



***LA NUOVA FRONTIERA DEL LAVORO AGILE:  
LE NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA E LE CARENZE  
NORMATIVE***

***Ing. Serenella Corbetta Libero Professionista  
Ordine degli Ingegneri di Monza e Brianza***

# **Proposte di integrazione della Legge 81/2017 e formazione necessaria per risolvere criticità di obblighi, controlli e comportamenti attesi**

## Argomenti

- Le conseguenze della Legge 81/2017: come attivare il rispetto delle regole e come integrare le carenze normative
- I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore smart
- Comportamenti attesi del lavoratore agile
- Aspetti di difficile applicazione: la verifica di rispondenza del posto di lavoro domestico
- Il diritto alla disconnessione – legge 61/2021
- Aspetti fondamentali di corretta informazione e formazione dello smart worker
- L'importanza del contratto individuale

## **Legge 81/2017: Le regole e le carenze normative**

- La Legge n.81/2017 ha definito un impianto normativo sul piano della salute e della sicurezza del lavoratore agile piuttosto minimalistico ...
- L'obiettivo di semplificare il sistema di tutela e prevenzione stabilito per il lavoro agile rispetto alla disciplina del telelavoro, lascia molte problematiche il capo al Datore di Lavoro.
- Il profilo più critico attiene agli obblighi di sicurezza sul lavoro, sia per l'assenza di riferimenti spazio-temporali della prestazione, sia per la presenza di una normativa eccessivamente generica (con implicito rinvio agli accordi individuali o collettivi).

## **Legge 81/2017: Le regole e le carenze normative**

- Il lavoro agile è riconducibile alla fattispecie del “lavoro a distanza”, di cui all’art. 3, comma 10, d.lgs. n.81/2008
- Le previsioni di salute e sicurezza sul lavoro contenute nella Legge n. 81/2017 devono essere raccordate con le disposizioni generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs. n.81/2008 che riguardano tutti i lavoratori compresi quelli a domicilio, prevedendo un dettaglio sui compiti delle figure previste nell’organizzazione aziendale della sicurezza e sulle modalità della loro attuazione.

## **Legge 81/2017: Le regole e le carenze normative**

L' art. 22 della Legge n. 81/2017 definisce un unico obbligo esplicito in capo al Datore di lavoro , oltre al “contratto individuale” :

- Consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), un' informativa scritta annuale nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22, comma 1).

## Legge 81/2017: Le regole e le carenze normative

- Appare difficile per il datore di lavoro adempiere all'obbligo di garanzia prevenzionistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro con la mera consegna dell'informativa quando la prestazione lavorativa viene svolta al di fuori dai locali aziendali. Venendo meno infatti, per espressa previsione legislativa, i vincoli di luogo e di orario di svolgimento della prestazione lavorativa, **il datore di lavoro non può incidere direttamente sul comportamento del lavoratore, perché non ha la supervisione diretta dell'ambiente lavorativo e del rischio legato alla prestazione lavorativa**



# Legge 81/2017: Le regole e le carenze normative

## Contenuto dell'informativa:

- Gli obblighi di informazione e formazione devono essere necessariamente adattati alla specifica configurazione della prestazione lavorativa resa in modo agile e all'impossibilità per il datore di lavoro di controllare il luogo di adempimento della prestazione sottratto alla sfera della sua disponibilità.
- Bisogna fornire una adeguata informazione e formazione sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività dell'impresa in generale, sui rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza, sulle disposizioni aziendali in materia e sulle attività di protezione e prevenzione adottate.

## Legge 81/2017: Le regole e le carenze normative

### Contenuto dell'informativa:

- Ma il controllo a distanza del lavoratore?
- La normativa della privacy?
- La declinazione di eventuali limitazioni sui luoghi di lavoro?
- Il diritto del distacco?

Oggi abbiamo a disposizione solo il “contratto individuale con lo smart worker” che E' UN ELEMENTO FONDAMENTALE

# I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore Smart

## Controllo a distanza del lavoratore Smart

- Art. 4 Statuto dei Lavoratori che amplia i poteri di controllo del DDL sulle strumentazioni aziendali
- Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 giugno 2015
- Ispettorato del Lavoro, con la Circolare n.2 del 7 novembre 2016
- Garante della Privacy con il provvedimento del 16 marzo 2017

# I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore Smart

## Le raccomandazioni:

- configurare il sistema in modo da rilevare la posizione geografica con una cadenza temporale strettamente proporzionata alle finalità perseguite;
- consentire l'accesso a detti dati al solo personale incaricato;
- adottare misure volte alla cancellazione automatica dei dati dopo la decorrenza stabilita;
- adottare misure di tipo organizzativo al fine di anonimizzare i dati raccolti – il tutto previa informativa ai dipendenti nel rispetto del Codice Privacy

## I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore Smart

### Tutela della privacy, obblighi e responsabilità del datore di lavoro e dello smart worker

- Il download o la copia di documentazione aziendale sui devices o la possibilità per il lavoratore agile di connettersi a reti pubbliche, non adeguatamente protette, potrebbe compromettere le esigenze di protezione dei dati, riferiti tanto a segreti aziendali, quanto ai singoli lavoratori e da soggetti terzi, quali clienti o fornitori
- La collaborazione di quest'ultimo si rivela dunque indispensabile alla tutela del patrimonio aziendale e dei dati da salvaguardare.

