



***"Lo smartworking come strumento organizzativo
e di tutela del lavoratore:
dalla fase 1 alla fase 2 dell'emergenza"***

**Il lavoro agile trattato anche come
misura per tutelare le fragilità**

Agi Lombardia - 18 maggio 2020

Avv. Annalisa Rosiello



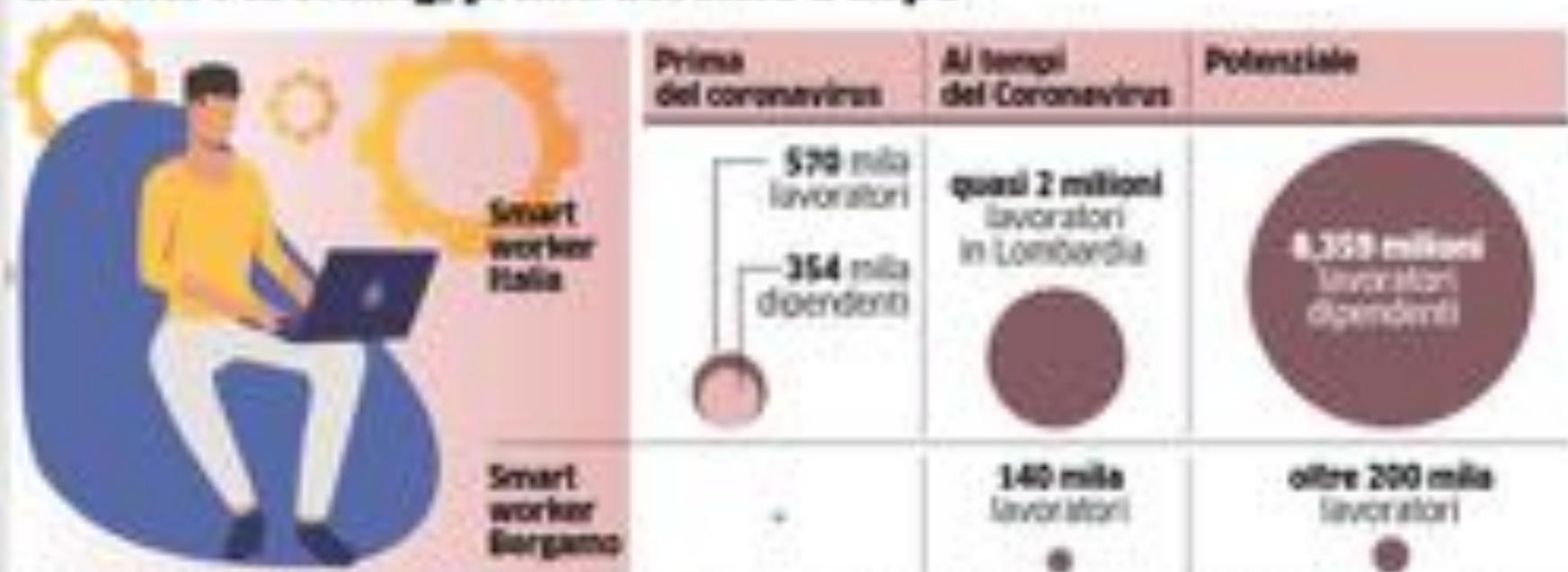
1) Principali disposizioni sullo SW

2) Vantaggi per il lavoratore (focus su categorie in condizioni di svantaggio)

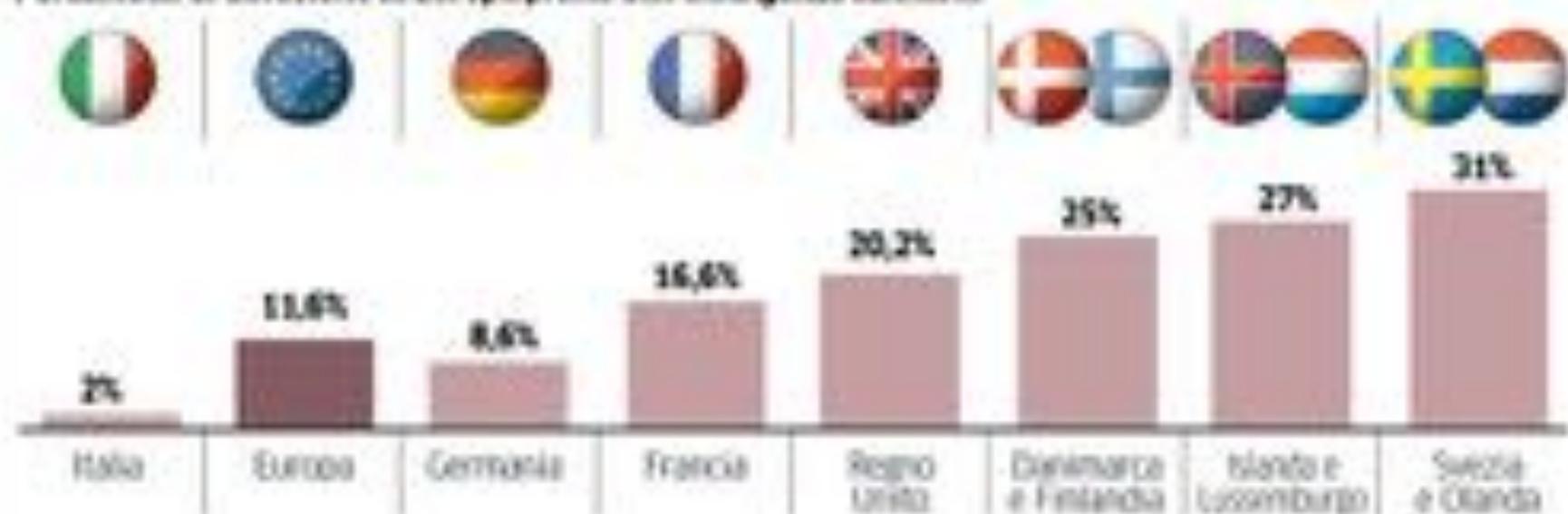
3) Possibili rischi dello SW (disfunzioni lavorative)

