

Stress lavoro-correlato

# Smart working: disciplina, opportunità, aspetti psico-sociali

Annalisa Rosiello - Avvocato giuslavorista in Milano

Monica Serra - Praticante avvocato in Milano

## Premessa

Nel pieno della c.d. quarta rivoluzione industriale, ogni considerazione sull'attuale mondo del lavoro non può prescindere dal tema delle nuove tecnologie: piattaforme che sostituiscono il datore di lavoro, algoritmi che esercitano il potere direttivo, strumentazioni sempre più sofisticate, *big data* e così via.

In questo ambito, l'attività degli interpreti del diritto è particolarmente complessa, soprattutto perché la legislazione, ovviamente, non va al passo con le rapide e continue evoluzioni tecnologiche; si pensi ai fattorini di Foodora, emblema della nuova economia digitale e su cui si sono recentemente pronunciati il Tribunale (1) e la Corte d'Appello di Torino (2), con sentenze che - mancando una specifica normativa - non mancheranno di far discutere per le loro opposte considerazioni.

Il legislatore è però intervenuto, seppure in ritardo rispetto alle sperimentazioni in atto da tempo in molte aziende, sullo *smart working*. E lo *smart working* può divenire un valido strumento di tutela del benessere lavorativo e degli altri diritti fondamentali del lavoratore.

## Le fonti normative

Lo *smart working* o lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa improntata alla riorganizzazione del lavoro partendo dalla strumentazione tecnologica, dagli spazi di lavoro e dalla tutela dell'ambiente.

La disciplina del lavoro agile è contenuta negli artt. 18-23, legge 22 maggio 2017, n. 81, recentemente modificata dalla legge 27 dicembre 2017, n. 245 (c.d. "Legge di bilancio 2018") e trova applicazione, laddove compatibile, anche ai rapporti di lavoro alle

dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 (3).

In particolare, con la finalità di "agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro", l'art. 18, legge n. 81/2017 definisce il lavoro agile come una "nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi" e "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro". Come si può evincere dal testo della legge, questa nuova forma di lavoro si attua mediante un accordo (anche collettivo) tra il datore di lavoro e il lavoratore, con cui vengono definite le modalità di esecuzione della prestazione e che presuppongono, nella maggior parte dei casi, l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentano di lavorare da remoto; inoltre presuppongono flessibilità rispetto all'organizzazione del lavoro e al suo oggetto, e anche rispetto all'orario e al luogo della prestazione, privi di particolari vincoli. Tali modalità di lavoro implicano dunque la fiducia tra le parti e, spesso, il desiderio di massima conciliazione tra la vita professionale e privata: "la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale".

Ai sensi dell'art. 19, Legge n. 81/2017 l'accordo di *smart working* deve essere scritto "ai fini della regolarità amministrativa e della prova" e deve disciplinare l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali "anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro" e ai tempi di riposo del lavoratore e alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro.

(1) Trib. Torino, sez. lav., 7 maggio 2018, n. 778, sent.

(2) Corte d'Appello Torino, sez. lav., 4 febbraio 2019, n. 26, sent.

(3) Nella pubblica amministrazione esistono delle specifiche linee guida elaborate nel 2017. V. a questo link <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-linee-guida>.

L'accordo di *smart working* può essere a tempo determinato o indeterminato e, in quest'ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni, termine che si estende a 90 giorni per i lavoratori assunti ex Legge n. 68/1999; il recesso è però libero nel caso vi sia un giustificato motivo.

La disciplina dell'accordo di *smart working* non si esaurisce però all'art. 19, ma anzi è stabilita nell'intero impianto del capo II della legge.

Rispetto ai tempi di lavoro il lavoratore conserva il limite generale della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, con salvaguardia dei tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche usate per lavorare (art. 19). Ancora, nell'accordo devono essere disciplinate anche le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro ed essere individuate le condotte che possono dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (art. 21).

Ciò che invece non può essere oggetto di accordo "al ribasso" tra le parti sono la retribuzione, l'apprendimento continuo e la certificazione delle competenze lavorative.

A tale riguardo, ai sensi dell'art. 20, non deve sussistere alcuna differenza tra i lavoratori agili e quelli ordinari, posto che ai primi deve essere riconosciuta la stessa retribuzione di chi svolge la medesima mansione nei locali aziendali. Ugualmente, ai lavoratori agili sono estesi i benefici economici connessi all'implementazione dei piani di *welfare* o di produttività e gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro. Inoltre, per evitare che la modalità di lavoro agile possa causare marginalizzazione professionale (v. *infra*), l'art. 20 prevede espressamente che nell'accordo venga riconosciuta la possibilità di prevedere, nell'accordo di *smart working*, il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali o informali, nonché il diritto alla periodica certificazione delle competenze.

Sempre perché tra il lavoratore agile e il lavoratore in sede non deve intercorrere alcuna differenza, altrettanto importante è il tema della sicurezza sul lavoro (art. 22) e dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (art. 23). Prevedendo un onere di collaborazione tra il lavoratore e il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa agile, con cadenza almeno annuale il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei

lavoratori per la sicurezza apposita informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e specifici connessi alla mansione. In particolare, la circolare INPS 2 novembre 2017, n. 48 ha precisato che l'informativa consegnata al lavoratore deve contenere delucidazioni circa il corretto utilizzo delle attrezzature e apparecchiature messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione, assicurandosi che detti strumenti siano conformi a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con adeguata manutenzione.

Non solo: lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non fa venir meno il diritto del lavoratore alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; inoltre anche per i lavoratori agili vale la disciplina, e il relativo impianto interpretativo, dell'infortunio *in itinere* occorso nel tragitto tra la propria abitazione e il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa; questo sempreché il percorso sia dettato da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, secondo il generale criterio di ragionevolezza.

### **Il lavoro agile come strumento di tutela della salute del lavoratore**

Alla luce di quanto illustrato fino ad ora è evidente che, volendo porre l'accento sul lavoro agile quale strumento di tutela della salute del lavoratore, esso è particolarmente utile e funzionale per quelle categorie di lavoratori che più di altre hanno necessità di conciliare vita e lavoro, per ragioni organizzative o di salute.

Tale esigenza ha avuto risonanza e ha trovato spazio nella legge n. 145/2018 (c.d. "Legge di bilancio 2019"), che all'art. 1, comma 486, ha previsto e aggiunto un comma 3-bis all'art. 18, legge n. 81/2017; in base a tale nuova disposizione "i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero ai lavoratori

con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104”.

La sfida, per le aziende, per i lavoratori e per chi li assiste a vario titolo, è quella di allargare la platea dei beneficiari con precedenza ai disabili, ai *caregiver* tutti, alle lavoratrici madri (anche con figli più grandi), ai lavoratori non più giovani (4).

### **Smart working: smart soprattutto per alcuni lavoratori**

Come detto, lo *smart working* è che una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e i lavoratori che lo esercitano devono essere tutelati con riguardo alla salute e agli altri diritti fondamentali, al pari di coloro che svolgono la propria prestazione in azienda. Tale dovere è stato da ultimo ribadito con la Legge di bilancio per il 2018, ossia la Legge n. 205/2017, che modificando l'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) ha chiarito che i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro che garantiscano l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori. Tanto i lavoratori quanto le imprese e i sindacati, infatti, sono tenuti a impegnarsi per assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro “in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”.

E lo *smart working* può in effetti garantire rilevanti benefici sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Una prestazione lavorativa che consente al lavoratore una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro induce un aumento della produttività, una riduzione del tasso di assenteismo e di *turnover*, una riduzione dei costi complessivi di gestione degli spazi e delle risorse.

Allo stesso modo, l'adozione di tale modalità di lavoro consente al lavoratore una maggiore autonomia nella gestione delle attività lavorative (orari e luoghi di lavoro), soddisfazione e miglioramento della vita in termini di *work-life balance*, un risparmio di tempi e costi di spostamento da e verso il lavoro, minore stress.

Ciò detto, lo sviluppo tecnologico e lo *smart working* in particolare possono essere orientati a migliorare la vita, la protezione della salute e dei diritti fondamentali del lavoratore, soprattutto - come vedremo ora - di alcune categorie soggette a particolari rischi.

Vi sono infatti gruppi di lavoratori che, per condizioni personali, socio-ambientali o familiari, sono meritevoli di particolare attenzione, ovvero le categorie soggette a rischi particolari ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008 e in particolare:

- lo stato di gravidanza;
- le differenze di genere;
- l'età;
- la provenienza da altri Paesi;
- la specifica tipologia contrattuale a norma della quale viene resa la prestazione.

La valutazione dei rischi, inoltre, “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato” (5).

La prevenzione, dunque, non è destinata a un soggetto neutro, identificabile con il “maschio, quarantenne in salute”, ma deve calibrarsi sulla natura e sulle caratteristiche del soggetto in esame e deve essere maggiore e differenziata quando inerente a queste specifiche categorie.