## I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore Smart

- Idonee a tal fine possono essere precise prescrizioni imposte dal datore di lavoro in ordine ai luoghi in cui è consentito rendere la prestazione lavorativa ovvero specifici divieti di comunicazioni delle credenziali di accesso a soggetti terzi - non è pertanto precluso al datore di lavoro di porre particolari limitazioni alla discrezionalità del lavoratore nella scelta delle modalità con cui renderla.

## I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore Smart

- Fermo dunque l'obbligo per il datore di lavoro, anche quale titolare del trattamento dei dati, di prevedere misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la sicurezza informatica, ai fini del buon esito di un progetto di smart working è essenziale l'apporto del lavoratore, dal punto di vista della condotta e della conoscenza degli strumenti informatici.

## I vincoli e i limiti nel rapporto azienda/lavoratore Smart

- La formazione dello smart worker è dunque elemento fondamentale per prevenire rischi connessi alle vulnerabilità informatiche e a tutelare la privacy dei terzi e degli stessi lavoratori



## Comportamenti attesi dal lavoratore agile

- “Il lavoratore ha l’obbligo di cooperare all’attuazione delle specifiche misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali” (rif. art. 22, comma 2 Legge 81/2017).

## Comportamenti attesi dal lavoratore agile

- Il dipendente ha l'obbligo di osservare le direttive aziendali (anche in relazione ai tempi di riposo e alle misure tecniche e organizzative per garantire il diritto alla disconnessione) e collaborare all'attuazione delle misure di sicurezza predisposte dal datore di lavoro utilizzando gli strumenti tecnologici in sua dotazione, in conformità alle policy aziendali, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. La violazione degli obblighi di collaborazione, oltre alla rilevanza disciplinare, potrebbe determinare una limitazione di responsabilità in capo al datore di lavoro.



## Criticità: “Working Anytime , Anywhere”

- Per il D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro è tenuto alla verifica della conformità dell’ambiente di lavoro che nel caso specifico risultano di difficile, e spesso impossibile, applicazione.
- Ambiente di lavoro:
  - Domestico
  - coworking
  - ...all’aperto?

## Criticità: “Working Anytime , Anywhere”

- ...nello svolgere l’attività all’aperto “il lavoratore è tenuto ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi”.

## Criticità: “Working Anytime , Anywhere”

...La verifica degli ambienti di lavoro impone un sopralluogo fisico del datore di lavoro?

Sembrirebbe di SI , ma è impossibile!

Suggerimento:

- autocontrollo con check list compilata dal lavoratore.

Si ritiene inoltre che l'elemento fondante anche di questo onere in capo al datore di lavoro si possa ricondurre ad una specifica declinazione del percorso informativo e formativo del lavoratore



## La disconnessione: working anytime

- Il diritto alla disconnessione è “il diritto del lavoratore a non essere raggiungibile o contattabile, rispondendo al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero il diritto a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione intellettuale) recuperando le proprie energie psico- fisiche”.
- Il diritto alla disconnessione è speculare ad un “dovere di disconnessione”, che spetta al datore di lavoro disciplinare nel quadro della nuova organizzazione del lavoro per «fasi, cicli e obiettivi» che caratterizza il lavoro agile

## La disconnessione: working anytime

- Il legislatore ha stabilito che il datore di lavoro deve garantire “i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro” (art. 19 comma 1 Legge n. 81/2017).
- La norma precisa che il dipendente ha l’obbligo di osservare, nell’esercizio della prestazione di smart working, le direttive aziendali (anche in relazione ai tempi di riposo e alle misure tecniche e organizzative attuate per garantire il cosiddetto diritto alla disconnessione) utilizzando la strumentazione fornita secondo le istruzioni ricevute.

## La disconnessione: working anytime

La piena applicabilità della disciplina in materia di disconnessione dalle strumentazioni informatiche appare centrale il ruolo della formazione rispetto alla gestione dei tempi di lavoro nell'epoca della destrutturazione spazio-temporale della prestazione lavorativa, ai fini di un corretto bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance).



