

Newsletter



Area tematica salute e sicurezza

PERIODICO DI INFORMAZIONE, AGGIORNAMENTO, COMMENTO

Notizie di rilievo

- Definito L'accordo di settore sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- Assemblea unitaria degli Rls/RIst Napoli 11 febbraio 2016
- Firmato l'accordo contro le violenze e le molestie
- Il lavoro agile, flessibile, nomade o "smartworking"

Sentenze

- "A proposito di controlli a distanza" commento alla sentenza 12 ottobre 2015 n. 20440

NEWSLETTER

Numero 11

Marzo 2016

La stesura di questo numero è a cura dell' Area Tematica Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro della Uilca Nazionale con la collaborazione di :
Luciano David
Antonio Papa
Giuseppe Madia

Definito l'accordo di settore sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

E' stato siglato il 4 febbraio scorso l'accordo di settore sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'accordo permette di superare una situazione "d'impasse" che si trascinava da troppo tempo. Infatti, nel settore bancario la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori era precedentemente regolata **dall'accordo del 12 marzo 1997**. Nel corso del 2013 la parte datoriale aveva focalizzato la propria attenzione sulla necessità di una riduzione dei costi connessi all'attività dei RLS, sia in termini numerici che di agibilità e, con lettera del 21 giugno 2013 aveva deciso in modo unilaterale di disdettare tale accordo. Di conseguenza, con la circolare n. 83 del 2013, l' Abi aveva dato alle Aziende le istruzioni operative in merito agli effetti di tale disdetta, il venir meno dell'accordo di settore aveva lasciato un "vuoto", con l'impossibilità di procedere al rinnovo delle cariche dei Rls. Ci sono voluti quasi tre anni per arrivare alla stesura di un nuovo testo condiviso, l'accordo, sottoscritto da Abi per la parte datoriale ,e da Fabi, First Cisl, Fisac, Sinfub, Ugl Credito, Uilca ed

UniSin in rappresentanza dei lavoratori, disciplina in tema di consultazione e partecipazione dei Lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per le tematiche di salute e sicurezza. Nei tredici articoli del Verbale d'accordo si definiscono infatti tempi, modalità e numero dei RLS che ogni azienda bancaria dovrà eleggere in base al numero dei lavoratori presenti. Nell'accordo si stabilisce che il numero dei componenti i RLS non potrà mai essere inferiore a 1 ogni 800 lavoratori del gruppo bancario; inoltre se detto gruppo conta più di quattromila lavoratori è consentito, previa intesa tra le organizzazioni sindacali e la capogruppo, istituire la figura degli **RLS di Gruppo**. Precisiamo che il verbale d'intesa è solo un accordo quadro con delle linee di indirizzo utili alla definizione dei negoziati di secondo livello. E' necessario perciò, al fine rafforzare e valorizzare ulteriormente la funzione dei Rls aprire un confronto negoziale di secondo livello nel quale affrontare i demandi previsti dall'accordo nazionale, alcuni dei quali sperimentali come la possibilità di istituire la figura del RLS di gruppo.

DEFINITO L'ACCORDO DI SETTORE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Si è conclusa la trattativa per il rinnovo dell'accordo di settore sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del 12 marzo 1997. E' stata una contrattazione complicata, segnata dalla posizione di Abi di ridurre i costi e semplificare le procedure, tanto da rischiare di mettere in discussione i diritti dei RLS. L'accordo, il cui testo è rispondente con quanto indicato dalla Commissione Ministeriale a seguito dell'interpello dell'ottobre 2014, firmato congiuntamente dalle parti, integra quanto previsto dagli obblighi dettati dal D.lgs del 9 aprile 2008, n.81 s.m.i., e disciplina in tema di consultazione e partecipazione dei Lavoratori e dei RLS le materie di seguito riportate:

Numero dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Il numero sarà così definito:

- a) **1** rappresentante nelle aziende che occupano sino a 200 lavoratori;
- b) **3** rappresentanti nelle aziende che occupano da 201 a 1.000.
- c) **6** rappresentanti nelle aziende che occupano più di 1.000 lavoratori.

Si aggiungono nelle aziende che occupano più di 2.000 lavoratori:

- a) fino a 8.000 dipendenti, **1** rappresentante per ogni 3.000 lavoratori o frazione di 3.000, eccedenti i primi 2.000;
- b) oltre 8.000 dipendenti e fino a 29.000 dipendenti, **1** ulteriore rappresentante ogni 7.000 lavoratori o frazione di 7.000, eccedenti i primi 8.000;
- c) oltre 29.000 dipendenti, **1** ulteriore rappresentante ogni 7.500 lavoratori o frazione di 7.500 eccedenti i primi 29.000.