In questo contesto, pertanto, lo *smart working* può diventare strumento di promozione del benessere lavorativo per le categorie a maggiore rischio, come del resto ha intuito anche il legislatore nella già citata disposizione inserita nella Legge di bilancio 2019 (che prevede tuttavia solo alcune, limitate, ipotesi). A ben vedere, infatti, le categorie che ai sensi della normativa antinfortunistica meritano una maggiore tutela sono in gran misura sovrapponibili a quelle tutelate dalla normativa antidiscriminatoria (6) e che, nel panorama del lavoro, sono ritenute da molti datori quelle meno produttive. Ecco perché, in tema di tutela della salute del lavoratore, lo *smart working* può orientarsi a favore delle differenze di genere, della disabilità (e dei *caregiver*), e dei lavoratori in età avanzata.

(4) Nel pubblico impiego le linee guida citate alla nota 3 prevede che i criteri di priorità riguardano “coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato”.

(5) Sull'argomento dello stress lavoro-correlato si rinvia a Rosiello, Serra, “Stress lavoro-correlato, criteri di valutazione e ruolo del medico competente”, in questa *Rivista*, 2018, 4, pag. 197; Id., “SLC, mobbing e gli altri “malanni” del lavoro e dell'organizzazione”, in questa *Rivista*, 2017, 10, pag. 469; C. Macaluso, “Nuove norme per lavoratori autonomi e lavoro agile: la tutela della sicurezza”, in questa *Rivista*, 2017, 8-9, pag. 411.

(6) I DD.Lgss. nn. 286/1998, 215 e 216/2003 e 198/2006 contemplano questa elencazione dei fattori di discriminazione: razza/origine etnica, nazionalità, religione, convinzioni personali, disabilità (compresi i *caregiver*), età, orientamento sessuale, genere. E gli stessi possono peraltro essere ricavati dall'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970): sesso, razza, etnia, nazionalità, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, orientamento o attività sindacale, orientamento politico.

Proviamo ora ad analizzare le singole categorie e i benefici che lo *smart working* può apportare loro.

### **Smart working: differenze di genere, gravidanza e allattamento**

Le differenze di genere che vengono in rilievo nel contesto in esame riguardano, oltre che gli aspetti fisici, principalmente gli aspetti sociali ed ambientali: deve infatti considerarsi che, anche al giorno d'oggi, ogni donna italiana dedica al lavoro svolto fuori del posto di lavoro (e quindi al lavoro casalingo e alla cura dei figli e famigliari anziani) quasi un quarto della propria giornata. Va da sé che mediamente la lavoratrice sarà sottoposta a un maggiore rischio di *stress* lavoro-correlato rispetto all'uomo. E a ciò si aggiunga anche il maggiore rischio a cui sono sottoposte le donne di essere vittime di *stalking* o di molestie sessuali sul luogo di lavoro. Di conseguenza, la prevenzione del fattore di rischio legato alle differenze di genere passa attraverso l'adozione di misure atte a valorizzare le peculiarità fisiche, biologiche, organizzative, educative e sociali.

Con riferimento, invece, ai rischi legati alle difficoltà di conciliazione (difficoltà che spesso sono anche all'origine dell'elevato tasso di abbandono del lavoro da parte delle donne) la misura preventiva, stabilita anche con diritto di precedenza ma solo per una platea limitata di donne, può essere individuata nell'attribuire alla lavoratrice interessata la possibilità di organizzare il proprio lavoro in maniera il più possibile flessibile. Lo stesso vale in caso di *stalking* o di molestie sessuali: anche in queste ipotesi il lavoro agile può divenire strumento per tutelare la lavoratrice e allontanarla - anche solo temporaneamente - da un ambiente nocivo (si pensi al caso di un *call center* situato in periferia, dove vengono assegnati turni anche serali; lo *smart working*, soprattutto quando la persona è a rischio aggressione o peggio, è vittima di uno *stalker*, può essere una misura efficace. Questo se lo *stalker* o il molestatore non sono colleghi di lavoro, del momento che, in questi casi, sarebbe oltremodo opportuna un'azione mirata a perseguire gli autori degli illeciti).