# La disconnessione: working anytime

## **Testo Decreto Legge n. 30 del 2021 coordinato con la Legge 06 maggio 2021 n. 61 – Art. 2 Lavoro agile, congedi per i genitori e bonus baby sitting**

Comma 1 - Ter: Fermo restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuta al lavoratore che svolge l'attività in modo agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi

## **Formazione ed informazione dello Smart Worker**

### **Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e del 06/07/2016 – Rischio Basso**

- 4 ore Modulo Generale Normativo Giuridico
- Contenuti: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

- 4 ore Modulo Formazione Specifica Rischio Basso
- **Contenuti:** Il rischio infortuni, Incidenti, infortuni e infortuni mancati , RISCHI CORRELATI ALLE ATTIVITÀ D'UFFICIO (Ambienti di lavoro, microclima e illuminazione, Scivolamenti, cadute e urti, Movimentazione manuale carichi, Attrezzature, scale portatili, Rischio elettrico), IL LAVORO AL VIDEOTERMINALE (Il lavoro al videoterminale, Conoscere il rischio videoterminale, Video e posizioni, Video e visione, Video e rischio elettrico, Sorveglianza sanitaria, Computer portatili, Video ed esercizi), ATTIVITÀ DI UFFICIO: ALTRI RISCHI SPECIFICI (Stress lavoro-correlato e organizzazione del lavoro, Utilizzo di autovetture e infortuni in itinere, guida sicura, Utilizzo del telefono cellulare), GESTIONE DELL'EMERGENZA (Gestione dell'emergenza, Incendio: misure di prevenzione e protezione)

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

### Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e del 06/07/2016 – Rischio Basso

- 6 ore Aggiornamento Quinquennale
- Contenuti: Richiami ed aggiornamento dei rischi di cui ai Moduli Base

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

- L'art. 18 comma 2 della Legge n. 81/2017 individua il datore di lavoro come responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per l'espletamento della propria prestazione in regime di smart working.
- Gli obblighi di informazione e formazione (art. 36 e 37 D.Lgs. 81/2008 e smi) devono essere necessariamente adattati alla specifica configurazione della prestazione lavorativa resa in modo agile e all'impossibilità per il datore di lavoro di controllare il luogo di adempimento della prestazione sottratto alla sfera della sua disponibilità.

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

- Non è possibile , garantire un continuo monitoraggio e verifica del rispetto della sicurezza presso ambienti privati.

**Questa formazione risponde alle esigenze del Datore di lavoro e dello smart worker?**

- L'unico strumento a disposizione delle aziende per tutelare i lavoratori agili è **l'aumento delle loro conoscenze e competenze in merito alla sicurezza in ambienti completamente diversi dal tradizionale ufficio aziendale**, dato che l'azienda non è certamente in grado, e probabilmente non le è consentito, di garantire un continuo monitoraggio e verifica del rispetto della sicurezza presso ambienti privati

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

### Quale percorso formativo?

Argomenti tradizionali:

- l'identificazione dei principali rischi presenti anche in ambito privato e domestico
- le misure di prevenzione e protezione presenti negli ambienti di lavoro condivisi a cui ha provveduto l'azienda in caso di co-working
- le misure di prevenzione e protezione necessarie e applicabili in ambito domestico
- la necessità di trasmissione di informazioni sullo stato delle postazioni e dell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore agile (per postazioni sia in co-working, sia domestiche)

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

### Quale percorso formativo?

Nuovi argomenti:

- progettazione della formazione e dell'autoformazione tramite interviste comprese le indicazioni delle fonti e la capacità di riconoscere le fonti attendibili
- elementi di digital divide, tramite Training on the job e mentoring
- lavori e progetti (diritto al distacco, identificazione di indicatori di performance) da assegnare a gruppi di lavoratori
- problem solving e capacità di gestire il cambiamento

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

### Modalità

- attività di autoformazione e di apprendimento nei contesti informali tradizionali (seminari, convegni, fiere, ecc.) e di nuova generazione (webinar, motori di ricerca, videotutorial, ecc.).
- Per queste attività è consigliabile prevedere un monte ore annuo di autoformazione ma che deve essere verificato dal datore di lavoro ed eventualmente (si suggerisce pertanto la progettazione preventiva in termini di contenuti e counselling).

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

### Finalità

- Non soltanto la maggiore riduzione possibile dei rischi a cui sono esposti anche i lavoratori agili ma anche contrastare alcuni dei principali rischi legati allo smart working, quali l'isolamento e il senso di esclusione, promuovendo una conoscenza più approfondita tra i lavoratori, il senso di appartenenza ad una comunità e lo spirito di squadra.
- Tutelare il Datore di lavoro modificando la concezione del “controllo” della postazione di lavoro e delle modalità operative

## Formazione ed informazione dello Smart Worker

### Finalità

- Il percorso deve essere continuativo e sarebbe utile che venisse previsto in quantità superiore a quanto indicato dalla norma attualmente in vigore (D.Lgs.81/2008 e Accordi Stato Regioni del 21/12/2011 e del 06/07/2016)



## L'importanza del Contratto Individuale

Insieme alla formazione l'altro elemento cardine per risolvere le criticità della Legge 81/2017 è , ad oggi, il **contratto individuale**:

- Eventuali limitazioni dei luoghi di lavoro all'aperto (perchè insicuri , si pensi al rischio rapina)
- Divieto di utilizzo di rete pubbliche (tutela della privacy)
- Eventuali limitazioni per luoghi affollati (diffusione delle informazioni anche contenute nelle telefonate)
- Diritto alla disconnessione
- Identificazione delle fasce di orario di connessione
- ....



***LA NUOVA FRONTIERA DEL LAVORO AGILE:  
LE NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA E LE CARENZE  
NORMATIVE***

***Grazie per l'attenzione!***