzata al risultato mediante la restituzione di una maggiore flessibilità e autonomia alla persona che lavora nella scelta degli spazi, dei tempi e degli strumenti di lavoro da utilizzare. Tale concetto, la cui applicazione non è vincolata a specifiche tipologie contrattuali, appare molto più ampio rispetto alla definizione normativa di lavoro agile.

**Telelavoro (o telework).** Con questo termine si intende una forma di lavoro da remoto – che può essere fisso o mobile - definito, in base ad un accordo interconfederale del 2004, 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” autonomo o subordinato “in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa”.

**Lavoro agile.** Con questo termine si intende una modalità di lavoro, introdotta



in Italia con la l. n. 81/2017, anche organizzata per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la quale deve essere eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa (a distanza). Tale modalità di lavoro è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato, mediante sottoscrizione di un accordo tra le parti. Nelle intenzioni del legislatore si tratta della declinazione normativa della filosofia dello *smart working*, anche se di tale filosofia manageriale recepisce principalmente la dimensione spazio-temporale.

### Quali regole in materia di salute e sicurezza?

In Italia questi concetti possono essere ricondotti a due fattispecie legali:

- il telelavoro (disciplinato dall'accordo interconfederale del 2004);
- il lavoro agile (disciplinato dalla l. n. 81/2017).

Tuttavia è necessario fare chiarezza sulle regole in materia di salute e sicurezza. A prescindere dalla fattispecie legale e dalla definizione data ad un determinato fenomeno (smart working, lavoro agile, telelavoro ecc.), **ciò che rileva** ai fini dell'individuazione e dell'applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro **è come concretamente viene svolta la prestazione di lavoro resa a distanza** e, dunque, **se svolta in modo continuativo mediante pianificazione e programmazione oppure se svolta in modo occasionale**.

**Nel caso del lavoro agile, se la prestazione di lavoro viene svolta a distanza in modo continuativo, cioè organizzata in maniera stabile e programmata, con frequenza periodica e regolare**, gli obblighi di prevenzione individuati nella norma sul lavoro agile, saranno complementari (e da contemperare) con quanto previsto dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## Obblighi prevenzionistici previsti nella l. n. 81/2017

La l. n. 81/2017, agli artt. 18, co. 2 e 22, definisce gli obblighi prevenzionistici in caso di prestazione di lavoro agile resa all'esterno della sede aziendale.

Nello specifico:

- Il datore di lavoro deve assicurare la sicurezza e il buon funzionamento delle strumentazioni fornite ai lavoratori per l'adempimento della prestazione.
- Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. In quanto tale, il datore di lavoro è obbligato a consegnare annualmente al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro.
- Il lavoratore è obbligato a cooperare all'attuazione delle misure di sicurezza adottate dal datore di lavoro per prevenire i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro svolta all'esterno dei locali aziendali.
- Si ritengono applicabili al lavoro agile gli obblighi di natura formativa.

**Salvo il caso in cui la prestazione di lavoro agile sia svolta in modo occasionale e**, dunque, priva dei caratteri di continuità e programmazione, per individuare l'obbligazione di sicurezza che grava in capo al datore di lavoro è necessario non solo considerare quanto previsto dalla l. n. 81/2017 ma anche il contenuto del Testo Unico sulla salute e sicurezza. È questo il caso di una prestazione di lavoro agile svolta a distanza in maniera *continuativa*, cioè organizzata in maniera stabile e programmata, con frequenza periodica e regolare.

Il Testo Unico infatti definisce il lavoro svolto a distanza in maniera *continuativa*, prescindendo dalla sua riconducibilità alla fattispecie di telelavoro, di lavoro agile o di altre forme di lavoro da remoto non nominate.

### Art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81/2008

A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione **continuativa** di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, **compresi** quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III (...) Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

**Per questo motivo, quando la prestazione di lavoro è svolta a distanza in modo *continuativo* (organizzata in maniera stabile, con frequenza periodica e regolare), il datore di lavoro:**

- deve effettuare la valutazione dei rischi per (a) la vista e gli occhi (b) la postura e l'affaticamento fisico e/o mentale (c) le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.
- deve garantire ai lavoratori una interruzione dell'attività che implichi l'uso dei videoterminali mediante pause o cambiamento di attività (in assenza di accordi collettivi sul punto, al lavoratore deve essere garantita una pausa di quindici minuti ogni centoventi di attività);
- deve garantire ai lavoratori la sorveglianza sanitaria con specifico riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi, nonché per l'apparato muscoloscheletrico;
- deve garantire ai lavoratori una adeguata formazione e informazione sulle misure di prevenzione applicabili al posto di lavoro;
- è ritenuto responsabile delle attrezzature di lavoro fornite al lavoratore, direttamente o per il tramite di terzi;
- ha accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi (l'accesso deve essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio);
- deve adottare misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore che svolge la prestazione a distanza.

