La prima legge che norma il lavoro fuori sede lavorativa – Legge n. 877, “Nuove norme a tutela del lavoro a domicilio” – è stata promulgata nel 1973.

La genesi del nuovo termine “telelavoro” risale invece al protocollo sottoscritto da Confindustria nel 1993, mentre il primo accordo interconfederale in materia di telelavoro viene siglato il 9 giugno 2004, a recepimento dell’accordo quadro europeo del 16/7/2002.

Con la legge 81 del 22/05/2017 – “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” – è stato normato, per la prima volta, il cosiddetto lavoro agile, o *smart working*: la finalità di detta legge è quella di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione fra tempi di vita e lavoro attraverso le opportunità concesse dalla tecnologia “lavoro remoto”.

Lo *smart working* modifica le due coordinate basilari del lavoro subordinato: tempo e spazio. Il luogo di lavoro non è più identificato con uno spazio fisico prestabilito e circoscritto e non c’è un orario di lavoro prestabilito di inizio e fine attività giornaliere ma solo una rilevazione dell’orario al fine del rispetto dei limiti massimi di tempo previsti dalla legge.

L’art. 18 comma 1 della succitata legge 81/2017 definisce il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario (tempo) o luogo di lavoro (spazio) e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale che sono ricavati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per come era stato inizialmente pensato, il telelavoro non ha avuto larga diffusione nel settore bancario assicurativo.

Le parti sociali hanno tuttavia precorso i tempi e siglato accordi sindacali finalizzati all’introduzione di tale modalità lavorativa che, dal primo accordo del 28/6/2014 siglato in UniCredit, introduce il termine *smart working* quale variante del telelavoro previsto dall’accordo interconfederale e dal CCNL del credito.

Ad oggi si stima che oltre 300.000 lavoratori dipendenti utilizzino lo strumento dello *smart working*, e circa 15.000 appartengono proprio al settore bancario-assicurativo.

L’accordo tra le parti – datore di lavoro e lavoratore – è stipulato per iscritto e individua:

- i tempi di riposo;
- le misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche;
- la durata (termine o tempo indeterminato);
- il luogo di lavoro;
- attrezzature e strumentazioni fornite;
- i rischi presenti e le misure di prevenzione degli stessi;
- l’informazione e la formazione del lavoratore;
- stesso trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda;
- diritto all’apprendimento permanente e certificazione delle competenze.

Il 2 novembre 2017 viene pubblicata la circolare Inail n. 48 che fornisce le prime indicazioni circa: obbligo assicurativo, classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, istruzioni operative per la denuncia assicurativa e garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione.

Proprio in materia di salute e sicurezza, si evidenzia per punti quanto segue:

- **Responsabilità**: il datore di lavoro è primariamente responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore. Lo stesso datore ha inoltre l'obbligo di:
    - fornire ai lavoratori i necessari dispositivi di protezione individuale;
    - inviare i lavoratori alla visita medica, se prevista, entro le scadenze stabilite dal programma di sorveglianza sanitaria;
    - informazione, formazione e addestramento dei lavoratori agili;
    - verifica periodica degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore, in conformità del D.Lgs. 81/08 sui requisiti tecnici dei medesimi.
- **Comunicazione**: il datore di lavoro consegna al lavoratore e al suo rappresentante per la sicurezza, con cadenza perlomeno annuale, un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- **Prevenzione**: il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
- **DVR**: Adeguamento del Documento di valutazione dei rischi, che tenga conto dell'attività prestata fuori dai locali aziendali.
- **Infortuni**: il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
- **Infortuni in itinere**: il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda ai criteri di ragionevolezza.

Si enumerano di seguito rischi e i benefici/vantaggi per i lavoratori:

Rischi:

- isolamento, mancanza di confronto con i colleghi, diminuzione del contatto umano a favore di quello virtuale;
- perdita di spirito di squadra e del senso di appartenenza/identità/reputazione;
- perdita degli spazi personali in ufficio;
- perdita di opportunità di carriera;
- difficoltà di separare famiglia e lavoro;
- problemi di sicurezza personale (infortuni);
- problemi di sicurezza dei propri dati;
- rischi dell'apparato muscolo-scheletrico;
- stress lavoro correlato;
- *burnout*.

Benefici:

- riduzione dello stress derivante dai tempi di spostamento casa-lavoro;
- riduzione dei costi di spostamento;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (o *work life balance*);
- aumento dell'autonomia del lavoratore;
- utilizzo efficiente del tempi per riduzione dei "tempi morti".

Il legislatore, pur con un provvedimento composto da soli 7 articoli, con la legge 81/2017, ha delineato le caratteristiche

del Lavoro agile, partendo dal concetto che l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro deve avere la specifica finalità di incrementare la competitività, oltre che favorire la conciliazione dei tempi di vita lavorativa con quelli della vita privata.

Nonostante la mancanza di un demando diretto della legge alla contrattazione collettiva in tema di *smart working*, è fondamentale che il sindacato recuperi spazi di contrattazione, alla luce delle criticità che ne possono derivare e con particolare riguardo ai rischi in tema di salute e sicurezza, attraverso il coinvolgimento/presidio della figura dell'Rls.