

Le indicazioni dell'Inps in materia di telelavoro

Il telelavoro è rimasto finora una forma piuttosto rara di organizzazione del lavoro, e le poche esperienze al riguardo sono state appannaggio solo di grandi aziende o enti pubblici. In realtà, anche le piccole e medie imprese, avvalendosi di collaboratori, realizzano di fatto forme di telelavoro, quando utilizzano i risultati della loro attività realizzata nelle rispettive residenze

di **Massimiliano Di Pace**

Va detto però che il termine «telelavoro» si riferisce a forme di organizzazione di lavoro subordinato, per cui il dipendente, invece di recarsi in ufficio o in fabbrica, svolge la sua attività, anche produttiva, nel proprio domicilio.

Lo scarso ricorso al telelavoro si spiega anche per il fatto che sono poco conosciute le regole che lo regolamentano.

In questo articolo, dopo aver richiamato le norme di disciplina del telelavoro, che hanno il loro riferimento nell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, si riassumeranno le indicazioni dell'Inps, contenute nella circolare n. 80 del 22 luglio 2008, che, pur essendo dirette esclusivamente ai propri dipendenti, sono utili per la loro funzione esemplificativa di come si possono concretamente risolvere tutta una serie di problemi, che originano da un'attività lavorativa effettuata al di fuori della sede aziendale.

Datori di lavoro privati

Come già ricordato, la disciplina del telelavoro nel settore privato

si rintraccia nell'accordo interconfederale del 9/6/2004, con il quale le principali associazioni dei datori di lavoro (Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confcooperative, ecc.) e dei lavoratori (Cgil, Cisl, Uil) hanno recepito l'accordo quadro europeo sul telelavoro.

Va detto che l'accordo interconfederale lascia ampio spazio di intervento alla contrattazione, collettiva e individuale, ed è per questo motivo che le indicazioni dell'Inps, contenute nella circolare 80/2008, diretta ai propri dipendenti, può rappresentare un utile *benchmark*, essendo stabiliti dall'accordo solo dei principi. L'accordo definisce in primo luogo il termine «telelavoro», che costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione, nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa. Un secondo importante principio è la volontarietà.

Nel caso in cui è il datore di lavoro che intende avvalersi del telelavoro, esso deve provvedere a fornire al lavoratore, da assumere con la modalità del telelavoro, le relative informazioni scritte, incluse quelle relative al contratto collettivo applicato, e la descrizione della prestazione lavorativa. L'accordo fa notare che le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte, quali quelle relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto, o le altre persone, alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale. Qualora il telelavoro non sia previsto nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa, e quindi quando il datore di lavoro offre la possibilità di svolgere il telelavoro successivamente all'assunzione, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non può costituire, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore. Se è invece il lavoratore ad esprimere il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può a sua volta accettare o rifiutare la richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non deve incidere, secondo l'accordo interconfederale, sullo status del telelavoratore.

Al di là del soggetto che ha fatto la richiesta di passare al telelavoro, successivamente all'assunzione, ossia quando non era previ-

sto nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile.

In sostanza la reversibilità comporta la possibilità di ritornare all'attività lavorativa svolta nei locali del datore di lavoro.

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, l'art. 3 dell'accordo interconfederale afferma che il telelavoratore deve fruire dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile, che svolge attività nei locali dell'impresa. Relativamente alla protezione dei dati, l'art. 4 dell'accordo interconfederale stabilisce che permane sul datore di lavoro la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. Il datore di lavoro deve inoltre provvedere ad informare il telelavoratore su tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati, ed anche in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il telelavoratore è naturalmente responsabile del rispetto di tali norme e regole. L'accordo interconfederale precisa poi che l'eventuale installazione di uno strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito.