### **Smart working: età e disabilità**

Per quanto riguarda il fattore di rischio legato all'età occorre premettere che i lavoratori possono essere esposti a maggiori rischi quando sono particolarmente giovani (di età inferiore ai 29 anni) e questo per inesperienza o *job insecurity*, oppure quando sono sopra i 50 anni: in questo contesto sono proprio loro ad essere maggiormente esposti a rischio salute e discriminazioni. La maggiore esposizione al rischio "salute" in questo secondo caso è dovuta a problematiche di tipo fisico (riduzione della forza muscolare, diminuzione della motilità delle articolazioni ed elasticità dei tessuti, aumento delle patologie del rachide, maggiore difficoltà a mantenere la postura e a sopportare sforzi prolungati), di tipo sensoriale (diminuzione della capacità visiva e uditiva), di tipo cognitivo (maggiore difficoltà ad adeguarsi a cambi improvvisi dei processi produttivi, minor prontezza di riflessi e memoria), maggiore probabilità di insorgenza di malattie (ad esempio diabete, colesterolemia e osteoporosi) (7).

Pertanto, dove il lavoratore sopra i 50 anni incontra mediamente una difficoltà più alta nello svolgimento delle proprie mansioni, lo *smart working* può essere strumento per alleggerire la settimana lavorativa consentendogli, almeno per parte di essa, di svolgere le sue mansioni in un ambiente e con i tempi più congeniali alle sue condizioni fisiche.

Quanto illustrato in punto di rischio legato all'età vale anche, e a maggior ragione, con riferimento alla disabilità. Il lavoratore disabile, infatti, può avere necessità - sia per questioni di mobilità che per questioni attinenti a cure mediche - di una maggior possibilità di conciliare vita privata e lavoro.

Edunque l'adozione di un accordo di *smart working* sia con i lavoratori sopra i 50 anni che con i lavoratori con disabilità può divenire strumento e misura per venire incontro alle problematiche di queste categorie e per ridurre lo *stress* lavoro-correlato.

Si tenga conto che per le persone con disabilità esiste una normativa molto vincolante e specifica, quella sui ragionevoli accomodamenti (v. D.Lgs. n. 216/2003 e successive modifiche e integrazioni, e in particolare l'art. 3, comma 3-bis (8)). Pertanto, qualora lo *smart working* possa essere la misura ragionevole e sostenibile per integrare e tutelare il lavoratore

(7) V. più diffusamente Rosiello, "Tutela della salute e prevenzione delle discriminazioni legate all'età nel contesto 'impresa 4.0'", in questa *Rivista*, 2018, 6, pag. 347.

(8) La normativa italiana richiama espressamente la Convenzione dei Diritti delle Persone con Disabilità del dicembre 2006, che definisce i ragionevoli accomodamenti come "le modifiche e

gli adattamenti necessari e appropriati, che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali".



con disabilità (o il *caregiver*) e il datore di lavoro si rifiutasse di adottarla, questi potrebbe commettere una discriminazione, con tutte le conseguenze previste dalla legge, incluso il risarcimento dei danni non patrimoniali (v. Tabella 1).

Da quanto illustrato fino ad ora è chiaro che la tecnologia può essere strumento di promozione, inclusione e tutela. All'inverso, tuttavia, le stesse tecnologie rischiano di divenire strumenti di esclusione o marginalizzazione, specie per i lavoratori non più giovani (definiti nel gergo *perennials*). Talvolta, infatti, il lavoratore anziano può essere colpito da pratiche discriminatorie o moleste per fiaccarne la resistenza psicologica e indurlo alle dimissioni; in altri casi lo stesso lavoratore può essere destinatario di un licenziamento c.d.

tecnologico (sua sostituzione con una macchina, un nuovo processo o sistema).

In questi casi è quindi necessario che si pongano in essere misure di valorizzazione della figura del lavoratore, di tutela della sua integrazione, professionalità, salute e dignità nel luogo di lavoro.

Le misure preventive, rispetto al tema che stiamo trattando, consistono soprattutto nella formazione (tecnologica ma anche sulle competenze c.d. trasversali) e nella riqualificazione professionale.

## Lo *smart working* e i suoi rischi

Accanto ai benefici che lo *smart working* può portare alle categorie di lavoratori più esposti a rischi vi sono casi in cui, se non attentamente supervisionato e programmato, il lavoro agile può procurare dei danni ai diritti fondamentali del lavoratore. Il lavoro agile, infatti, non è esente da rischi; i principali possono riguardare lo *straining* e lo stress lavoro-correlato, in particolare il tecno-stress.

### Lo *straining*

Lo *straining* è un fenomeno che, senza una definizione normativa, è stato delineato dalla disciplina medico-legale come "una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo *straining* (*strainer*). Lo *straining* viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante" (Harald Ege).

La definizione di *straining* è stata progressivamente accolta dalla giurisprudenza secondo la quale - ai fini della rilevanza del fenomeno - è necessaria e sufficiente anche una singola azione esercitata nei confronti del lavoratore, a condizione che questa abbia effetti duraturi nel tempo (ad esempio, un demansionamento).

