



COMUNICATO STAMPA

UNISIN/CONFESAL chiede chiarimenti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla definizione di “luogo di lavoro” in caso di svolgimento di lavoro agile

UNISIN/CONFESAL ha presentato un interpello in tema di lavoro agile al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che focalizza l’attenzione sulla definizione di luogo di lavoro – ex d.lgs. 81/2008 – e sulle spese relative alla postazione di lavoro – ex L. 81/2017. Nello specifico, è stato richiesto l’autorevole parere della Commissione per gli interpelli su due quesiti di utilità generale in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e (in materia) di lavoro agile, alla luce dell’evoluzione e diffusione dello strumento dello *smart working*.

Il **primo quesito** attiene alla fattispecie in cui l’attività lavorativa in modalità agile venga prestata dal lavoratore, previa autorizzazione del datore di lavoro, esclusivamente presso la propria abitazione. Ebbene, si chiede se, in tal caso, l’abitazione possa essere considerata a tutti gli effetti luogo di lavoro.

Il **secondo quesito** riguarda la disciplina del lavoro agile e le relative spese a sostenersi per la postazione di lavoro. Da un lato, infatti, è pacifico che sia il datore di lavoro a dover fornire al lavoratore, a proprie spese, gli appositi strumenti informatici, mentre non è chiaro chi debba farsi carico delle spese per la postazione di lavoro (scrivania, seduta, prodotti di illuminazione specifici per lavorare in modo adeguato e conforme alla normativa sulla salute e sicurezza).

Nel proporre l’interpello **UNISIN/CONFESAL ha anche fornito la soluzione interpretativa** che, a suo parere, risponde alle esigenze della categoria e cioè che debba essere l’Azienda a sopportare i costi in questione, posto che nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

“Come si vede da quanto esposto nella richiesta – afferma Emilio Contrasto, Segretario Generale UNISIN/CONFESAL – si è ritenuto sollecitare il Ministero competente a fornire un’interpretazione autentica sul tema del lavoro agile, chiarendo se l’abitazione del dipendente si possa configurare a tutti gli effetti “luogo di lavoro” ed essere, quindi, soggetta alle normative di salute e sicurezza ai sensi del d.lgs. n. 81/2008. Ha anche chiesto a quale soggetto vanno imputate le spese da sostenere per la “postazione di lavoro” (ex L. n. 81/2017) e per tutto ciò che ad essa e al suo utilizzo è collegato che, ad avviso del Sindacato, non può che essere il datore di lavoro beneficiario della prestazione lavorativa”.

“UNISIN/CONFESAL – prosegue Contrasto – è da sempre impegnata affinché lo *smart working* sia un’opportunità e non un obbligo, peraltro oneroso economicamente, per le Lavoratrici e per i Lavoratori. Tale istituto deve, quindi, essere necessariamente normato innanzitutto a livello di contrattazione collettiva nazionale e svolto su base di assoluta volontarietà, rendendolo accessibili a tutti i Lavoratori del Settore, ivi compresi coloro che operano nelle Filiali, e non rivolto – quindi - solo ad una ristretta fascia di dipendenti”.

“Tale modalità di lavoro peraltro, – tiene a sottolineare nuovamente il Segretario Generale di UNISIN/CONFISAL – oltre a dover essere realmente accessibile a tutti coloro che volontariamente lo richiedano all’interno delle regole stabilite nella contrattazione collettiva, non deve rappresentare un costo vivo ovvero determinare decurtazioni economiche per i dipendenti interessati. Questa modalità di fornire la propria prestazione lavorativa, inoltre, deve prevedere necessariamente misure organizzative volte a consentire una reale e concreta disconnessione dai *device* aziendali al termine dell’orario di lavoro”.

“Siamo certi – conclude Contrasto – che l’utilizzo organico di questo Istituto, contrattualmente normato, svolto sempre all’interno delle imprescindibili previsioni del contratto nazionale di Settore, effettivamente accessibile a tutti su base esclusivamente volontaria, correttamente remunerato e affrancato da spese che non possono essere ribaltate su Lavoratrici e Lavoratori, non potrà che continuare ad essere un valido strumento per l’organizzazione del lavoro e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Diversamente costituirà un aggravio operativo ed economico che graverà ancora una volta sulle spalle dei soggetti più deboli cosa a cui il Sindacato si opporrà strenuamente”.

Roma, 24 febbraio 2023