L'art. 6 dell'accordo rammenta

che ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità devono essere chiaramente definite prima dell'inizio del telelavoro, e che di regola è il datore di lavoro ad essere responsabile della fornitura, dell'installazione, e della manutenzione degli strumenti necessari al telelavoro, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ovviamente è a carico del datore di lavoro provvedere alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal telelavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione, e a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa effettuata a distanza.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti, fermo restando che il lavoratore deve avere debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli. In materia di salute e sicurezza, l'art. 7 dell'accordo interconfederale puntualizza che il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, fermo restando che il telelavoratore deve applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

A questo scopo si prevede che il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti devono poter accedere al luogo in cui viene svolto il telelavoro, anche dunque al domicilio del lavoratore, ed in tal caso l'accesso deve essere subordinato ad un preavviso ed al consenso del lavoratore, nei limi-

ti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Un tema importante è l'organizzazione del lavoro, sul quale l'art. 8 dell'accordo interviene riconoscendo che spetta al telelavoratore gestire l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Inoltre si ricorda che il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa.

Da parte sua il datore di lavoro deve garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, così come assicurare l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

In generale si afferma il principio che i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda.

In sostanza i telelavoratori devono poter fruire delle medesime opportunità di formazione e sviluppo della carriera che hanno i lavoratori comparabili che svolgono la loro attività lavorativa nei locali del datore di lavoro, e a questo scopo i telelavoratori devono essere sottoposti ai medesimi criteri di valutazione della generalità dei lavoratori.

Infine, l'accordo interconfederale specifica in tema di formazione che, oltre a quella generale offerta a tutti i lavoratori, deve essere assicurata ai telelavoratori una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui essi dispongono, e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Le definizioni

In questo contesto la circolare dell'Inps n. 80/2008 si caratterizza per un elevato grado di dettaglio delle disposizioni.

In primo luogo vengono precisate alcune definizioni:

- 1) «prestazione di telelavoro»: è il trattamento o l'elaborazione di dati svolta con strumenti di telelavoro presso il domicilio del telelavoratore, oppure in altro luogo espressamente indicato dallo stesso, ubicato al di fuori delle strutture del datore di lavoro;
- 2) «contratto individuale di telelavoro»: è l'accordo concluso tra il telelavoratore e il datore di lavoro con cui si stabiliscono il contenuto, la durata, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, i diritti ed i doveri del telelavoratore, la collocazione temporale delle fasce di reperibilità, i rientri nella sede di servizio, la compensazione delle spese connesse al funzionamento della postazione e ogni altro elemento relativo al rapporto di telelavoro;
- 3) «telelavoratore»: è il dipendente che svolge una prestazione di telelavoro;
- 4) «strumenti di telelavoro»: indica le apparecchiature informatiche, comprensive sia dell'hardware che del software, nonché quelle telematiche, necessarie per svolgere la prestazione di telelavoro;
- 5) «postazione di telelavoro»: consiste nel complesso degli strumenti di telelavoro, i relativi supporti, la sedia, il piano di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, non-

ché, eventualmente, gli accessori opzionali e le apparecchiature necessarie per lo svolgimento delle videoconferenze.

Accesso al telelavoro

Nel caso dell'Inps l'accesso al telelavoro avviene su richiesta del dipendente. Possono presentare la domanda di telelavoro i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con orario di lavoro a tempo pieno o parziale, che si trovano nella necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o familiari.

Qualora il numero delle domande superi il numero di posizioni disponibili, l'Inps formerà una graduatoria secondo i seguenti criteri di priorità:

- a) disabilità psicofisica del dipendente certificata da struttura pubblica competente;
- b) necessità di assistenza a parenti o affini entro il 3° grado e conviventi in situazione di handicap, accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992.

La domanda di ammissione al telelavoro deve dunque essere corredata da eventuali certificazioni sanitarie.

L'attribuzione degli strumenti di telelavoro

È l'Inps, in qualità di datore di lavoro, a fornire al lavoratore gli strumenti di telelavoro, che vanno poi restituiti alla scadenza del contratto di telelavoro.

La postazione di telelavoro comprende l'insieme delle attrezza-

ture informatiche, i relativi supporti, la sedia ed il piano di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione in telelavoro.

L'Inps verificherà, prima dell'installazione della postazione di telelavoro, la situazione logistica ed ergonomica, e si farà inoltre carico dell'installazione della linea telefonica dedicata e della relativa presa e dei costi connessi.