Fattispecie	Normativa prevenzionistica applicabile	Esempio
<p>Prestazione di lavoro agile svolta occasionalmente (senza programmazione, senza pianificazione, senza continuità)</p> 	<p>Artt. 18, comma 2, e 22, l. n. 81/2017</p>	<p>Previsione di un monte ore/giornate da poter gestire all'occorrenza per effettuare la prestazione di lavoro agile</p>
<p>Prestazione di lavoro agile programmata, pianificata, svolta in modo continuativo</p> 	<p>Artt. 18, comma 2, e 22, l. n. 81/2017</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81/2008</p>	<p>Pianificazione dello svolgimento del lavoro agile nelle giornate di martedì, mercoledì e giovedì</p>

La responsabilità in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori rimane in capo al datore di lavoro, il quale deve tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

## Cosa si intende per “luogo di lavoro”?

- Per “posto di lavoro” deve intendersi non soltanto il luogo prestabilito ove il lavoratore attende normalmente allo espletamento delle mansioni affidategli, ma anche tutti quegli altri luoghi ove il lavoratore medesimo, sia pur in via eccezionale, possa accedere per soddisfare esigenze comunque inerenti alla sua attività lavorativa (*Cass. pen., sez. IV, sentenza 11 ottobre 1979, n. 2371*).
- Per luogo di lavoro deve intendersi non solo il complesso dei luoghi in cui si svolge la vera e propria attività lavorativa, ma anche qualsiasi altra zona in cui i lavoratori passano o debbano recarsi per incombenze di qualsiasi natura in relazione alla propria attività o comunque tutte le località dove il lavoratore svolge la sua attività (*Cass. pen., sez. IV, sentenza 1° marzo 1979, n. 8235; nello stesso senso, Cass. pen., sez. IV, sentenza 3 ottobre 1980, n. 13400 e, in precedenza, Cass. pen., sez. IV, sentenza 6 ottobre 1970, n. 1591; Cass. pen., sez. IV, sentenza 30 giugno 1983, n. 8149*).
- È necessario considerare l'intero ambiente in cui si svolge l'attività lavorativa, compreso quello nel quale si deve lavorare od accedere saltuariamente nonché ogni spazio in cui l'attività lavorativa si sviluppa ed in cui, indipendentemente dall'attualità dell'attività, coloro che sono autorizzati ad accedere nel cantiere e coloro che vi accedono per ragioni connesse all'attività lavorativa, possono recarsi o sostare anche in momenti di pausa, riposo o sospensione del lavoro (*Cass. pen., SS.UU., sentenza 30 gennaio 1991, n. 1003; Cass. pen., sez. IV, sentenza 17 marzo 1992, n. 2989*).
- Il “luogo di lavoro” tutelato dalla normativa antinfortunistica è qualunque posto nel quale concretamente viene svolta l'attività lavorativa (*Cass. pen., sez. IV, sentenza 18 maggio 2011, n. 19553*).
- Ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro a condizione che ivi sia ospitato un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro (*Cass., sez. V, 5 ottobre 2017, n. 45808*).

## Alcune buone pratiche presenti nella contrattazione collettiva

### Es Field Delivery Italia 2020

L'azienda garantirà la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, provvedendo, tra l'altro, ad aggiornare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, il documento di valutazione dei rischi di cui al d.lgs. 81/2008. I lavoratori continueranno regolarmente ad essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali. I lavoratori interessati da smart working continueranno ad applicare correttamente le Direttive aziendali di sicurezza. A tal fine, il lavoratore riceve preventiva e adeguata formazione e informazione riguardo al rispetto delle disposizioni contenute all'interno del d.lgs. 81/2008, tenendo in considerazione anche gli specifici rischi correlati alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in smart working. In particolare, viene esplicitamente richiamata l'applicazione del Titolo VII e III del citato decreto legislativo. Verrà inoltre consegnata al lavoratore, per ciascun anno solare, un'apposita informativa scritta, destinata anche agli RLS, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. In particolare, l'azienda fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, il rispetto delle pause compensatorie, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. Tali informazioni riguardano sia l'utilizzo della strumentazione aziendale sia l'eventuale uso di quella personale. All'avviarsi, inoltre, del programma di lavoro agile verranno lanciati specifici interventi formativi riguardo l'ambito della prevenzione e protezione sicurezza sul lavoro in prestazione smart working.

### Tim 2020

Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere,

	<p>TIM si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedono periodici momenti di comunicazione ed interazione con coordinatori e colleghi. Particolare attenzione sarà dedicata ai colleghi che affrontano situazioni di difficoltà nell'organizzazione quotidiana delle attività lavorative.</p>
<p><b>Acciai Speciali Terni</b> 2020</p>	<p>Il datore di lavoro deve rispettare la vigente normativa in materia di salute e sicurezza per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile, tenendo conto delle specificità dello stesso, dovendo in particolare individuare i rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione in sede di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).</p>
<p><b>Poste Italiane</b> 2019</p>	<p>La lavoratrice/il lavoratore agile avrà l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali e sarà tenuta/o ad applicare le direttive aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a custodire con diligenza le apparecchiature in dotazione e ad utilizzarle esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le istruzioni ricevute, nonché con le disposizioni legali e contrattuali in materia.</p>
<p><b>Bayer</b> 2018</p>	<p>Il dipendente autorizzato da proprio Responsabile dovrà partecipare ad un corso di formazione, relativo alle principali norme di sicurezza da rispettare durante lo svolgimento della propria attività lavorativa presso luoghi privati idonei e negli spazi appositamente predisposti presso lo stabilimento di Segrate e completare un test di verifica dell'apprendimento.</p>
<p><b>Sara Assicurazione</b> 2018</p>	<p>L'azienda sottopone i lavoratori che operano in modalità agile alla sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico competente.</p>
<p><b>Santander</b> 2018</p>	<p>Nel caso di specie poiché la prestazione lavorativa da Lei effettuata in SW non ha carattere di continuità, alla stessa</p>

non si applicano le disposizioni di igiene e sicurezza in materia di telelavoro ai sensi del d.lgs. 81/08 e successive modificazioni.