In Aziende appartenenti a Gruppi Bancari, il numero dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, determinati con detto meccanismo, non potrà mai essere inferiore a **1** RLS ogni 800 lavoratori del Gruppo. **Nei gruppi con oltre 4.000 lavoratori**, in presenza della delegazione Sindacale ai sensi dell'art. 22 del Ccnl, e su indicazione della Capo Gruppo le parti possono stabilire, ovviamente con accordo, **l'istituzione di RLS cosiddetti di Gruppo**.

Ricorrendo tale condizione il numero di RLS viene aumentato nella misura di

- 1** rappresentante fino a 10.000 dipendenti;
- 2** rappresentanti da 10.001 a 20.000 dipendenti;
- 3** rappresentanti da 20.001 a 30.000 dipendenti;
- 4** rappresentanti da 30.001 a 40.000 dipendenti;
- 5** rappresentanti da 40.001 a 50.000 dipendenti;
- 6** rappresentanti da 50.001 a 60.000 dipendenti;
- 7** rappresentanti oltre i 60.000 dipendenti.

Tale fattispecie avrà carattere sperimentale e le parti, su iniziativa di una delle stesse, potranno valutarne l'efficacia in caso di rilevanti modificazioni Societarie e/o di Gruppi.

Esclusioni dal monte ore a disposizione dei RLS

Altro elemento di novità inserito nell'accordo, al momento in via sperimentale, è l'esclusione dei tempi di viaggio per l'espletamento delle funzioni dei RLS dalle 50 ore di agibilità annuali previste dall'accordo, qualora i luoghi da raggiungere si trovino al di fuori del comune ove è situata la sede di lavoro del RLS.

Dotazione aggiuntiva di ore di permesso per tutti i RLS appartenenti a realtà aziendali complesse o di Gruppo

Al fine di rafforzare il dialogo tra Azienda/Gruppo e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti potranno, tramite accordo, individuare una specifica componente nell'ambito dei RLS, cui affidare specifiche funzioni non lesive delle attribuzioni di legge facenti capo ad ogni singolo RLS. In tal caso a ciascun rappresentante (tutti e non solo quelli facenti parte della specifica componente) verranno riconosciute ulteriori 5 ore, in aggiunta al monte ore di 50, per le necessarie attività di preparazione e verifica.

Elezione dei RLS

L'accordo disciplina anche le modalità di elezione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza mediante l'elezione unitaria e diretta dei lavoratori, nonché l'accesso dei RLS nei luoghi di lavoro.

Formazione

Particolare attenzione è stata riservata al tema della dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, finalizzata all'acquisizione di adeguate conoscenze in materia di salute e sicurezza e sui rischi specifici del settore (rapine e stress lavoro correlato).

DEFINITO L'ACCORDO DI SETTORE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Commissione Paritetica Nazionale

Sono stati, altresì, ampliati i compiti della Commissione Paritetica Nazionale per la sicurezza, la quale, oltre a svolgere le funzioni indicate dall'art. 51 del D.lgs. 81/2008, si occuperà anche della ricognizione delle attività dei RLS, prendendo in esame gli ulteriori dati elaborati da Ossif relativi alle rapine tentate ed effettuate.

Miglioramenti operativi

Per gli accessi, abolito il registro a favore di una semplice comunicazione all'Azienda, ridotto il termine di preavviso a 24 ore ed azzerato in caso di eventi criminali ed infortuni gravi; Esteso il diritto di voto ai distaccati; Introdotta la possibilità di istituire in Azienda la bacheca elettronica e la casella di posta dedicata.

Definiti alcuni problemi interpretativi

Le Aziende dovranno consegnare tempestivamente il DVR ai RLS e su richiesta anche in formato elettronico;

Abbiamo mantenuto la comunicazione all'azienda degli spostamenti del RLS unicamente al fine di ottenere il mezzo più appropriato; Inoltre saranno effettuati tutti i pagamenti dei rimborsi attualmente ancora sospesi.