4) Alcuni spunti sulle possibilità future

Lo Smart Working, prima durante e dopo



Percentuali di diffusione in Europa prima dell'emergenza sanitaria



FONTE: Sima Osservatorio Politologico di Milano; Sima Fondazione studi Consistenti del lavoro, 26/03/2020;

dati del ministero del lavoro al 13/11/2020; IREDA Fondazione studi Consistenti del lavoro, 26/02/2020; Sima Città Bergamo, Euristat

L'ESPO - HUB



Normativa pre-Covid-19 su sw

- Legge 7 agosto 2015, n° 124 (pubblico)
- Legge 22 maggio 2017 n° 81 (privato e pubblico)
- Direttiva PCM 1° giugno 2017 n° 3 (pubblico)
- Legge 145/2018, comma 486 (Legge di Bilancio 2019) (privato e pubblico)-
art. 18, comma 3 bis l. 81/2017
- Direttiva PCM 26 giugno 2019, n° 2 (pubblico)

Totale 5 disposizioni



Normativa emergenziale

D.l. 23 febbraio 2020 n° 6, convertito in l. 5 marzo 2020, n° 13 – misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 abrogato

DPCM ATTUATIVI:

- 23 febbraio 2020,
- 25 febbraio 2020
- 1° marzo 2020
- 4 marzo 2020
- 8 marzo 2020
- 9 marzo 2020
- 11 marzo 2020
- 26 aprile 2020

D.l. 2 marzo 2020, n° 9, Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da covid-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria

D.l. 17 marzo 2020, n° 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19 convertito in l. 24 aprile 2020, n° 27 (CURA ITALIA)

D.l. 25 marzo 2020 n° 19, Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19

D.L. 8 aprile 2020, n. 23 recante "misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali"

-DPCM 10 aprile 2020 disposizioni attuative D.l. 8 aprile 2020

Bozza D.L. "Rilancio"

Specifica per il pubblico impiego

D.l. 17 marzo 2020, n° 18, art. 87

Direttiva 1/2020 Ministra PA 26-2-20

Direttiva 2/2020 Ministra PA 12-3-20

Direttiva 3/2020 Ministra PA 4-5-20

Protocollo Governo/OOSS 14 marzo 2020
Protocollo Governo/OOSS 24 aprile 2020

WIN-WIN-WIN



Benefici per le Aziende

- Riduzione assenze, aumento produttività, risparmio costi di gestione (spazi, arredi, utenze, ecc.)

Benefici per i lavoratori

- Maggiore autonomia nella gestione delle attività lavorative (orari, luoghi)
- Maggiore soddisfazione e miglioramento della vita in termini di work-life balance
 - Risparmio tempi e costi spostamenti
 - Minore stress da lavoro
- Possibile strumento di tutela per categorie soggette a particolari rischi

Benefici per la collettività

- Riduzione emissioni CO2 da traffico e inquinamento
- Contributo alla rivitalizzazione dei quartieri periferici non più solo “dormitori”



**F
R
A
G
I
L
I
T
A'**

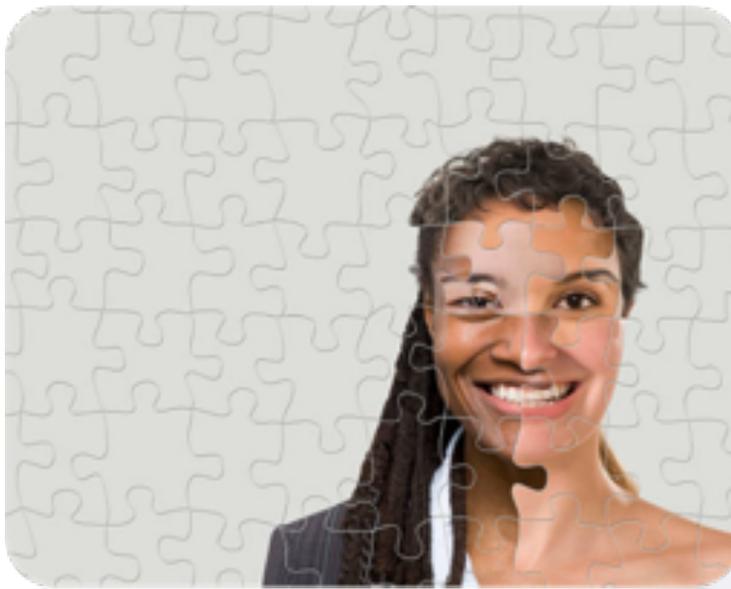




**Art. 2087 c.c.: massima protezione
tecnologicamente e scientificamente fattibile**

**Art. 28 del D.lgs. 81/2008
Oggetto della prevenzione e della valutazione dei
rischi è costituito da**

“ tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato secondo l'accordo europeo dell'8 ottobre 2004... ”.



... **ma oggetto** della prevenzione e della valutazione dei rischi
sono anche **gruppi di lavoratori soggetti a rischi particolari**

- ✓ **lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento**
- ✓ **differenze di genere**
- ✓ età
- ✓ provenienza da altri paesi
- ✓ specifica tipologia contrattuale

Art. 28 del D.lgs. 81/2008

Prevenzione non destinata a un “neutro”

Fattori di rischio (salute)

e fattori di discriminazione art. 15 statuto e dd.lggss antidiscriminatori

Fattore di rischio salute	Fattore di discriminazione “corrispondente”
✓ Differenze di genere	GENERE/ sesso
✓ Lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento	
✓ Età	ETÀ
✓ Provenienza da altri paesi	NAZIONALITÀ, RAZZA, ORIGINE ETNICA, RELIGIONE
✓ Disabilità (non previsto dall’art. 28 T.U. ma da varie leggi in tema di disabilità)	DISABILITÀ (sia nei riguardi del disabile che del <i>caregiver</i>)

Sovrapposibilità non è casuale

Fattore di rischio
(salute)

Clima di benessere al lavoro
(motivazione elevata, meno
morbilità, no contezioso,
ritorno di immagine, ecc.)

Adozione di misure e di azioni
preventive quale ad esempio
LO SW

Tutela della dignità,
libertà e salute del
lavoratore e prevenzione
del rischio stress e altre
disfunzionalità

Allontamento del fattore di
discriminazione

Fattore di rischio
Disabilità

Con le conseguenze tutte del diritto
antidiscriminatorio (nullità, onere della
prova “alleggerito”, risarcimento danno
non patrimoniale se richiesto)

Adozione di RAGIONEVOLI
ACCOMODAMENTI
Misure architettoniche, logistiche,
organizzative formative

In fase emergenziale: SW COME
DIRITTO

Accertabile e
dichiarabile dal
Giudice

Omissione
=
Discriminazione



Fattore di rischio GENERE

Clima di benessere in azienda
(motivazione elevata, meno
morbilità, no contezioso, ritorno di
immagine, ecc.)

Adozione di misure e di
azioni preventive
(accordi conciliazione,
smartworking, turni,,ecc.)
In fase emergenziale: SW come
diritto per genitori con figli fino a 14
anni

Tutela della dignità, libertà
e salute del lavoratore e
prevenzione del rischio
stress e altre
disfunzionalità

Allontanamento del fattore di
discriminazione
(inclusi mobbing e straining di
genere)

Gli svantaggi potenziali dello sw Lo straining

Isolamento

Mancanza di rapporti interpersonali

Mancanza di coordinamento

Mancanza di adeguate informazioni

Mancanza di adeguate strumentazioni di
lavoro

Lo stress lavoro correlato



La tensione può essere causata da fattori diversi quali:

- ✓ **il contenuto del lavoro**
- ✓ **Always on e *tecno-stress*, problemi di connessione**
- ✓ **Il superlavoro, richieste eccessive, prestazionalità e competizione spinta**
- ✓ **obiettivi non coerenti, assenza di obiettivi**

Per concludere alcuni spunti

Sw da fase 1 a Fase 2 (e a tempo ordinario)

- 1) Ripristino natura originaria dello sw**
- 2) Questionari per verificare gradimento/criticità**
- 3) Valorizzare accordi sindacali**
- 4) Attenzione alla formazione**
- 5) Criteri di precedenza**
- 6) Monitoraggio situazioni disfunzionali**



**Grazie per la partecipazione e
buona ripresa !**

Annalisa Rosiello