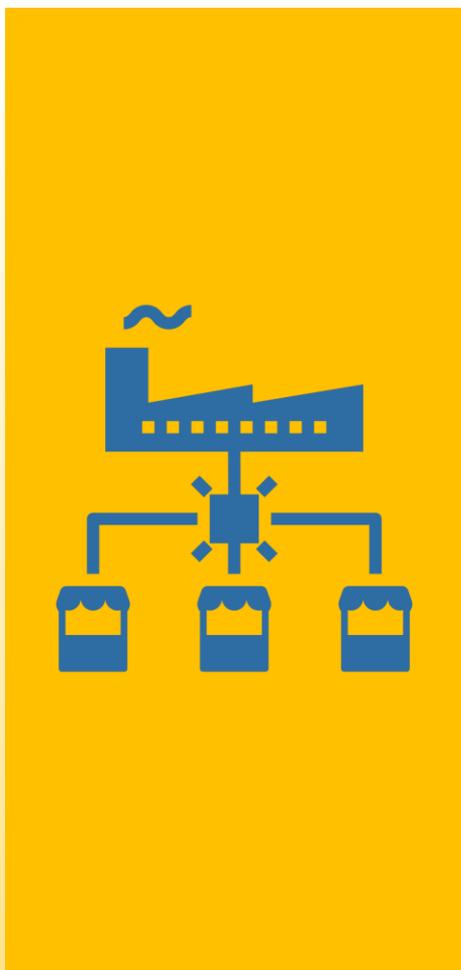
Resta Sua responsabilità prendere visione del prontuario di prima informazione sulla Salute e Sicurezza sul lavoro le cui indicazioni costituiscono comunque buone prassi di esecuzione della prestazione lavorativa in qualsiasi luogo e devono pertanto essere osservate anche nell'esecuzione della prestazione in SW.

**Carlson Wagonlit**  
**2017**

I dipendenti che parteciperanno alla sperimentazione saranno destinatari, prima della partenza della stessa, di specifiche comunicazioni formative, finalizzate a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro di assegnazione, sia con riguardo ai rischi generali, sia relativa ai rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro all'esterno dei luoghi aziendali.

## 2.

### La scelta del luogo di lavoro



Una delle principali caratteristiche del lavoro agile è, con riferimento alla prestazione di lavoro svolta da un luogo esterno all'azienda, la mancanza di una postazione fissa. La prestazione di lavoro deve essere eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, realizzando una vera e propria alternanza.

#### Gli Hub aziendali e le altre sedi di lavoro sono "luoghi esterni"?

Gli "hub aziendali" o le "altre sedi aziendali" rispetto a quella principale non costituiscono un luogo esterno all'azienda. Pertanto, la prestazione svolta in modo alternato dalla principale sede azienda e da hub aziendali e/o altre sedi aziendali non realizza quell'alternanza richiesta dalla legge. L'hub aziendale può, comunque, essere inserito tra le diverse opzioni, fermo restando che sarà necessario garantire l'alternanza con luoghi diversi dai locali aziendali.

Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, la scelta del luogo di lavoro esterno all'azienda può essere gestita con ampia flessibilità, lasciando piena autonomia al lavoratore (preferibilmente a seguito di attività di formazione e informazione su come scegliere un luogo idoneo per svolgere l'attività lavorativa) o prevedendo dei vincoli nell'accordo individuale di lavoro agile.

La scelta del luogo di lavoro deve essere dettata da esigenze organizzative o della conciliazione vita-lavoro e deve rispondere a criteri di ragionevolezza.

Quali requisiti deve avere il luogo di lavoro per essere idoneo al lavoro agile?

- il rispetto delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- privacy, riservatezza dei dati aziendali e security;
- idoneità e integrità delle attrezzature di lavoro.

Di fondamentale importanza per valutare i requisiti della copertura assicurativa è la puntuale individuazione dei luoghi esterni in cui verrà svolta l'attività lavorativa in modalità agile (circ. INAIL n. 48/2017).

All'interno dell'accordo individuale è possibile:

- inserire dei divieti espressi (es. luoghi pubblici e aperti al pubblico);
- individuare una lista di luoghi ritenuti idonei (es. residenza e domicilio del lavoratore, spazi di coworking).



## Alcune buone pratiche presenti nella contrattazione collettiva

### ING Bank 2020

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non determina alcuna variazione della sede di lavoro dei dipendenti interessati e quest'ultimi possono nelle giornate di lavoro agile svolgere la propria attività lavorativa presso la residenza privata/domicilio tempo per tempo comunicato alla Banca. Ogni altro luogo espressamente indicato dai dipendenti, diverso dalla residenza privata/domicilio, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico, dovrà essere di volta in volta preventivamente autorizzato dalla Banca sulla base delle condizioni e secondo le modalità tempo per tempo comunicate dalla Banca stessa a condizione che consenta lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza (anche con specifico riferimento ai dati aziendali), tranquillità e sicurezza, consentendo altresì il collegamento con i sistemi aziendali. La Banca si impegna a fornire riscontro al dipendente in tempi ragionevoli e in linea generale entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

### Alpitour 2019

Il lavoratore in smart working è tenuto a svolgere la prestazione con modalità funzionali alle esigenze organizzative/tecniche del Datore di lavoro, ad esempio evitando luoghi particolarmente rumorosi che disturbino la comunicazione con l'esterno (verso esponenti aziendali, clientela, ecc.). Ogni dipendente deve esercitare la prestazione in Smart Working scegliendo un luogo idoneo, che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa nel rispetto della normativa vigente in tema di Privacy e di riservatezza delle informazioni/documenti trattati (es. abitazione, case private). Il lavoratore che effettua la propria prestazione in Smart Working deve garantire il servizio in un ambiente idoneo alla ricezione di chiamate, anche nell'ottica di non recare danno all'immagine aziendale nei confronti di esterni o di altri colleghi (es. evitare rumore elettrodomestici, famigliari, animali). Il luogo della prestazione di lavoro in Smart Working, se diverso dalla residenza o dal domicilio del lavoratore dovrà essere comunicato all'azienda (all'ufficio Amministrazione Personale e al proprio Responsabile) con un preavviso di almeno 24 ore dallo svolgimento della stessa.