Norma di salvaguardia

Infine si è concordato di introdurre una clausola di salvaguardia, in particolare per le norme a carattere sperimentale, su eventuali questioni applicative e/o interpretative dell'accordo, le quali saranno risolte con specifici incontri di verifica. Particolare attenzione sarà prestata, ove non risolta a livello aziendale, alla verifica dell'incidenza sul monte ore di agibilità dei tempi di trasferimento nelle aree metropolitane. Con la definizione dell'accordo, si rende inderogabile aprire nelle Aziende il percorso del recepimento dei demandi e dell'applicazione delle norme previste. Sarà necessario procedere alla elezione dei Rls, definendo prima il regolamento elettorale e gli ambiti territoriali di competenza; decidere, inoltre, se concordare l'istituzione

dei RLS di Gruppo e/o la definizione di un accordo che, nell'ambito della Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (o di gruppo) definisca i compiti e le funzioni della "specifica componente" nel rispetto del dettato legislativo; valutare sugli ambiti territoriali definiti ed in riferimento alle strutture presenti, l'impatto dei tempi di viaggio all'interno dello stesso comune di lavoro del RLS, per concordare eventuali ulteriori modalità di computo del monte ore. **Le OO.SS. unitariamente ritengono l'accordo raggiunto positivo e utile per rafforzare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel nostro settore, in tutte le loro attribuzioni specifiche, vista anche l'assoluta rilevanza del presidio ed intervento a loro affidato.**

Il testo dell'accordo è reperibile all'indirizzo:

http://www.uilca.it/pdf/news/verbale_di_accordo_sugli_rls_4-2-2016_fl10296.pdf



ASSEMBLEA UNITARIA DEGLI RLS/RLST NAPOLI 11 FEBBRAIO 2016

Con l'Assemblea di Napoli dell'11 febbraio 2016 **CGIL CISL UIL hanno** inteso avviare una stagione di impegno che, confermando e proseguendo quanto finora fatto, miri a raggiungere specifici obiettivi di concretezza relativamente ai temi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. I punti sono illustrati nel documento unitario reperibile all'indirizzo:

<http://www.uil.it/documents/Documento%20Assemblea%20Napoli%20FINALE%203.pdf>

Da Napoli in poi, l'identificativo **#girodivite** (hashtag e logo) contraddistinguerà l'impegno del sindacato e accompagnerà tutte le iniziative unitarie che saranno alla base dei risultati raggiunti.

400 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da tutta Italia sono arrivati a Napoli per l'Assemblea nazionale di Cgil, Cisl e Uil nella giornata del 11 febbraio. L'Assemblea unitaria degli Rls e Rlst di Cgil, Cisl e Uil che si è tenuta presso l'Aula Magna del Dipartimento di Pediatria dell'Azienda ospedaliera universitaria Federico II di Napoli ha visto susseguirsi i tanti interventi e le relazioni sui temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono intervenuti i **Rls**, i **Rls territoriali**, i **Rls di Sito ed anche gli esponenti dei patronati**. Tra i temi affrontati vanno segnalati il superamento dell'isolamento dei Rappresentanti e la rivendicazione di un maggiore coordinamento, la necessità di porre più attenzione alla critica situazione delle piccole e piccolissime imprese, la lacunosità del Documento di valutazione dei

rischi redatto dalle imprese. Tutti hanno ribadito che occorre fornire ai Rls più formazione, che occorre rafforzare gli organismi paritetici. In cima agli obiettivi vi è la riduzione fino a zero (occorre avere il coraggio di sognare) degli infortuni mortali, che nel 2015 hanno registrato (dopo anni di calo) un drammatico aumento. Vi è inoltre il fenomeno della sottodenuncia delle malattie professionali (con particolare attenzione alle patologie muscolo-scheletriche e allo stress lavoro correlato la necessità di un rapido avvio del Piano nazionale amianto per utilizzare subito le risorse messe a disposizione per le bonifiche e lo smaltimento. La segretaria confederale della Uil **Silvana Roseto** (nella foto a destra di pagina 5) è intervenuta ribadendo l'importanza dell'incontro annuale dei Rls per fare il punto della situazione e per dare nuovo impulso agli obiettivi che unitariamente occorre darsi anche per affrontare i rischi emergenti non ultimi quelli derivanti da nuove modalità di lavoro quali il lavoro agile che destruttura lo spazio ed il tempo di lavoro dei lavoratori e rende difficile per i lavoratori associarsi e vedere riconosciuti i propri diritti e tutele. L'intervento di **Romolo De Camillis**, in rappresentanza della Direzione Generale del Ministero del Lavoro, ha affermato che si farà tutto il possibile per il completamento della decretazione relativa al Testo Unico e sugli organismi paritetici. De Camillis, ha poi annunciato che il Sistema informativo nazionale di prevenzione SINP (il cui decreto attuativo i Rls attendono da anni) è sul tavolo della presidenza del Consiglio e il suo varo è ormai imminente. La direttrice centrale della prevenzione dell'Inail **Ester Rotoli** ha affermato che "La cultura della sicurezza non è ancora così diffusa,



