PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4988 di Venerdì 30 luglio 2021

Telelavoro e sicurezza: come regolamentarli nell'Europa post COVID-19

Una relazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro analizza come il telelavoro è regolamentato nell'Unione Europea e evidenzia gli aspetti più rilevanti da affrontare.

Bilbao, 30 Lug ? È evidente che in Europa il **telelavoro**, in relazione all'emergenza COVID-19 e alle misure per il contenimento del virus SARS-CoV-2, abbia avuto un notevole sviluppo. Tuttavia per molte organizzazioni, per molte aziende, questa modalità di lavoro a distanza sembra destinata a diventare una caratteristica permanente anche dopo la pandemia e la cessazione dell'emergenza.

Questa forma di lavoro è sufficientemente coperta dalla legislazione in materia di protezione dei lavoratori? Cosa può essere necessario fare per migliorare le tutele?

Per rispondere a queste domande, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato una nuova relazione dal titolo "**Regulating telework in a post-COVID-19 Europe**" ("*Regolamentare il telelavoro in un'Europa post-COVID-19*") che, basata su un'indagine dei punti focali nazionali dell'EU-OSHA e su una revisione della letteratura, analizza come il telelavoro sia regolamentato nell'Unione Europea e evidenzia le modifiche e il dibattito sorto sul tema durante la pandemia.

La relazione si sofferma anche sulla definizione di telelavoro, sui diritti dei lavoratori e sul diritto alla disconnessione con l'obiettivo di migliorare la tutela dei lavoratori nella **fase post-COVID**.



Ricordiamo che l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha pubblicato recentemente anche un secondo documento sul telelavoro (" Il telelavoro durante la pandemia di COVID-19: strategie di rischio e prevenzione") che affronta anche i rischi, i vantaggi e le criticità delle attività in telelavoro.

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- La diffusione del telelavoro: benefici e rischi
- Il telelavoro: l'accordo europeo e gli aspetti più rilevanti

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0499] ?#>

La diffusione del telelavoro: benefici e rischi

Il documento, in lingua inglese e a cura di Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile e Juan Arasanz (NOTUS), ricorda che l'estensione senza precedenti del **telelavoro** solleva interrogativi sull'impatto di questa forma di organizzazione del lavoro a lungo termine, anche perché ci sono molte ragioni per credere che accelererà le tendenze preesistenti, nel mondo del lavoro, verso la digitalizzazione e la flessibilità.

In questo senso è probabile che il telelavoro e accordi di organizzazione del lavoro più flessibili diventino una caratteristica più importante e permanente. E al di là dei potenziali benefici del telelavoro (flessibilità, autonomia, prestazioni, equilibrio tra lavoro e vita privata, ...), gli studi evidenziano anche dei potenziali svantaggi.

Ad esempio il telelavoro è stato tradizionalmente associato a **rischi psicosociali**, principalmente legati alla pervasività delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) con confini sfocati tra lavoro e vita privata e aumento dell'isolamento.

Inoltre il telelavoro comporta anche maggiori **rischi ergonomici** perché lavorare al di fuori dei locali aziendali aumenta la complessità della valutazione dei rischi e le difficoltà nell'applicazione degli standard di sicurezza e salute sul lavoro.

Partendo da queste considerazioni nell'autunno 2020 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha, dunque, condotto una consultazione con la sua rete di punti focali nazionali che ha portato a questa relazione su come il telelavoro è regolamentato in Europa.

Il telelavoro: l'accordo europeo e gli aspetti più rilevanti

Veniamo ad alcune delle "**osservazioni conclusive**" presenti nel rapporto.

Si segnala che l'**Accordo quadro dell'UE sul telelavoro** (2002) è il principale riferimento per la legislazione nazionale e la contrattazione collettiva sul telelavoro nella maggior parte degli Stati membri dell'UE. Questo Accordo include la definizione di cosa sia il telelavoro e la regolamentazione dei suoi aspetti fondamentali.

Se gli Stati membri dell'UE regolano il telelavoro attraverso la normativa o tramite il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, nella maggior parte dei paesi vengono utilizzati entrambi i tipi di regolamentazione.

Con riferimento al già citato Accordo Quadro UE, la relazione sottolinea alcuni **aspetti rilevanti**:

- **telelavoro regolare e occasionale**: l'accordo quadro dell'UE riguardava solo il telelavoro regolare (almeno 1 giorno a

settimana). Tuttavia, il **telelavoro occasionale** è emerso come la forma predominante di telelavoro (che significa meno del 20% dell'orario di lavoro e/o senza uno schema specifico). Gli approcci nazionali variano.
- alcuni paesi hanno cambiato la **definizione di telelavoro** per includere le due modalità; altri paesi hanno stabilito definizioni e regole diverse per il telelavoro regolare e occasionale (ad es. Belgio).
- **diritto alla disconnessione**: l'accordo quadro dell'UE ha stabilito che i telelavoratori dovrebbero gestire l'organizzazione del proprio orario di lavoro nei limiti della legislazione nazionale e della contrattazione collettiva. Alcuni paesi hanno regolamentato il diritto alla disconnessione, che include un accordo sulla distribuzione dell'orario di lavoro, la limitazione della disponibilità e le pause.
- **diritto al telelavoro**: alcuni paesi hanno regolamentato il diritto di chiedere il telelavoro (es. Francia o Paesi Bassi, dove i dipendenti hanno diritto a ricevere una risposta scritta esplicativa in caso di rifiuto di un'azienda) o hanno favorito uno speciale trattamento per alcuni gruppi al fine di sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata (ad es. Germania).
- **disposizioni specifiche nella legislazione in materia di SSL** che sviluppano l'approccio generale dell'Accordo Quadro UE: la regolamentazione in questo campo è varia. In alcuni paesi, il dovere dei datori di lavoro di eseguire una valutazione del rischio e informare i lavoratori è esplicitamente menzionata nella legislazione, sebbene le procedure per la valutazione del rischio differiscano e, in alcuni paesi, i datori di lavoro siano fortemente vincolati dal diritto alla privacy (in tali casi, la valutazione del rischio si basa sulle informazioni fornite dal telelavoratore). Anche la gamma di rischi affrontati in materia di salute e sicurezza differisce. Alcuni paesi hanno sviluppato normative per valutare e prevenire rischi psicosociali specifici, vale a dire l'isolamento, i conflitti di lavoro e lo stress. Infine ci sono molte differenze sul tema delicato della responsabilità del datore di lavoro per infortuni.

I punti focali nazionali dell'EU-OSHA sottolineano che la pandemia ha portato a una maggiore consapevolezza dell'importanza delle questioni di salute e sicurezza sul lavoro e le linee guida generali per prevenire l'espansione della pandemia sul lavoro sono state combinate con guide e risorse più specifiche per facilitare la transizione verso un telelavoro più sicuro.

Inoltre, nella maggior parte dei paesi, l'esperienza del telelavoro ha alimentato **cambiamenti nella legislazione** e dibattiti volti a adattare meglio la regolamentazione del telelavoro in uno scenario post-COVID-19.

Concludiamo segnalando che in particolare le modifiche e i dibattiti politici sul telelavoro hanno dunque riguardato quattro aspetti principali:

- la definizione di telelavoro (compresa la distinzione tra telelavoro regolare e occasionale),
- il diritto di disconnettersi,
- il diritto al telelavoro,
- le disposizioni in materia di SSL.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, " Regulating telework in a post-COVID-19 Europe" (Regolamentare il telelavoro in un'Europa post-COVID-19), relazione a cura di Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile e Juan Arasanz (NOTUS), documento in lingua inglese (formato PDF, 684 kB).

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it