Il costo per il consumo dell'energia elettrica sarà rimborsato in via forfetaria.

Il lavoratore assume nel rapporto di telelavoro gli obblighi del comodatario, e si impegna comunque ad utilizzare gli strumenti esclusivamente ai fini della prestazione di telelavoro.

Nessuna persona, oltre il telelavoratore che svolge la prestazione di telelavoro, può utilizzare gli strumenti affidati.

Le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro, l'Inps afferma che i propri telelavoratori sono liberi di auto-organizzare, nel contesto del limite massimo dell'orario di lavoro previsto dal contratto collettivo di lavoro, o di quello inferiore se il rapporto è a tempo parziale, i tempi ed i modi di realizzazione del risultato previsto nel progetto di telelavoro.

Il telelavoratore è tenuto, sotto la propria responsabilità, a dichiarare l'orario di lavoro settimanale effettivamente svolto, compilando l'apposita modulistica, predisposta dall'Inps in via telematica, e a farla pervenire al-

la struttura di appartenenza, con cadenza settimanale.

Nel caso dell'Inps il contratto di telelavoro prevede due fasce giornaliere di reperibilità di un'ora ciascuna, durante le quali deve essere garantita la ricezione di comunicazioni telefoniche o telematiche da parte della struttura di appartenenza, una delle quali deve collocarsi all'interno dell'orario ordinario di lavoro previsto per la sede di appartenenza.

A tal fine, il telelavoratore giornalmente comunica in via telematica al responsabile della struttura di appartenenza l'attestazione della presenza, o il motivo dell'assenza.

In caso di impossibilità da parte del telelavoratore di garantire la reperibilità nei periodi concordati, lo stesso è tenuto a darne preventiva comunicazione al dirigente responsabile, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo di reperibilità.

Il telelavoratore, nell'ambito delle suddette fasce, ha l'obbligo di prelevare la posta elettronica personale in attesa, impegnandosi ad evaderla immediatamente, e comunque non oltre le 24 ore.

Deve dunque essere garantito al telelavoratore l'accesso alla rete Intranet del datore di lavoro, e questo anche allo scopo di assicurare la continuità delle relazioni sociali e funzionali, nonché l'esercizio dei diritti sindacali.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro non sono riconosciute prestazioni eccedenti l'orario settimanale, che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro

straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo (che comportano maggiorazioni retributive), né brevi permessi o altri istituti che permettono la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non spetta il buono pasto. Resta invece inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge.

Per quanto concerne la copertura assicurativa Inail durante l'arco di svolgimento dell'attività in telelavoro, il datore di lavoro continua ad essere tenuto ai relativi versamenti.

L'esercizio dei diritti sindacali del telelavoratore

Al personale addetto al telelavoro sono riconosciuti i diritti sindacali previsti da norme di legge e di contratto che sono in vigore a favore di tutto il personale.

In particolare, è garantito al telelavoratore l'esercizio del diritto di partecipazione all'assemblea e, a tal fine, il datore di lavoro deve agevolare l'informazione sindacale attraverso l'indirizzo di posta elettronica del telelavoratore, cui potranno accedere le rappresentanze sindacali, previo consenso del lavoratore stesso.

Per quanto riguarda la formazione l'Inps riconosce ai propri telelavoratori il diritto:

1) a partecipare alle iniziative formative previste per la generalità del personale;

2) alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro;

3) ad una formazione specifica, quando l'inserimento nel progetto di telelavoro comporta l'assegnazione a mansioni diverse da quelle normalmente svolte.

Le modalità di applicazione della disciplina della tutela della privacy

Il telelavoratore è designato, a cura del proprio responsabile, quale Incaricato del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali, ed è chiamato al massimo rispetto della riservatezza sulle informazioni di cui è in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare il telelavoratore è tenuto, in occasione delle operazioni di trattamento di dati personali, ad assicurarsi che i dati non siano soggetti a rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, e che le informazioni non siano accessibili a persone non autorizzate, o soggette ad operazioni di trattamento non consentite.

Nell'incarico di telelavoro devono essere indicati specificamente l'ambito del trattamento consentito al telelavoratore e le modalità previste per l'esecuzione dei compiti affidati.

Nel contempo, l'Inps, in qualità di Titolare dei dati personali, anche per il tramite dei propri Responsabili, si riserva di porre in essere gli ordinari controlli, e di adottare le misure ritenute più idonee per garantire la sicurezza dei trattamenti presso le posta-

zioni di telelavoro, così come avviene per le postazioni delle proprie strutture.

La sicurezza e la salute nel telelavoro

In materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro è stabilito che il telelavoratore deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose, o si verifichino infortuni.

Al datore di lavoro deve essere riconosciuta la facoltà di accedere alla postazione di telelavoro.

Il datore di lavoro potrà svolgere tale accesso anche avvalendosi delle figure previste dalla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, preposti).

L'accesso dovrà essere inoltre consentito ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito delle attribuzioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008.

Gli accessi saranno effettuati, previa richiesta al telelavoratore, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza relativamente alla postazione di lavoro e alle apparecchiature, attrezzature, e strumenti ad essa collegati.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti e attrezzature di lavoro, sull'ergonomia, e sulle procedure di lavoro.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli im-

pianti, ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, e di quella delle altre persone che si trovano in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Il lavoratore che intende effettuare prestazioni di telelavoro domiciliare deve disporre di un ambiente con i seguenti requisiti:

- a) abitabilità;
- b) locale di superficie e di volume adeguati per la postazione di telelavoro;
- c) impianti elettrici, di riscaldamento o condizionamento a norma;
- d) certificazione degli impianti;
- e) condizioni ambientali idonee in termini di illuminamento, microclima, rumore, e più in generale in termini di esposizione ad agenti chimici, fisici, e biologici.

Lo spazio destinato all'attività lavorativa dovrà essere distinto da quello riservato alle normali attività domestiche e familiari, al fine di:

- 1) facilitare la separazione tra tempi e ritmi di lavoro, e tempi e ritmi di vita casalinga e quotidiana;
- 2) ottimizzare l'interazione con gli altri abitanti dell'appartamento, per non creare disagi e situazioni potenzialmente

stressanti per il telelavoratore stesso.

È fatto espresso divieto di collocare computer, fax, stampante e altre apparecchiature elettriche in locali che, per destinazione d'uso o tipologia, non sono adatti ad ospitarli, sia in termini strutturali e impiantistici, che in termini di svolgimento delle normali attività domestiche.

La circolare n. 80/2008 provvede poi a fornire indicazioni precise sulla prevenzione dei rischi.

Per esempio, si raccomanda che prima di accedere ad un lavoro su videoterminale, il lavoratore deve essere sottoposto a visita medica e ad un esame degli occhi e della vista, che ne certifichi l'idoneità, ed anche a visite periodiche di controllo (art. 176, D.Lgs. n. 81/2008).

Devono essere inoltre previsti, a carico del datore di lavoro, accertamenti periodici di controllo sullo stato psico-fisico del lavoratore (art. 41, D.Lgs. n. 81/2008), al fine di prevenire l'insorgere di malattie croniche.

È opportuno poi che il telelavoratore dipendente sottoscriva, pur nella più ampia autonomia di distribuzione del proprio orario di lavoro, l'impegno formale all'uso corretto delle attrezzature e al rispetto categorico della «quantità oraria globale massima» di lavoro al video terminale e delle relative pause, previsti dall'organizzazione aziendale.

La circolare n. 80/2008 raccomanda poi che per evitare il possibile fenomeno della «colonizzazione della notte», cioè dello spostamento dell'orario di lavoro in ore notturne, va posta particolare attenzione alle disposizioni legislative (D.Lgs. n. 66/2003)

che hanno regolamentato il lavoro notturno.

Si ricorda che il D.Lgs. n. 66/2003¹ si riferisce esclusivamente al lavoro notturno «abituale», richiesto da esigenze di produzione o organizzative, ma alcune indicazioni (come l'informativa sui rischi possibili) sicuramente sono applicabili anche in caso di auto-determinazione dell'orario di lavoro da parte di telelavoratori. Infatti la variabilità temporale della collocazione delle ore di lavoro nell'arco della giornata è una caratteristica del telelavoro.

