



SALUTE e SICUREZZA sul LAVORO NewsLetter

**SMART WORKING:
tra Mito e Realtà**

SMART WORKING: tra Mito e Realtà

Con **questa prima circolare**, che **inaugura un appuntamento periodico di aggiornamento per i clienti**, riprendiamo l'argomento "smart working" già trattato in occasione di recenti workshops organizzati nei mesi di ottobre e novembre, anche a beneficio di coloro che non hanno potuto parteciparvi.

Un tema quello dello "smart working" - o lavoro agile come comunemente definito - che appassiona sempre più addetti ai lavori, imprenditori e lavoratori, generando sovente interesse misto a dubbi e scarsa conoscenza della materia.

In funzione dell'evoluzione tecnologica il mondo va inevitabilmente in una certa direzione con la conseguenza che si è reso indispensabile rivedere i concetti di lavoro storicamente definito in base ad una rigida pianificazione di luoghi e tempi (ufficio e officina) rispetto a concetti molto più elastici.

TELELAVORO

Un primo aspetto da considerare a tal proposito è la distinzione che va operata tra la forma di "telelavoro" (lavoro da casa) introdotta alla fine degli anni '90

con l'evoluzione di internet, e lo "smart working", laddove il primo soprattutto in Italia non ha mai ottenuto quel successo che tanti auspicavano, sia per ragioni logistiche visto che il telelavoro presuppone una postazione fissa con poca integrazione nell'organizzazione aziendale, sia per motivi culturali perché soprattutto nei paesi latini si ritiene che sia la donna a dover rimanere tra le mura domestiche.

Il telelavoro quindi, nato per rivoluzionare il concetto di occupazione, ma vincolato alla postazione domestica con un orario definito e contatti basati su comunicazioni telefoniche o email, ha finito per non trovare quel successo tanto atteso ed è finito in una sorta di limbo.

EVOLUZIONE TECNOLOGICA E SMART WORKING

Nel frattempo l'evoluzione tecnologica ha offerto nuovi interessanti spunti ad esempio con il "cloud computing" la nuvola informatica che consente ovunque di accedere ai propri dati oppure operare

su piattaforme software personalizzate, e con la "banda larga" che permette connessioni ad altissima velocità e possibilità di gestire volumi di dati enormi, ancor più con l'ultralarga a fibra ottica.

Questi nuovi strumenti hanno reso possibile lavorare sempre, ovunque e comunque, creando proprio i presupposti per la nascita di nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa - attenzione alla differenza: non nuove tipologie contrattuali, solo nuove modalità



lavorative – di cui proprio lo “smart working” è uno dei migliori esempi.

Una modalità di svolgimento che, contrariamente al telelavoro, non vincola ad una postazione fissa potendo lavorare pressoché ovunque e in qualsiasi orario, comunicando anche tramite video ed avendo di conseguenza una misurazione della propria prestazione non più sulla base del tempo dedicato ma bensì sugli obiettivi raggiunti.

UN MITO IN PARTE DA SFATARE

Lo smart working sembrerebbe quindi poter risolvere buona parte dei problemi logistici e produttivi di cui soffre il mercato del lavoro, ma presenta aspetti negativi e criticità che è importante evidenziare.

Anzitutto il rischio che l'equilibrio tra vita privata e lavoro possa uscirne fortemente compromesso, così come la mancanza di confronto costante con i colleghi e l'esclusione dalle dinamiche aziendali che possono generare forti disagi.

Del resto i paesi anglosassoni insegnano: statisticamente negli Stati Uniti oltre la metà delle ore lavorate in eccedenza (straordinari)

sono svolte da remoto e tra chi lavora 60 e più ore la settimana gli smart workers sono la stragrande maggioranza lavorando molto durante i week-end.

E qui il nostro legislatore, attento osservatore, è venuto in soccorso stabilendo dei paletti ben precisi per il nostro Paese dove la diffusione delle forme di lavoro da remoto rimane comunque marginale.

I NUMERI

Diciamolo chiaro: in Italia i lavoratori coinvolti a vario titolo nel lavoro a distanza non raggiungono le 300mila unità, geograficamente posizionati soprattutto al Nord (55%) ed al Centro (35%) ed in larghissima maggioranza nelle grandi aziende.

Questo significa che stiamo parlando di circa l'1,5% del totale dei lavoratori, a enorme distanza dalle realtà Nord-Europee che superano il 35%, ma anche inferiore a paesi storicamente poco evoluti sotto il profilo giuslavoristico come Grecia, Portogallo e Ungheria.

Quindi se il movimento è sicuramente in crescita, i numeri ad

oggi continuano a rimanere molto contenuti.

ASPETTI PREVENZIONISTICI ...

E gli aspetti correlati alla Salute e la Sicurezza sul Lavoro? E' bene precisare subito che non esiste una normativa specifica per il lavoro a distanza che disciplini questi temi che rimangono quindi appannaggio del D.Lgs. 81/08, creando non pochi problemi dal momento che l'evoluzione tecnologica si allontana sempre più dal mondo del lavoro così come l'aveva immaginato il legislatore dieci anni fa.

Uno spunto interessante è comunque fornito dalla definizione di “benessere del lavoratore” che il D.Lgs. 81/08 ha introdotto, un concetto che integra gli aspetti di Salute e Sicurezza e che il datore di lavoro è tenuto a prendere in grande considerazione soprattutto quando sorgono problemi di stress lavoro-correlato.

... IL DATORE DI LAVORO

Come è noto il datore di lavoro ha un “debito di sicurezza” nei confronti dei propri lavoratori che devono poter disporre di strumenti di lavoro adeguati e svolgere

l'attività in ambienti di lavoro che rispettino le norme stabilite.

Questa posizione di garanzia prevede l'obbligo di "vigilanza" da parte del datore di lavoro (culpa in vigilando): è bene ricordare che in tema prevenzionistico il datore di lavoro è sovente accostato dalla giurisprudenza al genitore - esempi tra i tanti gli art. 2048 cc "responsabilità dei genitori" e art. 572 cp "maltrattamenti in famiglia" - con tutto quello che ne può conseguire.

Tutte cose che in sede di valutazione dei rischi vanno attentamente analizzate e tenute presenti.

... I LUOGHI DI LAVORO

Quindi, indipendentemente dalla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, è necessario che il luogo di lavoro debba risultare aerato, asciutto, ben difeso contro le avversità climatiche, con adeguate condizioni igieniche, assenza di rumorosità e quant'altro.

Il posto di lavoro dovrà prevedere adeguati spazi che rispettino i principi ergonomici, piani di dimensioni adeguate, sedute normate e attrezzature informatiche che rispettino gli

standard normativi (rif. videoterminali Norma CEI EN 60950 "apparecchiature per la tecnologia dell'informazione").

Senza parlare degli impianti elettrici e termoidraulici, o dei sistemi antincendio che debbono rispettare i criteri stabiliti dalle leggi e dalle norme vigenti.

CHE FARE?

La raccomandazione è quella di pianificare attentamente eventuali modalità di svolgimento dell'attività lavorativa a distanza. Ad esempio: un locale pubblico rispetta o meno i criteri suindicati? Per non parlare di questioni di riservatezza in tema di privacy, altro argomento

estremamente delicato da affrontare.

E' centrale anzitutto comprendere l'effettiva volontà dei lavoratori e le loro esigenze, valutando attentamente nel contempo tutti i rischi che possono insorgere.

Per far questo è opportuno organizzare un gruppo di lavoro di cui faccia parte, oltre al Rappresentante dei Lavoratori, anche il Servizio di Prevenzione e Protezione con il Responsabile ed il Medico Competente al fine di poter definire una policy aziendale in materia di "smart working" che pianifichi una validazione degli strumenti di lavoro e un'autorizzazione degli ambienti in cui dovrà essere svolto il lavoro.



Assolutamente consigliabile poi una prassi che contempra sistemi di vigilanza con sopralluoghi concordati, nel pieno rispetto delle regole che disciplinano l'accesso ai luoghi privati.

L'INFORMATIVA

Importante infine ricordare anche che **la legge prevede**, specificamente, **che con cadenza almeno annuale venga elaborata e consegnata sia al lavoratore che al Rappresentante dei Lavoratori una informativa completa sui rischi cui può essere esposto lo smart worker**, sia in tema di Sicurezza (infortuni) che in tema di Salute-Benessere (tecnopatie e stress lavoro-correlato).

CONSIDERAZIONI FINALI

In conclusione il suggerimento è quello di non lasciare nulla al caso, definendo sempre con un accordo scritto il perimetro che ciascun attore si impegna a rispettare per evitare di trovarsi in un secondo tempo con spiacevoli sorprese e grattacapi che si potevano tranquillamente prevedere ed evitare.



CONTATTI

Inquadra il codice QR
e salva nella rubrica del cellulare



Via Monteverdi, 18
- 20131 - Milano



+39 - 02 34 53 70 85



info@betamtechnology.it