ASSEMBLEA UNITARIA DEGLI RLS/RLST NAPOLI 11 FEBBRAIO 2015

si registra un certo ritardo da parte delle imprese nell'applicazione del modello partecipativo, che prevede il coinvolgimento dei Rls. Sono comunque numerose le azioni messe in campo dall'Inail:

- il bando Isi destinato alle imprese (finanziato dal 2010 con 1,3 miliardi di euro), che "ha come presupposto la bilateralità e la valorizzazione del ruolo degli Rls";

- il bando Fipit, cui possono "partecipare solo i progetti che hanno ricevuto l'asseverazione degli organismi paritetici";

- l'avviso nazionale per manifestazioni d'interesse "per fare informazione agli Rls, finanziato con tre milioni di euro; relativamente a questo avviso sono arrivati circa 40 progetti fra cui alcuni da parte sindacale che sono molto interessanti, e serviranno per mettere in rete gli Rls".

- sull'amianto sono state messe in campo risorse economiche e progetti di ricerca; Nel bando Isi ci sono 83 milioni di euro per le bonifiche, nella Legge di stabilità

sono state messi a disposizione 28 milioni di euro per il Fondo per le vittime dell'amianto a causa di esposizione ambientale e familiare. Queste dotazioni non risolvono tutti i problemi, ma si incomincia ad affrontare il tema, con tutti gli altri attori del sistema prevenzione.

Il presidente del Comitato di indirizzo e vigilanza (Civ) dell'Inail, Francesco Rampi ha chiuso la serie degli interventi degli ospiti della giornata. La nuova Inail è sempre meno orientata agli aspetti assicurativi e sempre più attenta a quelli di carattere riabilitativo e di reinserimento. L'Inail ha avuto la fortuna di incorporare all'interno dell'Istituto le funzioni di ricerca dell'ex Ispesl e questo fatto permette all'Istituto di intersecare ricerca e prevenzione, orientando le indagini sulle cause principali degli infortuni e delle malattie professionali ed anche su tutti gli aspetti che consentono di ridurre i fattori di rischio".



ASSEMBLEA UNITARIA DEGLI RLS/RLST NAPOLI 11 FEBBRAIO 2015

Da segnalare un importante intervento di un Rls del comparto finanziario che ha ricordato quali sono le principali problematiche del settore: Il rischio rapina che andrebbe rivisitato in quanto sebbene la riduzione della presenza del contante nelle filiali ha dirottato i rapinatori verso altri esercizi commerciali, la presenza di mezzi forti temporizzati ha allungato di molto il tempo della permanenza dei rapinatori all'interno dei locali oggetto di rapina aumentando così il rischio di conseguenze fisiche e psicologiche dei lavoratori. È evidente che gli accordi con le prefetture, in assenza dei Rls e delle organizzazioni sindacali non contemplano questi scenari. Andrebbero inoltre implementate le attività di debriefing con gli psicologi (a sei mesi dai fatti criminosi) e la registrazione nella cartella sanitaria del dipendente di eventuali rilievi in seguito alla reiterazione di eventi criminosi subiti. Vi è il problema dell'unico impiegato in molte filiali (relativamente a possibili malori e violenze in seguito ad atti criminosi) in quanto la normativa in materia è ancora lacunosa. Il problema delle pressioni commerciali è dell'etica della vendita dopo i fatti del salvataggio delle quattro banche (Carichieti Cariferrara Banca Etruria e Banca Marche) si è fatto sempre più stringente. Bisogna mettere a fattor comune gli strumenti a disposizione (norme ISO 26000, Mifid 2, recepimento dell'accordo europeo contro la violenza e le molestie chiedendo alle controparti ABI, ANIA, FEDERCASSE ed EQUITALIA di sottoscrivere l'accordo europeo come CGIL CISL e