<p><b>EP Produzione</b> <b>2019</b></p>	<p>La prestazione in Smart Working dovrà essere effettuata preferibilmente presso il proprio domicilio o residenza, ovvero presso altra abitazione (previa comunicazione al proprio Responsabile), che abbia comunque i medesimi requisiti di sicurezza. In particolare, il luogo della prestazione deve non solo consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto (ed essere quindi dotato di una connessione ad Internet agli strumenti informatici affidati ed alla attività da svolgere) ma deve fornire sufficienti garanzie in termini di conformità alle norme di sicurezza sul lavoro e di riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.</p>
<p><b>Eni</b> <b>2017</b></p>	<p>Il luogo dello svolgimento dell'attività in SW dovrà essere un luogo diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal Lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal Lavoratore dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile. Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.</p>
<p><b>Allianz</b> <b>2017</b></p>	<p>Il dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, purché risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici, non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica, la riservatezza delle informazioni e dei dati da lui trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dalla Società.</p>

### 3.

## Il tempo di lavoro e il diritto alla disconnessione



Uno dei principali obiettivi del lavoro agile è la flessibilità dei tempi di lavoro, con la conseguenza che può essere gestito e organizzato in autonomia dal lavoratore senza precisi vincoli di tempo e di spazio.

È però importante gestire con attenzione questo aspetto. La disciplina richiama espressamente i “soli” limiti di durata massima giornalieri e settimanali, ma la possibilità di una deroga è dubbia, dal momento

che la definizione di questi limiti è calcolata al netto del riposo minimo giornaliero e delle pause. Per questo, anche in caso di massima flessibilità dei tempi di lavoro agile rimangono molte incertezze pratiche. In particolare occorre ricordare il possibile ruolo della contrattazione collettiva che in non pochi casi riafferma l’applicabilità delle tutele del d.lgs. n. 66/2003 (con riferimento al rispetto di pause e riposi), escludendo effettivi spazi di deroga.

Peraltro, nonostante la possibilità di gestire con ampia flessibilità i tempi di lavoro agile, sarebbe preferibile affrontare con estrema cautela - e mediante una gestione condivisa e collettiva (oltre al mero accordo individuale) – anche il nodo giuridico relativo ad alcuni istituti giuridici, spesso fonte di contenzioso: (a) lavoro straordinario (b) lavoro festivo (c) lavoro notturno.

## Lavoro notturno

La definizione di fasce orarie dirette a garantire 11 ore di riposo consecutivo, consente anche di evitare l'applicazione del lavoro notturno. In ogni caso, una eventuale deroga rispetto alla disciplina sul lavoro notturno, non inciderebbe sul dovere per il datore di lavoro di rispettare gli obblighi specifici al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro agile è possibile attuare l'orario di lavoro svolto in azienda?

In alternativa, c'è la possibilità di ricorrere a forme di lavoro che non prevedono una così ampia flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro. Nella prassi, non mancano infatti casistiche in cui viene applicato al lavoro agile il medesimo orario di lavoro svolto in azienda. In questo caso, le deroghe alla disciplina ordinaria in materia di orario di lavoro non sono applicabili.

## La gestione dei tempi di lavoro agile

- Esempio di una clausola che prevede flessibilità oraria:  
“La collocazione oraria della prestazione in modalità di lavoro agile potrà essere decisa in autonomia dal Lavoratore nell'ambito della fascia oraria individuata tra le ore 8.00 e le ore 19.00, fermo restando il rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale applicato”.
- Esempio di una clausola che non prevede flessibilità oraria:  
“Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non comporta la variazione dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere”.

In sintesi, l'accordo di lavoro agile deve rispettare i tempi di riposo del lavoratore e prevedere le **misure tecniche e organizzative** necessarie per **assicurare la disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. La definizione con-

creta delle misure tecniche (come il blocco dei serve dopo un certo orario o l'introduzione di pop-up per segnalare uno stato di connessione troppo prolungato) e organizzative (come gli interventi formativi per educare i lavoratori alla gestione del tempo o la predisposizione di carte d'uso e protocolli per l'utilizzo di strumenti aziendale), da calibrare sulla realtà produttiva che adotta la modalità di lavoro agile, è rimessa dalla legge alla autonomia individuale, nonostante sarebbe preferibile intervenire mediante la sottoscrizione di un accordo collettivo (o di un regolamento aziendale).

Contenuti necessari dell'accordo di lavoro agile:

- individuazione dei **tempi di riposo** nel rispetto della durata massima giornaliera e settimanale della prestazione;
- definizione delle misure per garantire il diritto alla **disconnessione** del lavoratore.

### Alcune buone pratiche presenti nella contrattazione collettiva

#### **Snam** **2021**

Nello specifico sarà possibile per ciascun lavoratore (smart worker) esercitare il proprio diritto alla disconnessione, nei limiti dell'orario di lavoro vigente presso la sede di appartenenza (ivi compresi i periodi di flessibilità), nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 19:00 alle 08:00 dal lunedì al giovedì;
- prima delle 08:00 e dopo le 14:00 nella giornata del venerdì;
- nell'intera giornata del sabato, domenica e festivi.

Resta inteso che nelle fasce suindicate, nei limiti dell'orario di lavoro vigente, non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa (fatti salvi i lavoratori in turno, in reperibilità, con particolari responsabilità operative/direttive o in presenza di particolari condizioni di emergenza e/o criticità operativa).

È fortemente disincentivata la pianificazione di meeting, call conference dal lunedì al giovedì nella fascia oraria dalle 12,30 alle 14.00 prima delle 09:00 e dopo le 18:00, mentre il venerdì prima delle 09:00.

