



**SICUREZZA LAVORATORI**



## Non chiamatelo **SMART**

**Quali sono gli aspetti che impattano maggiormente sulle modalità di svolgimento del lavoro, sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori della sede aziendale?**

*a cura di Antonella Lezzi\*, Simona Uccheddu\*\*, Giovanni Bersani\*\**

**“L**a dovete smettere di chiamarlo *smartworking*. Trasformare la cucina in una scrivania improvvisata, rifinire un cuore di pasta di sale nel mezzo di una conference call, mandare una mail al cliente mentre tuo figlio ti chiede le divisioni in colonna, non è *smartworking* [...]”. Inizia così un recente post di “@papa-perscelta” apparso su Instagram, che

inquadrava quello che da un anno a questa parte è diventato uno degli argomenti più dibattuti, non solo nell’ambito degli esperti di prevenzione bensì anche nei media e nelle discussioni tra amici. Sono vari gli aspetti che entrano in gioco quando si deve ragionare su questa tipologia di lavoro che, proprio perché poco conosciuta, fino a poco tempo fa veniva facilmente confusa con quello che è definito invece telelavoro e non ‘lavoro agile o smart working’.

### **EVIDENZIARE I POSSIBILI VUOTI NORMATIVI**

Tuttavia, qui non vogliamo parlare in modo specifico degli aspetti problematici di questo tipo di attività, che includono anche l’ergonomia, la psicologia e tanto altro, ma ci interessa evidenziare qual è al momento lo stato della normativa applicabile a questi due ambiti, e le loro differenze. Così facendo si possono anche mettere più facilmente in evidenza quelli che sono possibili ‘vuoti

ASPETTO ANALIZZATO (1)	DESCRIZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI	ASPETTI DA GESTIRE
SCOPO	<p><b>Telelavoro</b> Adozione di una diversa modalità 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 mezzo per i lavoratori per conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati. <i>Art. 7 - Accordo quadro europeo [7]</i></p>	<p>Valutare il rischio della mansione, per gli aspetti specifici di modalità lavorativa svolta in luoghi fuori dai locali aziendali. <i>Art.15, art. 20 D. Lgs 81/08 smi.</i> Definire un patto di cooperazione tra datore di lavoro e lavoratore. Integrare la formazione generale e specifica dei lavoratori (art. 37 D.Lgs.81/08 smi.) con le modalità particolari di lavoro adottate.</p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. <i>Art. 18 - Legge lavoro agile [5]</i></p>	
MODALITÀ (forma e comunicazioni)	<p><b>Telelavoro</b> Accordo scritto, volontario tra le parti su proposta del datore di lavoro o del lavoratore, soggetto ad accettazione da entrambe le parti. Accordo definito nella contrattazione collettiva, o impegno assunto successivamente all'inizio dell'attività lavorativa. <i>Art. 5 - Accordo quadro europeo [7]</i></p>	<p>Comunicare all'Istituto INAIL le modalità di rapporto di lavoro, nominativi con esatta ubicazione del luogo dove l'attività è svolta, le giornate di lavoro e le fasce di reperibilità.  <i>INAIL - Gli adempimenti dei datori di lavoro [4]</i></p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Accordo scritto, tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro anche con riguardo agli esercizi del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti da utilizzare. <i>Art. 19 - legge lavoro agile [5]</i></p>	<p>Accordo tra le parti da comunicare all'Istituto INAIL secondo il modello predisposto dal ministero del lavoro. <i>Circolare INAIL - istruzioni operative [6]</i> Attualmente in deroga alla disciplina vigente, nessun accordo da inoltrare all'INAIL in tempo di pandemia come da disposizioni ministeriali.  <i>Art. 1 lettera ff) [7]</i> Situazione da sanare.</p>
Luogo e ambiente di lavoro	<p><b>Telelavoro</b> Definizione e dichiarazione del luogo scelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Luogo che può coincidere con il proprio domicilio. Il luogo di lavoro è scelto dal lavoratore nella misura in cui 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 a criteri di ragionevolezza Il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga l'attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso. <i>Art. 8 - Accordo quadro europeo [7]</i></p>	<p>Definire i criteri di valutazione del luogo di lavoro scelto dal lavoratore e documentarne l'avvenuta valutazione da parte del Datore di Lavoro</p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Prestazione lavorativa eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa. Ad esempio: locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche in luogo ritenuto "idoneo". È possibile scegliere di eseguire la prestazione in spazi pubblici di "co-working", alberghi o strutture assimilabili, pubbliche o private. Non è possibile eseguire la prestazione in locali tecnici o locali non abitabili. Il datore di lavoro deve fornire con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi ai luoghi di lavoro e alla particolare modalità di lavoro. <i>Art. 22 - legge lavoro agile [5]</i></p>	<p>Specificare i comportamenti di prevenzione generale richiesti al lavoratore relativamente allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi All'aperto; Privati al chiuso; Pubblici al chiuso; Mezzi di trasporto Specificare i rischi, le attrezzature utilizzabili (tablet, notebook, smartphone, auricolare), e le misure minime di prevenzione con indicazioni relative a: Rischio incendio; Requisiti igienico sanitari (ambienti salubri); Requisiti minimi degli impianti elettrici; Aspetti ergonomici e posturali; Ambienti OUTDOOR: condizioni climatiche; richieste di soccorso in luogo isolato; pericoli riguardanti flora e fauna; Presenza di sostanze pericolose o infiammabili; Approvvigionamento acqua potabile.  <i>Avviso INAIL del 26 febbraio 2020 [8].</i></p>
Orario di lavoro	<p><b>Telelavoro</b> Libertà di organizzazione il tempo di lavoro nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili. Non si possono valutare le prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi che implicano una riduzione dell'orario di lavoro. Definizione delle giornate di lavoro presso il luogo scelto, orario di lavoro e fasce di reperibilità. <i>INAIL - fascicolo [4]</i> Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda. <i>Art. 9 - Accordo quadro europeo [7]</i></p>	<p>Definire i momenti di lavoro, reperibilità e pause (come da accordi collettivi) per conciliare le interrelazioni tra i lavoratori che operano all'interno dei locali aziendali e quelli all'esterno. Da specificare nell'accordo tra le parti e veicolare come informazione e formazione. Nelle condizioni di lavoro di Videoterminista si rimanda al Titolo VII D.Lgs. 81/08 smi., per le indicazioni specifiche sul tempo lavoro e pause.</p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Prestazione lavorativa eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza precisi vincoli di orario. La prestazione lavorativa viene eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. <i>Art. 18 - legge lavoro agile [5]</i> Definizione dei tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. <i>Art. 19 - legge lavoro agile [5]</i></p>	