Lo *straining* potrebbe verificarsi anche nel caso in cui il lavoratore in *smart working* non riceva consegne di lavoro da parte del referente o dei colleghi o che venga incaricato di compiti e attività svilenti rispetto al proprio livello di inquadramento; oppure nel caso in cui il lavoratore non venga più coinvolto nel *network*, nelle informazioni, nella formazione qualificata, negli scambi e nei contatti con i colleghi, i preposti o i clienti; o, infine, nel caso in cui il lavoratore non riceva strumentazioni elettronico-informatiche

**Tabella 1 - Agevolazioni per i disabili**

Si consideri anche che esistono per queste categorie molte agevolazioni, incluse quelle previste dal fondo dell'INAIL, segnatamente sulla formazione ma anche su progetti di inserimento e riqualificazione mirati; la 23 dicembre 2014, n. 190, comma 166, regolamenta i sostegni INAIL per gli accomodamenti ragionevoli: "Sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma è a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica". La Legge di bilancio 2019, art. 1, comma 533 ha inserito a questa norma il seguente comma: "Al comma 166 dell'art. 1, legge 23 dicembre 2014, n. 190, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: "La retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60 per cento di quanto effettivamente corrisposto. I progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'INAIL. Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno. Qualora gli interventi individuati nell'ambito del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato non siano attuati per immotivato unilaterale recesso del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a restituire all'INAIL l'intero importo del rimborso. A decorrere dal 1° gennaio 2019, l'INAIL concorre al finanziamento dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, rilasciato alle persone con disabilità da lavoro in cerca di occupazione. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definite le modalità di finanziamento. I soggetti indicati all'articolo 6, comma 1, lettere d) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono presentare all'INAIL progetti di formazione e informazione rivolti a lavoratori e datori di lavoro in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, finanziati dall'Istituto nei limiti e con le modalità dallo stesso stabiliti".

utili allo svolgimento dell'attività (oppure al caso in cui la strumentazione non venga adeguatamente mantenuta o riparata).

### Il tecnostress

Nel caso del lavoro agile si è soliti parlare - in aggiunta alle categorie illustrate - di *tecnostress*, una sindrome causata dall'uso continuativo e contemporaneo di apparecchi informatici e digitali, dalla gestione di un flusso continuo di informazioni provenienti dalle tecnologie e dalla errata ergonomia dei luoghi e delle attività di lavoro (come ad esempio l'uso eccessivo di internet e della telefonia, la connessione costante, il superlavoro, le richieste eccessive, la prestazionalità e la competizione spinta).

A mente delle specifiche attività prevenzionistiche legate allo *smart working* (v. art. 22, legge n. 81/2017) andranno costruiti specifici percorsi di informazione, formazione, prevenzione e tutela.

### Conclusioni

Lo *smart working*, e con esso le nuove forme di lavoro supportate dalla tecnologia, può rappresentare un'opportunità e un valido strumento di conciliazione. Compito delle aziende e degli operatori è quello di estendere quindi la platea degli aventi diritto di precedenza anche alle altre categorie trattate in questo contributo. Molto importante l'informazione e la formazione sia sugli aspetti tecnologici, che sulle *soft skills* e sui rischi.

### LIBRI

COLLANA: IPSOA Sicurezza sul Lavoro

## Il Testo Unico sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza

di Raffaele Guariniello



Questo volume – frutto dell'appassionante avventura intellettuale e professionale di Raffaele Guariniello, vissuta per anni in mezzo alle sentenze della Cassazione – si propone obiettivi avvincenti, anche se ambiziosi: una ricostruzione sistematica, integrale, aggiornata, della materia.

L'Autore ha selezionato la giurisprudenza della Corte di Cassazione, sintetizzando casi pratici e relative decisioni con un linguaggio chiaro e attento alle esigenze dei tecnici e degli operatori del settore.

Le sentenze sono collegate agli articoli ed allegati del T.U. Sicurezza sul lavoro, introdotte da sommari e brevi commenti

per una consultazione pratica e immediata. Chiude il volume l'indice cronologico della giurisprudenza.

Ipsoa 2017, EURO 75,00  
Cod. 217186  
ISBN: 978-88-217-6316-8

**Per informazioni o acquisti:**

- **On line:** [www.shopwki.it](http://www.shopwki.it)
- **Servizio Informazioni Commerciali**  
(Tel. 02.82476794 - fax 02.82476403)
- **Agente di zona**
- **Librerie professionali**