	<p>Più specificamente nella fascia oraria della pausa pranzo il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.</p>
<p><b>Acciai Speciali Terni</b> 2020</p>	<p>Fermo restando l'applicazione del normale orario di lavoro giornaliero e settimanale già normato dalla legge e dal CCNL vigente, la prestazione lavorativa di 8 ore dovrà essere svolta nella fascia oraria compresa tra le 8:00 e le 20:00, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione. Sarà possibile fruire di un unico intervallo, compreso tra le ore 12:30 e le 14:00. Le fasce di reperibilità obbligatoria saranno comprese tra le 9:00 e le 12:30 la mattina, e tra le 14:00 e le 16:30 il pomeriggio.</p>
<p><b>Tim</b> 2020</p>	<p>Le Parti, in relazione alle caratteristiche del core business aziendale, intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali.</p> <p>Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, ecc.</p> <p>Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business/Microsoft Lync) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile.</p>
<p><b>Zurich</b> 2018</p>	<p>Ferme le 37 ore settimanali complessive e nel rispetto sia della fascia oraria dalle 07.45 alle 19 30 (per i full time) che di quanto previsto in materia di orario di lavoro nel CCNL e nel CIA, la giornata lavorativa effettuata in modalità SW si caratterizza per l'assenza di un orario di lavoro rigido e per l'autonomia nell'erogazione della prestazione, nel rispetto dell'or-</p>

	<p>ganizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'ufficio e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario.</p>
<p><b>Sara Assicurazioni</b> <b>2018</b></p>	<p>Ciascun lavoratore in SW dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione. Durante i momenti di pausa, prima e dopo il normale orario di lavoro sarà possibile disconnettersi.</p>
<p><b>Campari</b> <b>2018</b></p>	<p>La giornata (o le giornate) di smart working dovrà essere segnalata attraverso l'apposito strumento di gestione di segnalazione delle presenze/assenze attualmente in uso e la sola quantificazione oraria della prestazione verrà desunta dal periodo di collegamento delle periferiche in dotazione al lavoratore, allo scopo di determinare il periodo di connessione che genererà l'alert relativo al superamento dell'orario di lavoro nonché eventuali messaggi di warning per il suggerimento di disconnessione una volta raggiunto il normale orario di lavoro.</p>

## 4.

# Le misure di conciliazione vita-lavoro



Uno dei principali obiettivi dalla normativa sul lavoro agile è la cd. “conciliazione vita-lavoro”, tesa a facilitare il bilanciamento tra esigenze private e lavorative della persona. E ciò avviene su due livelli:

- il riconoscimento di una maggiore autonomia e responsabilità in capo al lavoratore che dovrebbe garantire miglior benessere, flessibilità dei tempi (e degli spazi) della prestazione lavorativa e sostenibilità del lavoro;
- il riconoscimento della priorità di accedere al lavoro agile alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

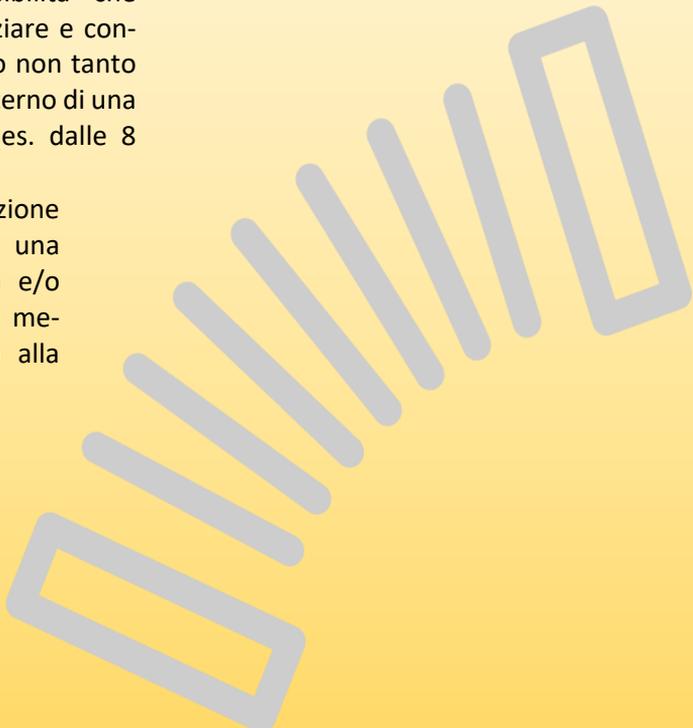
## Il ruolo della contrattazione collettiva aziendale

La contrattazione collettiva aziendale svolge una importante funzione di integrazione ed estensione della normativa sul punto, con riferimento: (a) agli aspetti retributivi (b) al tempo (giorni/ore) da dedicare alle esigenze di vita privata (c) alle motivazioni riconosciute valide per la fruizione di congedi e permessi (d) ai percorsi formativi per l'accompagnamento del genitore al rientro al lavoro, anche al fine di valorizzare le eventuali competenze sviluppate nell'esperienza della maternità o paternità.

In che modo l'autonomia collettiva può intervenire e disciplinare il lavoro agile come strumento volto a favorire la conciliazione vita lavoro, ponendo maggiore attenzione alle esigenze dei lavoratori?

Alcuni esempi:

- riconoscendo la priorità di accesso al lavoro agile per alcune categorie di lavoratori, quali i lavoratori malati o con familiari malati, le lavoratrici in stato di gravidanza, con doveri di cura di figli di età inferiore a 8 anni, disabili, ecc., incidendo dunque sulla tutela della genitorialità;
- definendo le cd. "fasce di flessibilità" che consentono ai lavoratori di iniziare e concludere la prestazione di lavoro non tanto ad un orario specifico, ma all'interno di una fascia oraria predeterminata (es. dalle 8 alle 10);
- promuovendo la "personalizzazione dell'orario di lavoro", tramite una differente distribuzione oraria e/o con riduzione di orario, anche mediante ricorso al part-time o alla "banca del tempo".



## Alcune buone pratiche presenti nella contrattazione collettiva

### Sky Italia 2021

In tal senso, l'Azienda, con il supporto della Direzione HR, valuterà con particolare attenzione le richieste e le pianificazioni dell'HW provenienti da persone appartenenti alle categorie seguenti o che si trovino nelle situazioni indicate, alle quali verrà concessa una ulteriore disponibilità di 3 giornate da remoto su base mensile rispetto a quanto indicato al punto 1, ferme restando le tutele già previste dalla normativa:

- categorie protette
- genitori di figli con disabilità o gravi problemi di salute
- gravidanza
- maternità e paternità
- affidamento di minori
- rientro in servizio dopo malattia di lunga durata
- esigenza di cure particolari e riabilitazione
- esigenza di cicli di cure connessi a malattie oncologiche e di particolare gravità.

### Cassa Centrale Credito Cooperativo 2020

Fermo restando il principio generale della turnazione, qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile per la singola unità organizzativa - così come individuato dalla Società attraverso il Responsabile di struttura - verrà data priorità:

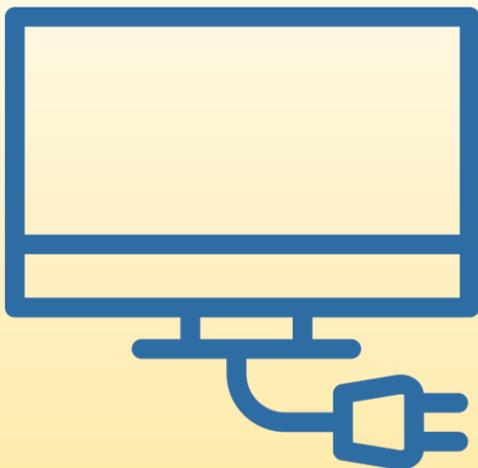
- 1° posto: con riferimento al comma 3 bis dell'articolo 18 legge 81/2017, ai lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio: alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- 2° posto: ai lavoratori destinatari, per sé stessi, delle previsioni di cui alla L. 104/1992;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3° posto: ai lavoratori con familiari destinatari delle previsioni di cui alla L. 104/1992;</li> <li>• 4° posto: ai lavoratori i quali, per recarsi al lavoro, effettuino una percorrenza giornaliera pari o superiore a 30 (trenta) Km di sola andata, ovvero ad un tempo di percorrenza di sola andata pari o superiore a 30 minuti;</li> <li>• 5° posto: ai lavoratori con figli fino a 14 anni di età.</li> </ul>
<p><b>HBG</b> <b>2020</b></p>	<p>Le parti si danno atto che, conformemente a quanto previsto dall'articolo 18, comma 3-bis, l. n. 81/2017, sarà in ogni caso riconosciuta priorità nell'accesso alla sperimentazione ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art.3, comma 3, l. n. 104/1992, e alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16, d.lgs. n. 151/2001.</p>
<p><b>Sanofi</b> <b>2020</b></p>	<p>Al fine di mantenere un equilibrio organizzativo, fatte salve le attuali determinazioni connesse all'emergenza Covid19, saranno gestite prioritariamente le richieste da parte delle lavoratrici, nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità, da parte dei lavoratori disabili e/o con familiari disabili e di genitori single con figli minori.</p>
<p><b>Grandi Salumifici Italiani</b> <b>2018</b></p>	<p>Le parti definiranno successivamente eventuali condizioni particolari nelle quali favorire lo smart working, quali ad esempio personale con invalidità superiori a determinate percentuali, personale che sta svolgendo terapie salvavita (o suoi familiari), personale femminile in stato di gravidanza o in fase di adozione, ecc.</p>

## 5.

# Analisi e gestione dei nuovi rischi

---



I nuovi ambienti di lavoro e le diverse modalità di organizzare il lavoro possono offrire grandi vantaggi per imprese e lavoratori. Tuttavia, se non gestiti in modo corretto, possono essere causa di esposizione a diverse tipologie di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

## 5.1. Rischi legati all'utilizzo di videoterminali

**Rischi per la vista e per gli occhi:** Le attività lavorative che prevedono l'utilizzo di videoterminali (es. computer) sono regolate da leggi nazionali e comunitarie con l'obiettivo di prevenire anche i disturbi agli occhi che possono insorgere nei lavoratori, tra cui pesantezza, bruciore oculare, arrossamento oculare, visione sfocata, fastidio per la luce, visione sdoppiata, ecc.

### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ posizionare lo schermo parallelamente alla finestra in modo tale che non vi siano abbagliamenti e riflessi sulla superficie
- ✓ impostare l'illuminazione artificiale idonea anche rispetto agli orari in cui la luce naturale non è sufficiente
- ✓ regolare altezza, posizione e distanza dal monitor
- ✓ effettuare una pausa di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro mediante l'utilizzo di videoterminale
- ✓ è opportuno non lavorare su videoterminali all'aperto soprattutto se questo comporta una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale

**Rischi muscolo-scheletrici:** I disturbi muscolo-scheletrici sono spesso provocati da movimenti e posture non corrette che causano contrazioni di alcune parti del corpo, tra cui il collo, le spalle, le ginocchia e la spina dorsale. Per evitare problemi muscolo-scheletrici è necessario adottare comportamenti corretti e assumere postazioni adeguate durante l'utilizzo di video-terminali.

### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ adottare una postura rilassata
- ✓ variare la posizione del corpo
- ✓ alternare e variare le attività nel corso della giornata
- ✓ regolare altezza, posizione e distanza dal monitor
- ✓ ridurre i movimenti rapidi e ripetitivi se prolungati nel tempo
- ✓ tenere gli avambracci appoggiati sul tavolo e paralleli al pavimento, mantenendo i polsi distesi e dritti durante l'utilizzo della tastiera

**Rischi elettrici:** anche durante il lavoro da remoto nei nuovi contesti di lavoro è necessario adottare comportamenti idonei e consapevoli con lo scopo di limitare il cd. rischio elettrico.

### **Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare**

- ✓ verificare la tipologia di prese elettriche da utilizzare anche in funzione degli assorbimenti richiesti
- ✓ verificare l'integrità delle spine utilizzate
- ✓ non collegare tra loro spine incompatibili ma utilizzare adattatori
- ✓ evitare, se possibile, l'utilizzo di prese multiple con numerose spine
- ✓ l'inserimento e il disinserimento delle spine deve avvenire ad apparecchiature spente e impugnando correttamente la presa (non tirando il filo)
- ✓ non utilizzare prese e/o apparecchiature elettroniche in situazione in cui potrebbero trovarsi a contatto con fonti di acqua

## 5.2. Rischi igienici

**Ambiente e microclima:** negli ambienti in cui si lavora devono essere garantite condizioni adeguate relative al microclima e alla qualità dell'aria, ricorrendo a ricambi di aria naturale e/o utilizzando appositi impianti di riscaldamento e condizionamento dell'aria.

### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ mantenere temperatura, ventilazione e umidità adeguate (temperatura invernale tra i 18 e i 22 °C; temperatura estiva inferiore a quella esterna di non più di 7 °C; umidità compresa tra 40-60%)
- ✓ assicurarsi che ci sia sufficiente e adeguata illuminazione
- ✓ organizzare la postazione di lavoro in modo adeguato ed ispirato ai principi di ergonomia
- ✓ assicurarsi che il pavimento sia pulito, asciutto e privo di rischi da scivolamento, inciampo e caduta
- ✓ privilegiare ambienti privi di rumori e distrazioni
- ✓ smaltire regolarmente i rifiuti e assicurarsi che il materiale di lavoro sensibile sia smaltito in linea con le politiche aziendali

**Campi elettromagnetici e radiazioni:** l'utilizzo continuo di tecnologie (smartphone, tablet, pc, Wi-Fi, ecc.) espone più frequentemente i lavoratori al rischio da campi elettromagnetici e radiazioni che possono causare due diversi tipi di effetti potenzialmente dannosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori: effetti biofisici diretti (derivanti da un'interazione dei campi con i tessuti del corpo e possono essere di natura termica o non termica) ed effetti indiretti (possono insorgere a livelli di esposizione inferiori a quelli in grado di indurre gli effetti biofisici diretti).

### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ evitare il continuo contatto fra corpo e dispositivi elettronici (smartphone, tablet, pc, ecc.)
- ✓ durante le telefonate privilegiare l'utilizzo di auricolari
- ✓ fare particolare attenzione ad alcune categorie di lavoratori, maggiormente sensibili all'utilizzo di tecnologie

### 5.3. Rischi organizzativi

**Rischi biomeccanici ed ergonomici:** movimenti scorretti e postura inadeguata possono comportare rischi per la salute dei lavoratori con particolare riferimento all'apparato muscolo-scheletrico. Se non gestiti correttamente attraverso l'applicazione di principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione della postazione di lavoro e nella scelta delle attrezzature, si incorre in una alta probabilità di insorgenza di disturbi e/o malattie professionali.

#### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ regolare l'altezza della scrivania portandola all'altezza dei gomiti (anche mediante l'utilizzo di una sedia regolabile in altezza, in modo da portare i gomiti all'altezza del tavolo)
- ✓ utilizzare poggiapiedi, se necessario
- ✓ utilizzare sedia ergonomica
- ✓ utilizzare pc, smartphone e tablet con entrambe le mani
- ✓ evitare di piegare testa e collo utilizzando dispositivi di supporto (es. auricolare durante le telefonate)
- ✓ preferire l'utilizzo di tastiere fisiche separate dallo schermo, laddove possibile

**Sedentarietà:** lavorare da remoto, soprattutto se ciò avviene dalla propria abitazione, aumenta la sedentarietà e le relative problematiche posturali, compreso l'intorpidimento muscolare che può portare a patologie più acute come lombalgia, cervicalgia, crisi vagali, nausea e vertigini.

#### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ utilizzare attrezzature e postazioni ergonomiche
- ✓ effettuare camminate ed esercizi di stretching durante le interruzioni (pause) dall'attività lavorativa
- ✓ cambiare spesso postura e posizione del corpo
- ✓ laddove possibile alternare attività che richiedono di stare seduti con attività che possono essere svolte in piedi, anche mediante postazioni di lavoro multiple e variabili

## 5.4. Rischi psico-sociali

**Isolamento:** il rischio da isolamento, che si prospetta maggiormente quando il lavoro è svolto principalmente o esclusivamente da casa o da un luogo in cui manca totalmente o prevalentemente l'interazione con i colleghi, non dovrebbe essere ignorato in quanto può portare a depressione e/o altri problemi di salute mentale.

### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ organizzare visite periodiche sul posto di lavoro e garantire l'interazione sociale fra colleghi nonché fra lavoratori e referenti
- ✓ alternare la prestazione di lavoro svolta fuori dai locali aziendali con la prestazione di lavoro svolta nei locali aziendali
- ✓ garantire supporto e collaborazione ai lavoratori che effettuano la prestazione di lavoro a distanza
- ✓ utilizzare strumenti di connessione e comunicazione (ad esempio organizzato meeting e video-call al fine di organizzare i lavori periodicamente)
- ✓ fornire ai lavoratori informazioni dettagliate su quando è importante per loro contattare il proprio referente

**Stress lavoro-correlato:** lo stress lavoro correlato è lo stress causato o peggiorato dal lavoro. Tra i fattori psico-sociali che incidono nella determinazione del rischio da stress lavoro correlato ci sono elementi quali scarsa autonomia decisionale, mancanza di supporto da parte di capi e colleghi, carico di lavoro eccessivo, scarsi riconoscimenti del proprio lavoro, sovrapposizione della vita professionale con quella privata mediante prolungamento ripetuto del tempo dedicato al lavoro. Tale condizione può essere causata anche da pressioni (percepita o reali), scadenze e ansie generate all'interno del contesto lavorativo.

Tali situazioni di stress possono manifestarsi attraverso condizioni fisiche, psicologiche e comportamentali (dall'aumento del battito cardiaco, all'aumento della pressione sanguigna, mediante disturbi digestivi, insonnia, rabbia e comportamenti negativi che si ripercuotono anche sulle abitudini di vita privata, come mangiare, bere, fumare, intrattenere relazioni sociali).

Tra le forme più diffuse di stress lavoro correlato segnaliamo: **burnout**, **tecnostress**, **tecnopatìa**, **infobesità**.

### Alcuni suggerimenti a titolo esemplificativo da adottare

- ✓ trovare un *luogo* in cui è possibile lavorare con tranquillità e senza interferenze
- ✓ programmare e organizzare il lavoro mediante compiti e tempistiche determinate
- ✓ pianificare la giornata lavorativa con obiettivi, tempistiche, attività e pause ben definite
- ✓ definire spazi e tempi da dedicare al lavoro, diversi e separati rispetto a quelli di vita provata
- ✓ mantenere una costante relazione e collaborazione fra colleghi nonché fra lavoratori e superiori
- ✓ fornire indicazioni chiare sui compiti da svolgere e le attività lavorative da effettuare
- ✓ dare feedback regolari sul lavoro svolto
- ✓ assicurarsi di avere un ruolo chiaro con compiti e aspettative ben definite
- ✓ finita la giornata lavorativa, evitare di leggere comunicazioni e contenuti di lavoro (ad esempio, evitare di leggere le mail la sera dallo smartphone)
- ✓ affrontare faccia a faccia in modo costruttivo i problemi di lavoro con i colleghi e con i tuoi referenti (ad esempio nel caso di percezione di un carico di lavoro eccessivo)

## 6. Le tutele assicurative e l'infortunio in itinere



L'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali viene estesa anche alla prestazione di lavoro svolta in modalità agile?

In caso di infortunio, la copertura assicurativa viene estesa alla prestazione di lavoro agile in due casi:

- quando l'infortunio avviene durante la prestazione di lavoro agile (in occasione di lavoro);
- quando l'infortunio avviene nel tragitto casa-lavoro (cd. *in itinere*).

Ai fini assicurativi è necessario che il luogo di lavoro esterno all'azienda: (a) sia scelto tenendo in considerazione la necessità del lavoratore di conciliare le proprie esigenze di vita con quelle lavorative (b) si basi su un criterio di ragionevolezza (c) venga indicato puntualmente (anche in caso di molteplici ambienti eleggibili a luogo di lavoro) all'interno dell'accordo individuale in modo da delimitare la discrezionalità dell'INAIL nell'accertamento in caso di evento infortunistico.

**Cosa intendiamo per “criterio di ragionevolezza”?** L’incertezza definitoria del criterio di ragionevolezza suscita molte perplessità perché rischia di rendere discrezionale il riconoscimento da parte dell’INAIL circa la sussistenza dei requisiti oggettivi da cui dipende il diritto alle prestazioni assicurative antinfortunistiche. Per questo motivo è opportuno stabilire nello stesso accordo di lavoro agile un numero ristretto di luoghi eleggibili a luogo di svolgimento della prestazione esterna, non solo al fine di consentire al datore di lavoro una corretta valutazione e gestione dei rischi presenti nell’ambiente di lavoro, ma anche al fine di garantire una più certa copertura assicurativa degli spostamenti del lavoratore agile, così riducendo in maniera significativa il margine di discrezionalità in capo all’INAIL, in quanto la scelta del lavoratore ricadente su uno dei luoghi indicati nell’accordo difficilmente potrà essere considerata esorbitante dalla sfera della ragionevolezza.

**Profili critici.** Tuttavia, permangono dei dubbi sulla estensione della copertura assicurativa a determinate casistiche non contemplate dalla normativa sul lavoro agile. Il riferimento è all’infortunio avvenuto nel tragitto che collega due luoghi di lavoro esterni o un luogo di lavoro esterno e i locali aziendali (ovvero il luogo in cui abitualmente viene consumato il pasto). In questo caso l’evento potrebbe essere considerato come infortunio avvenuto “per finalità lavorative” laddove lo spostamento risulti necessitato dalla prestazione di lavoro svolta in parte in un luogo e in parte nell’altro.

### **Alcune buone pratiche presenti nella contrattazione collettiva**

#### **Quixa Assicurazioni 2019**

Qualora un dipendente in Smart Working subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà informare tempestivamente la Direzione HR, fornendo tutti i dettagli dell’evento. In caso di contestazione da parte dell’INAIL dell’evento accaduto motivata esclusivamente dall’assenza di riferimenti normativi specifici sullo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità SW, l’azienda si impegna tramite specifica copertura assicurativa a garantire le eventuali erogazioni non riconosciute al dipendente o agli aventi diritto.

#### **Enel 2017**

Sono confermate le coperture assicurative per i rischi professionali e extraprofessionali previste in azienda.