Uil hanno fatto con Confindustria). Occorre infine ricordare che il Direttore Generale dell'INAIL Lucibello ha definito lo "stress lavoro correlato" e il "tecnostress" come **l'amianto del futuro** in quanto le molte possibili patologie emergenti "a causa lenta" correlate a questi rischi (Patologie a componente autoimmune, cardiovascolari, su base ormonale, psichiche, etc) sono molto invalidanti. Il documento unitario preparato da Cgil, Cisl e Uil verte su alcune priorità considerate "indifferibili". Al primo posto vi è l'assetto istituzionale e di governo della prevenzione. Le organizzazioni sindacali rilevano la mancanza di **"un quadro complessivo di politiche nazionali in tema di salute e sicurezza sul lavoro"**, che non ha favorito la corretta applicazione del Testo Unico (decreto legislativo 81/2008), disperdendo "risorse umane ed economiche e non raggiungendo gli obiettivi" prefissati. Inoltre non è stata valorizzata la Commissione consultiva permanente, i tanti interventi di modifica delle leggi sopraggiunti negli anni, le cosiddette "semplificazioni" hanno di fatto aumentato il caos. Le organizzazioni sindacali, chiedono un dibattito su "quale modello di prevenzione verrà adottato e quale sarà il sistema di relazioni che si vuole creare", alla luce dell'importante riforma costituzionale in via di approvazione. La bussola dell'azione sindacale è il riconoscimento e il rafforzamento della rappresentanza aziendale e territoriale. Deve essere garantita "l'effettiva presenza dei Rls e dei Rlst in ogni luogo di lavoro la cui azione, si sottolinea, è anche ostacolata da norme recenti come il Jobs Act, intervenendo sulla "annosa questione degli Organismi paritetici e realizzando il Fondo per la rap-



FIRMATO IN ITALIA L'ACCORDO QUADRO EUROPEO SU VIOLENZA E MOLESTIE

Quella del recepimento dell'Accordo quadro europeo contro le molestie sul luogo di lavoro da parte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil è una firma "storica", per il nostro paese. L'intesa, che affronta su base volontaria i temi delle violenze e delle molestie sul lavoro in tutte le loro forme, segna un fondamentale passo in avanti culturale e sociale, rappresentando un'indispensabile premessa per progressi concreti nei luoghi di lavoro. Una dichiarazione di civiltà per gli alti principi che enumera, che vogliamo definire anche "completa" perché parte dalla promozione della cultura del rispetto, passa per la prevenzione e arriva alla presa in carico delle vittime.

Rispetto all'accordo europeo originale, le parti italiane si sono accordate per un'ulteriore fase da concludere entro il prossimo aprile. Tale fase si svolgerà a livello territoriale e prevede un'intesa tra associazioni datoriali e sindacali locali circa le misure concrete da attuare, soprattutto, ma non solo, per il sostegno legale e psicologico alle vittime. **Ma quali sono le possibili azioni concrete contro i fenomeni affrontati dall'accordo?** Per il mobbing e le molestie sessuali la prima prevenzione è senza dubbio culturale, da attuarsi con azioni di sensibilizzazione, campagne informative e/o moduli formativi. È necessaria una presa di posizione netta e inequivocabile dei vertici aziendali su comportamenti e atteggiamenti non ammessi. È inoltre dimostrata l'utilità degli "sportelli di ascolto" e di figure come il "consigliere di fiducia". Generalmente lo sportello di ascolto offre un'assistenza al singolo su varie problematiche lavorative per aiutarlo ad analizzare la situazione, attivare le risorse proprie e sviluppare una strategia. Al consigliere di fiducia ci si rivolge per esporre un comportamento scorretto e chiedere un intervento con una "procedura informale": di solito il consigliere ha la possibilità di convocare l'altra parte (o le altre parti) in causa, attuando una mediazione o un avvertimento a non proseguire con il comportamento. **Per quanto riguarda aggressioni e violenze da parte di utenza, clientela o terzi nei confronti di lavoratori, queste sono in preoccupante aumento,** colpendo soprattutto alcuni settori e le mansioni a contatto con il pubblico. Si va da reclami veementi a minacce e abusi verbali, fino all'aggressione fisica. In via preliminare, va messa a punto la modalità di registrazione degli episodi ed effettuata un'analisi dei rischi. Le misure preventive e di gestione possono comprendere

modifiche strutturali dei luoghi di lavoro (ad esempio, degli sportelli al pubblico) e l'installazione di telecamere e altri dispositivi. . Spesso, il lavoratore si trova ad affrontare clienti o utenti che non sono soggetti delinquenziali, ma persone arrabbiate ed esasperate. In questi casi, oltre al miglioramento del servizio e della comunicazione, è importante che l'azienda abbia previsto procedure e formato i lavoratori. Esistono, infatti, strategie di gestione degli utenti difficili, attraverso tecniche di comunicazione e di comportamento non verbale appropriato, utili per evitare la degenerazione e l'escalation. **Per i lavoratori più esposti, in particolare, si suggerisce la formazione alle tecniche di de-escalation** (ossia riduzione, diminuzione), modalità comportamentali volte a diminuire l'intensità della tensione nella relazione interpersonale per riportare la situazione critica a un livello di maggiore sicurezza, cercando di ristabilire il contatto su un livello più razionale. Lo scontro non va accettato, trovando invece punti in comune o fornendo soluzioni concrete al cliente/utente. **Per affrontare i casi di aggressività accentuata, anche fisica, si formano i lavoratori alle pratiche di de-escalation non verbale e volte alla sicurezza reciproca.**

L'area tematica Salute e Sicurezza della Uilca auspica che quanto prima in maniera unitaria si cerchi di raggiungere con le controparti ABI, ANIA, FEDERCASSE ed EQUITALIA una intesa volta a recepire, seguendo l'esempio di Confindustria, anche nei nostri comparti l'accordo quadro europeo.

Il testo dell'accordo è reperibile all'indirizzo:

http://www.uil.it/documents/20160125_Accordo_Violenza_LuoghiLavoro.pdf



IL LAVORO AGILE , FLESSIBILE, NOMADE, OVVERO LO “SMARTWORKING”

La modalità di lavoro definita (in alcuni casi) come “*lavoro agile*” o “*smartworking*” si conferma un tema di grande attualità e di interesse sempre maggiore e occorre fare alcune considerazioni per la gestione della salute e sicurezza rivolte ai lavoratori che fruiscono di tale modalità di lavoro. Il lavoro agile si distingue dal “telelavoro” per la flessibilità nella individuazione delle giornate da dedicare a questo tipo di svolgimento del lavoro e nella scelta del luogo ove prestare l’attività lavorativa, che non coincide necessariamente con il domicilio del lavoratore (“*smartworker*”). L’Istituto dello SmartWorking non è stato ancora normato nell’ordinamento italiano, non trovando alcuna disciplina, nè a livello legislativo, nè nell’ambito della contrattazione collettiva. Di conseguenza la regolamentazione aziendale è attualmente lo strumento principale di integrazione della normativa - quest’ultima spesso generale e astratta - adattandola alle necessità reali del contesto organizzativo. Recentemente la Legge di stabilità 2016 all’Articolo 1, comma 204, ha istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l’articolazione flessibile, con riferimento ai tempi e ai luoghi del lavoro subordinato a tempo determinato, con una dotazione di 10 milioni di euro per il 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2017. Quanto al lavoro subordinato, il testo sembra far riferimento sia al lavoro a tempo parziale (part time) (attualmente disciplinato dagli articoli da 4 a 12 del D.Lgs. 81/2015, attuativo della legge delega in materia di lavoro n. 183/2014, cd Jobs Act), sia a fattispecie che non costituiscono autonome tipologie contrattuali, ma, piuttosto, ad una **modalità di svolgimento della prestazione** lavorativa che viene svolta al di fuori dei locali dell’impresa o ente, come il telelavoro o lo Smart Working. In dettaglio risulta però essere collegato al comma 204 (della legge di stabilità 2016) il Disegno di Legge approvato il 28 gennaio 2016 dal Consiglio dei Ministri dal titolo: “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 a tempo indeterminato”. Nello specifico - al Titolo II - nell’art.1 il testo fa riferimento al “Lavoro agile” in cui viene spiegato l’oggetto e le finalità (si ripor-

- 1. La presente legge promuove le forme flessibili del lavoro agile allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*
- 2. Il lavoro agile, al quale non si applicano le norme e i contratti collettivi relativi al telelavoro, consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:*
 - a) esecuzione della prestazione lavorativa svolta solo in parte all’interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;*
 - b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa*
 - c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.*
- 3. Al fine di rendere la prestazione lavorativa il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri ovvero assegnatigli dal datore di lavoro, nel qual caso il datore di lavoro è responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento. E per quanto concerne la Sicurezza sul lavoro (art. 6), il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Al fine di dare attuazione all’obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell’impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.*

Per fare il punto della situazione e attrezzarsi per governare le innovazioni legislative il 4 marzo presso la UIL Confederale si è svolto un seminario sul tema che ha visto la partecipazione del Segretario Generale della Uilca Massimo Masi e del Responsabile Relazioni Industriali del gruppo Intesasanpaolo Patrizia Ordasso. Le nuove modalità di lavoro , sia che vengano definite modalità di “lavoro agile”, di “lavoro flessibile”, di “lavoro nomade” o smartworking hanno subito evidenziato alle rappresentanze sindacali i rischi e le opportunità per i lavoratori , **come le due facce dio Janus nell’antica Roma**. Il Frantumarsi dei confini temporali (orari della prestazione lavorativa resa) e dei confini spaziali (i diversi luoghi di lavoro) da un lato possono consentire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, una diminuzione dei costi di

IL LAVORO AGILE , FLESSIBILE, NOMADE, OVVERO LO “SMARTWORKING”

trasporto e dei tempi di viaggio e dello stress per i lavoratori, una discreta economia nei costi di logistica e del lavoro per l’Azienda unitamente ad un aumento della produttività evidenziato dai primi studi che hanno analizzato questa modalità di prestazione lavorativa. Dall’altro lato della faccia le tecnologie mobili e i moderni sistemi di comunicazione pongono in essere nuovi rischi che devono essere attentamente valutati e che impongono alle organizzazioni sindacali e ai Rls di governare il fenomeno anche con migliorie negli accordi aziendali già sottoscritti o

che si andranno a sottoscrivere.

Nella foto a lato il Dio Janus da cui ha preso il nome il mese di gennaio (ianuarius per i romani) con le due facce che guardano al passato ed al futuro.



A PROPOSITO DI CONTROLLI A DISTANZA

La Corte di Cassazione, con la [sentenza 12 ottobre 2015, n. 20440](#), ha fornito una chiave interpretativa dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori sostanzialmente conforme a quanto disposto dal D.Lgs. n. 151 del 2015, intervenuto in materia di controlli a distanza. Ciò che, però, assume rilevanza è che i fatti oggetto di giudizio fossero antecedenti all’entrata in vigore della nuova normativa. Nel caso di specie la Suprema Corte si è pronunciata sulla legittimità di un licenziamento di un lavoratore, occorso a seguito del ripetuto allontanamento di quest’ultimo dal luogo di lavoro per finalità estranee a quelle proprie della sua attività lavorativa. Tuttavia, **l’azienda ha avuto modo di verificare la lesione del vincolo fiduciario facendo affidamento anche sui dati rilevati dal sistema di geolocalizzazione satellitare presente sull’autovettura assegnata al lavoratore, senza alcun tipo di autorizzazione**. Ebbene, **la Corte di Cassazione ha valutato legittimo il licenziamento comminato dal datore sulla scorta delle prove acquisite mediante GPS, in quanto annoverabile tra i così detti controlli difensivi, “intesi a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa nonché illeciti”**; di tal guisa, ciò non determina un “controllo di modi di adempimento dell’obbligazione”, precluso ai sensi dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. A suffragio di tale prospettiva interpretativa, la Corte specifica che **la modalità di controllo**, quale quella posta in essere nel caso in analisi, **è connotata da un grado di legittimità maggiore nell’ipotesi in cui la prestazione sia resa al di fuori dei locali aziendali, ove “è più facile la lesione**

dell’interesse all’esatta esecuzione della prestazione lavorativa e dell’immagine dell’impresa, all’insaputa dell’imprenditore”. Come poc’anzi accennato, la portata applicativa della pronuncia in esame presenta profili innovativi di non poco momento: difatti, pur essendo riferita a fatti antecedenti all’intervenuta modifica della disciplina ex D. Lgs. n. 151 del 2015, si iscrive nel nuovo quadro applicativo da quest’ultimo indicato. Segnatamente la Suprema Corte sembra aver avviato l’opera ermeneutica rispetto alla categoria, individuata dal Legislatore, degli “*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*”, attesa la ormai imprescindibile presenza di beni aziendali da cui può scaturire un controllo indiretto circa la prestazione lavorativa. Sul punto ha avuto modo di esprimersi anche il Garante della protezione dei dati personali, il quale, nell’ottica della nuova disciplina dei controlli a distanza, assume un ruolo primario, considerato l’espressa prescrizione del rispetto della disciplina dettata dal Codice della *privacy*, con la specificazione circa la necessità di fornire al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli. Proprio in questa prospettiva il Garante ha specificato, con i provvedimenti n. 401 e n. 448 del 2014, che l’utilizzo ai fini di controllo del GPS presente sui dispositivi cellulari è consentito, allorché **il lavoratore sia debitamente informato e venga impedito l’accesso ad altri dati**, quali sms, posta elettronica e traffico telefonico. Sulla materia si è recentemente pronunciata anche la Corte di Strasburgo con la sentenza n. 61496/08 emessa in data 12 gennaio 2016.

A PROPOSITO DI CONTROLLI A DISTANZA

Nello specifico la Corte ha ritenuto legittimo il controllo posto in essere dal datore di lavoro, il quale monitorava l'utilizzo dello strumento della posta elettronica aziendale da parte del lavoratore. La Corte di Strasburgo, nel rigettare il ricorso del lavoratore ha stabilito che:

- 1) esistevano *policy* aziendali conosciute dal dipendente e che questi aveva violato;**
- 2) il controllo dei messaggi di comunicazione era l'unica modalità di verifica per il datore circa il corretto svolgimento delle mansioni da parte dei dipendenti;**
- 3) soltanto a mezzo di un adeguato monitoraggio il datore può evitare sia che attraverso l'utilizzo di internet il dipendente possa arrecare danni all'azienda, sia che un lavoratore scientemente ponga in essere attività illecite e dannose contro l'azienda medesima.**

Inoltre la Corte ha considerato che, nonostante nel caso di specie l'azienda avesse controllato l'*account* di posta personale (e non quello aziendale) del dipendente, ad ogni modo aveva operato nella convinzione che questi stesse utilizzando quello strumento per svolgere le proprie mansioni, atteso che era stata la stessa impresa a consigliarne l'utilizzo. Su tali presupposti **la Corte ha ritenuto del tutto ragionevole e legittimo che il datore di lavoro ponga in essere un'attività di controllo volta a verificare che i dipendenti stiano svolgendo correttamente il proprio lavoro.** Sulla scorta di quanto finora detto, giova precisare che nella sentenza in esame la Corte europea dei diritti dell'uomo ha statuito che non vi è stata una violazione della *privacy* del dipendente, considerato che il contenuto

delle *e-mail* private non era stato utilizzato dal datore di lavoro ai fini del licenziamento, ma **detto controllo era servito unicamente per dimostrare l'uso improprio degli strumenti aziendali, tale da determinare la scarsa produttività del dipendente nell'orario di lavoro con danno per l'azienda.** In virtù dell'*iter* argomentativo della Corte di Strasburgo, pronunciatisi sulla legittimità del controllo e non del licenziamento, ed alla luce di quanto previsto nell'ordinamento nazionale, si può dedurre che **il mero abuso da parte del dipendente dell'utilizzo del *personal computer* in dotazione, della linea internet e/o della cassetta di posta elettronica aziendale per fini privati e personali non potrebbe giustificare il licenziamento del dipendente:** ciò anche in quanto, come peraltro precisato dalla recente sentenza della Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 11 giugno – 2 novembre 2015, n. 22353, **non vi sarebbe proporzione tra sanzione (licenziamento) ed illecito disciplinare (uso per scopi personali degli strumenti informatici aziendali).** Pertanto, come statuito dalla suddetta pronuncia della Cassazione e come implicitamente può desumersi dalla sentenza della Corte EDU, **per scongiurare il possibile licenziamento è necessario che l'eventuale utilizzo dell'*account* aziendale da parte del dipendente anche per fini privati non abbia determinato una significativa sottrazione in termini di tempo all'attività di lavoro, con conseguente grave danno per l'attività produttiva.**



La responsabilità dell'Area Tematica Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro è affidata al Segretario Nazionale
Giuseppe Del Vecchio



che si è avvalso della collaborazione di:

Antonio Papa (Groupama)

Luciano David (Banca del Piemonte)

Madia Giuseppe (Equitalia Sud)



Aforismi

*La **solitudine** è come una lente d'ingrandimento: se sei solo e stai bene stai benissimo, se sei solo e stai male stai malissimo.
(Giacomo Leopardi)*

*La **depressione** è un'epidemia di portata mondiale secondo le stime dell'OMS; nel 2020 sarà la più diffusa malattia del pianeta. La comunità medica preferisce parlare di **depressione** piuttosto che di **solitudine** perché è più facile liberarci del problema dando una diagnosi e una scatola di farmaci. Personalmente credo che la maggior parte delle depressioni abbiano le sue radici nella **solitudine** e se cominciasimo a parlarne, sapremmo, per certo, che non ci sono farmaci e non c'è industria medica che tenga, basta l'amore umano.*

(Patch Adams)

*La lebbra dell'occidente è la **solitudine**.*

(Madre Teresa di Calcutta)

Segreteria Nazionale

via Lombardia, 30 00187 - Roma

Tel. 06 - 4603591 - Fax 06/484704

Mail: uilca@uilca.it

Pubblicazione a cura dell' Area tematica Salute e Sicurezze nei Luoghi di Lavoro

Mail: dssl@uilca.it