Alla luce delle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 il telelavoratore, nell'organizzazione dei propri tempi di lavoro, si deve impegnare ad osservare il riposo di 11 ore consecutive ogni 24, previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 66/2003.

Il predetto periodo di riposo dovrà comprendere la fascia oraria dalla mezzanotte alle 5 del mattino.

L'ergonomia del posto di lavoro

Particolare attenzione va posta per l'Inps all'ergonomia del posto di lavoro, per evitare o ridurre malesseri o controindicazioni quali stanchezza, indolenzimento degli arti, bruciore agli occhi, astenopia, segni di nervosismo.

Il videoterminale di per sé non provoca queste alterazioni: tali malesseri insorgono spesso a causa di un uso non ottimale dell'apparecchio, ad un suo errato posizionamento, oppure ad una postura dell'operatore non sempre corretta.

Il posto di lavoro deve essere composto di tavoli e sedie ergo-

nomici, i quali devono rispettare alcuni requisiti specifici in termini di dimensioni minime.

L'Inps si spinge a suggerire le caratteristiche del tavolo di lavoro (dimensioni tali da consentire un agevole posizionamento delle apparecchiature, per cui quelle consigliate sono 160 x 90 cm; superficie di tipo opaco; spazio per le gambe come minimo di 70 centimetri di larghezza e di 80 cm di profondità) e della sedia (altezza regolabile, così da permettere alle gambe di mantenere una angolazione uguale o maggiore di 90°, ed ai piedi di poggiare sul pavimento; schienale inclinabile e regolabile per il quale si consiglia una regolazione tra 90° e 110°, consentendo così alla schiena una inclinazione all'indietro; base di appoggio antiribaltamento a 5 razze; materiale antistatico).

Per quanto concerne l'illuminazione l'Inps raccomanda che si debba evitare l'illuminazione diretta del monitor da parte di sorgenti luminose, e che per limitare la luce naturale si possono utilizzare tende, preferibilmente di colore neutro.

Inoltre, per integrare l'illuminazione naturale, si suggerisce di utilizzare lampade (a incandescenza o a fluorescenza) dotate di diffusori, tenendo presente che l'ambiente condiziona la diffusione della luce, e che pertanto bisogna evitare riflessi dalle superfici presenti (mobili, pareti, piani di lavoro, ecc.), privilegiando, ad esempio, arredi con superfici opache chiare, che non comportano abbagliamento indiretto per riflessione elevata della luce.

Il livello di illuminazione consi-

gliato è di circa 500 lux (le lampade consigliate dovranno avere un colore della luce bianco-caldo con temperatura di colore <3300° K, e un indice di resa del colore -ka - compreso tra 80 e 90).

Relativamente alla temperatura dell'ambiente, la circolare n. 80/2008 riconosce che essa è in funzione di molti parametri, per cui non si può definire una temperatura ottimale.

In generale si può indicare per l'inverno una temperatura di circa 20-21° C, e per l'estate una temperatura di 23-25° C, per persone con abbigliamento medi tipici delle stagioni.

Considerato che le apparecchiature elettriche generano calore, è necessario predisporre una adeguata ventilazione dell'ambiente.

Relativamente al posizionamento dello schermo, l'Inps raccomanda che esso dovrebbe essere posto in modo tale che:

- a) il telelavoratore si trovi di fronte ad esso, ad una distanza dagli occhi di 50-70 cm, e la tastiera ad una distanza ta-

¹ Il D.Lgs. n.66/2003 stabilisce che:

a) per lavoro notturno si intende quello prestato in un periodo di almeno 7 ore, compreso tra la mezzanotte e le 5 del mattino;

b) lavoratore notturno è qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolge almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

c) i lavoratori adibiti al lavoro notturno devono essere informati dal datore di lavoro sui rischi a cui possono essere esposti;

d) il datore di lavoro definisce approfondite misure di protezione del personale;

e) i lavoratori notturni devono essere sottoposti a controlli sanitari preventivi e periodici.

le che il braccio sia in posizione verticale, e l'avambraccio lievemente inclinato verso il basso;

- b) davanti e dietro lo schermo non ci siano finestre (altri menti vanno schermate con tendaggi)² o punti di illuminazione artificiale, che provocherebbero, rispettivamente, riflesso o abbagliamento;
- c) la direzione dello sguardo si trovi parallela rispetto alla fonte luminosa naturale proveniente dalle finestre.

Gli eventuali documenti da consultare dovrebbero essere collocati su un leggio per evitare ripetuti accomodamenti visivi.

La disposizione delle apparecchiature rispetto alle fonti luminose dell'ambiente è particolarmente importante, in quanto la luce artificiale deve integrare la luce naturale, e pertanto è ottimale la realizzazione di strisce o fonti luminose parallele alle finestre.

L'assetto dell'impianto elettrico

Per quanto concerne l'impianto elettrico, la circolare n. 80/2008 ricorda che l'utilizzo di personal computer richiede la disponibilità di un maggior numero di prese elettriche rispetto all'uso domestico.

Pertanto, è opportuno che prima dell'inizio dell'attività lavorativa venga verificata, da parte di un tecnico qualificato, la rispondenza dell'impianto esistente alle norme in vigore, e la sua adeguatezza al fabbisogno di energia supplementare.

L'Inps ricorda che una revisione e un adeguamento dell'impianto

elettrico, realizzabile anche a basso costo, mette al riparo da spiacevoli incidenti.

Tutte queste operazioni hanno la finalità di contenere il rischio elettrico, che è rappresentato dalla possibilità che una scarica accidentale di energia elettrica attraversi il corpo umano.

Ciò può avvenire per contatto diretto con un conduttore sotto tensione (es. un cavo elettrico scoperto), o per contatto indiretto con una parte metallica di una apparecchiatura, che per un difetto si trova sotto tensione.

Occorre, perciò, evitare che circostanze accidentali e comportamenti non corretti comportino pericolo, e per questo la circolare dell'Inps n. 80/2008 raccomanda che:

- 1) tutti gli interventi (manutenzione o riparazione) su apparecchi e impianti elettrici siano effettuati da personale specializzato;
- 2) non sia versata acqua o altre sostanze liquide in prossimità di conduttori, prese di corrente, apparecchi elettrici;
- 3) non siano danneggiati gli isolamenti delle parti elettriche (cavi in gomma, spine), eventualmente schiacciandoli o tagliandoli, o anche mettendoli vicino a sorgenti di calore;
- 4) non sia tirato il cavo elettrico per staccare una spina dalla presa;
- 5) non siano eseguite riparazioni di fortuna o collegamenti elettrici improvvisati;
- 6) non sia eliminata la protezione costituita dalla messa a terra di cavi e spine, tagliando il conduttore giallo - ver-

de, o eliminando lo spinotto centrale delle spine;

- 7) prima di inserire la spina di una apparecchiatura in una presa sia verificato che spina e presa siano compatibili, per garantire il corretto collegamento dei conduttori elettrici e di terra;
- 8) le uniche apparecchiature che non prevedono la presenza del conduttore di terra giallo-verde e dell'apposito spinotto siano quelle a doppio isolamento;
- 9) non siano utilizzate deviazioni o raccordi che non permettano la continuità della messa a terra;
- 10) non si ricorra mai a deviazioni multiple di tipo volante, poiché comportano inevitabilmente sovraccarico dei cavi elettrici, con surriscaldamento e rischio di corto circuito e scosse;
- 11) in caso di necessità sia utilizzata una presa mobile multipla, detta comunemente ciabatta o scarpetta, evitando però che il cavo di collegamento possa costituire pericolo d'inciampo, o che possa deteriorarsi;
- 12) in ogni caso sia opportuno fissare i cavi elettrici (prolunghe, cavi di alimentazione) e non elettrici (telefono, trasmissione dati) al tavolo di lavoro.

² Le finestre devono disporre di veneziane esterne, e le eventuali tende interne devono essere di colore unico chiaro.