**SICUREZZA LAVORATORI**

ASPETTO ANALIZZATO (1)	DESCRIZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI	ASPETTI DA GESTIRE
Diritto al controllo - sul lavoro svolto	<p><b>Telelavoro</b> L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali. Art. 6 - Accordo quadro europeo [7]</p>	<p>Definire la modalità di controllo che può avvenire anche con il tramite di un collegamento informativo o telematico. Implementare un processo documentato di valutazione per obiettivi/performance. Informare il lavoratore sulle modalità di trattamento, conservazione e protezione dei dati e delle informazioni raccolte ai sensi del vigente codice della Privacy.</p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Definizione delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. Definizione dell'accordo relativo all'esercizio del potere di controllo da parte del Datore di lavoro sulla prestazione resa nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Specificando le condotte che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Art. 27 - legge lavoro agile [5]</p>	
Attrezzature hardware e software	<p><b>Telelavoro</b> Il Datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri. Il datore di lavoro deve assicurare la sicurezza del &lt;postazione di lavoro&gt; che comprende il computer, nel caso di utilizzo portatile tastiera esterna, mouse, apparecchiature connesse, telefono, connessione dati, stampante (se necessario) supporto per documenti, sedia, piano di lavoro. Le attrezzature di lavoro devono essere conformi al D.Lgs 81/08 sml, Titolo III e VII. INAIL - fascicolo [4]</p>	<p>Verificare periodicamente che l'attrezzatura fornita sia utilizzata secondo le indicazioni ricevute in fase di installazione della stessa.</p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Definite e fornite in base in base agli accordi tra le parti e alla specificità del lavoro. Il datore di lavoro -fornisce al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto uso delle attrezzature eventualmente messe a disposizione; -forma il lavoratore sull'uso delle attrezzature -si assicura che le attrezzature utilizzate siano conformi al titolo III e VII del D.Lgs81/08 sml, nel caso in cui non lo fornisca. Circolare INAIL - tutela lavoratori [6]</p>	<p>Predisporre informativa con le caratteristiche minime necessarie ad esempio: marcatura CE, tipologie etc. Informare il lavoratore sulla tipologia di dispositivi che si possono utilizzare a seconda dello scenario lavorativo (per esempio durante i viaggi). Fornire indicazioni sulla mitigazione dei rischi non "standard" come ad esempio la Sindrome di text neck;</p>
Assicurazione lavoratori	<p><b>Telelavoro</b> Lavoratori tutelati applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, con esclusione del rischio elettivo. Il telelavoro si configura quale una delle modalità di organizzazione del lavoro a distanza che non comporta di per sé un mutamento di mansioni, in quanto i contenuti della prestazione lavorativa rimangono invariati ed il dipendente resta comunque inserito nell'organizzazione aziendale e conseguentemente assoggettato al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Non cambia in alcun modo modalità e condizioni dell'applicabilità delle regole proprie dell'assicurazione obbligatoria. Gli addetti al telelavoro, pertanto, hanno diritto alle stesse prestazioni economiche, sanitarie e integrative degli altri lavoratori assicurati. INAIL - fascicolo [4]</p>	<p>Specificare negli accordi che la tutela è prevista ad esclusione del rischio elettivo scaturito da una scelta arbitraria del lavoratore il quale, mosso da impulsi personali, crei e affronti volutamente una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interrutiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento.</p>
	<p><b>Lavoro agile</b> Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, con esclusione del rischio elettivo. Modalità di lavoro che comunque comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. Art. 25 - legge lavoro agile [5] Circolare INAIL nr [6]</p>	<p>Definire negli accordi i luoghi, con nesso di conciliazione vita privata e attività lavorativa, che necessitano di estensione assicurativa. Definire negli accordi eventuali luoghi di lavoro non consentiti, ad esempio non ammessa attività all'estero (non in Italia), o eventualmente specificare le misure da adottare.</p>
Assicurazione Itinere	<p><b>Telelavoro - Lavoro agile</b> Lavoratori tutelati applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori con esclusione del rischio elettivo. Prevista nella misura in cui 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 a criteri di ragionevolezza.</p>	<p>Formare ed informare il lavoratore sulle casistiche a cui si può ricondurre un infortunio in itinere.</p>

(1)Aspetto analizzato in riferimento al lavoro subordinato con contratto di natura privata del datore di lavoro

normativi", che in ogni epoca sono tipici di ogni cambiamento: quando cioè la realtà evolve e supera la regolamentazione, e bisogna cercare di 'star dietro' a quanto avviene nella società, in tutti gli ambiti del vivere civile. Questo contributo infatti vuole essere un segnale che possa farci anticipare le misure da attuare per il futuro molto prossimo, quando ci ritroveremo fuori

dalla fase più 'emergenziale' attuale in cui si è divisi in 'zone colorate' e si è spinti a lavorare a casa 'da remoto' il più possibile, laddove la tipologia e la struttura aziendale lo consentono. È evidente che la pandemia sta comportando l'accelerazione di processi in un mondo dove il lavoro sta già cambiando e avrebbe richiesto più anni, relativamente alle modalità di lavoro

e a tutto il suo 'indotto': ambienti di lavoro, attrezzature di lavoro, mezzi di trasporto, ecc. sempre con uno sguardo più attento anche alla cosiddetta sostenibilità per il mondo futuro, che è già oggi.

Proprio per questo motivo bisognerà quindi tener presente fin d'ora che questa forte spinta va accompagnata da una regolamentazione, per evitare che vi siano quei vuoti normativi dovuti alle novità imposteci da questo ultimo anno appena trascorso, decisamente molto molto particolare.

L'analisi di seguito effettuata (nella Tabella 1 riportata qui a fianco), è volta a mettere in risalto gli aspetti che impattano maggiormente sulle modalità di svolgimento del lavoro e sulla salute e sicurezza dei lavoratori che svolgono il proprio lavoro al di fuori della sede aziendale.

Ma che impatto ha l'introduzione di questa modalità lavorativa sui lavoratori che svolgono la propria attività nella sede aziendale?

Ad esempio, è necessario rivedere la gestione dell'emergenza e l'individuazione della squadra di emergenza. Gestione rimodulata in base ai lavoratori che effettivamente sono presenti in sede, con ridefinizione della numerosità della squadra e dei compiti assegnati. E ancora, è necessario gestire la condizione di lavoro isolato che può verificarsi nelle situazioni in cui poco personale opera presso la sede.

Queste sono altre valutazioni da approfondire in fase di aggiornamento della documentazione ex D.Lgs. 81/08.

(articolo pubblicato nel n.2/2021 marzo de *Il Giornale dell'Ingegnere*) ■

\*Vicecoordinatrice Commissione Sicurezza

Industriale Ordine Ingegneri di Torino

\*\*Componenti Commissione Sicurezza Industriale Ordine Ingegneri di Torino



#### Bibliografia

1. Accordo Quadro Europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES. Ricepito con Accordo interconfederale del 09/06/2004 nell'ambito di Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Conservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cisl, Cisa, Coldiretti, Confagricoltura, Concooperative, Confcommercio, Confetra, Confindustria, Legacooperative, Unici, e Cgil, Cisl, Uil.
2. D.Lgs. 81/08 smi. Testo unico sulla Sicurezza nei luoghi di Lavoro.
3. Progetto di ricerca. n. 3403 (dicembre 2009), finanziato dal Ministero del lavoro e delle politi-

che sociali. Titolo "Lavoro in ambiente domestico, telelavoro e lavoro a progetto: linee guida e buone prassi per la prevenzione dai rischi, anche in chiave comparata, alla luce della riforma del mercato del lavoro in Italia"

4. INAIL, Direzione Centrale Rischi - Il punto sul telelavoro - Silvana Toniello. Fascicolo nr. 3/2012
5. Legge n. 81 del 22 maggio 2017 "Misure per la tutela del lavoratore autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
6. INAIL - Direzione generale Circolare 48/2 novem-

bre 2017 Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative

7. Decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19 recante: «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19». E successiva normativa di gestione dell'emergenza pandemica.
8. INAIL - Avviso del 26 febbraio 2020 - CORONAVIRUS: Misure urgenti di contenimento del contagio e informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile.