



ASSOLOMBARDA

Lockdown e SW: conseguenze su salute psicofisica singolo e collettività - Convegno Ordine dei Medici, Chirurghi Odontoiatri

Tutela della salute e sicurezza nel Lavoro agile di benessere e di emergenza

Speaker

Mariarosaria Spagnuolo, Assolombarda

23 ottobre 2021

Temi:

- Che cosa è lo smart working e i presupposti della tutela della salute
- Dallo smart working di emergenza verso la *riconquistata* normalità
- Quali gli adempimenti di prevenzione dei rischi e le misure di tutela (la disconnessione)
- Gestire e organizzare le attività, pianificare e programmare

Smart working: 2013-2017

Lo ***smart working*** (o lavoro agile)

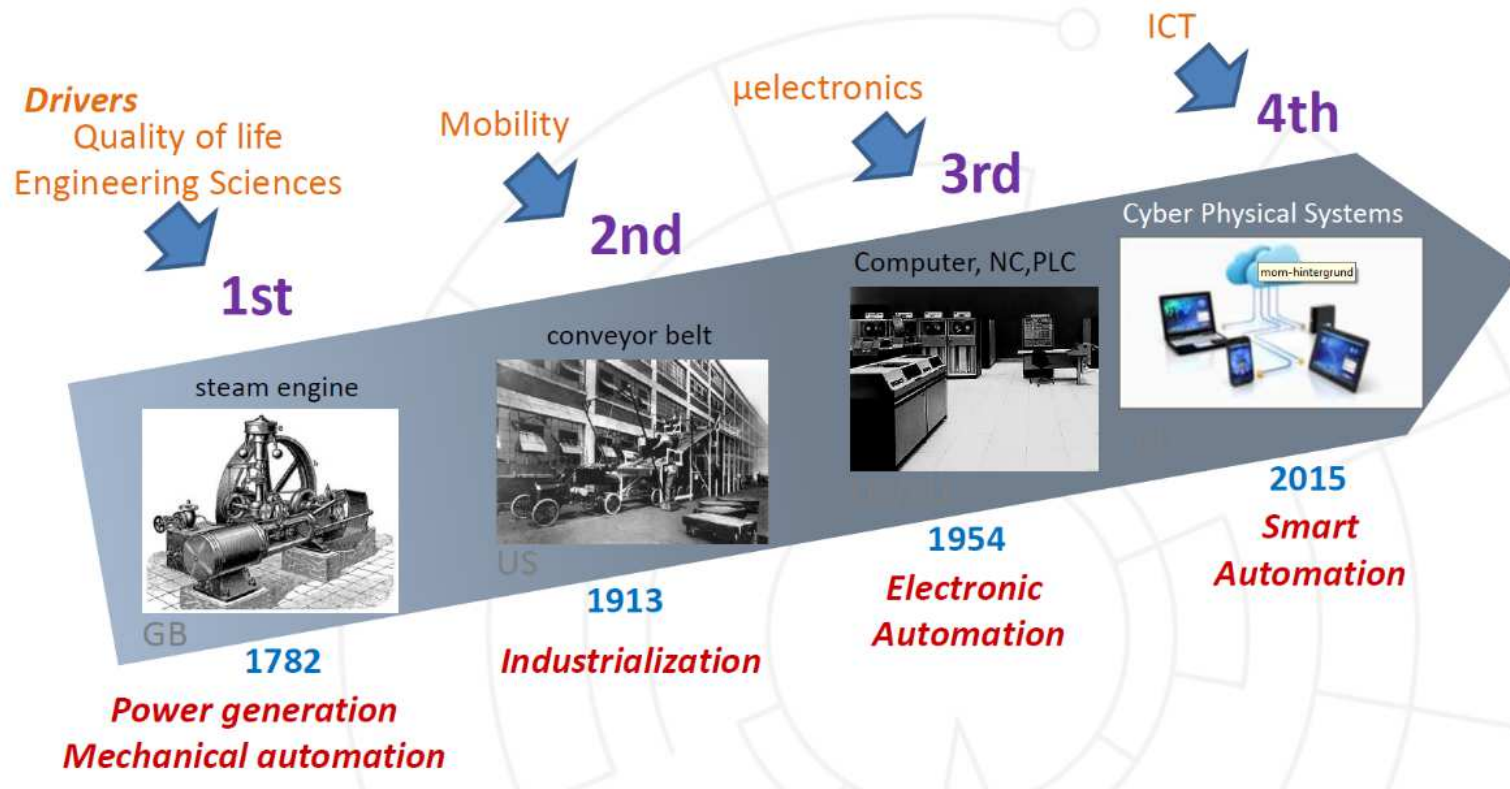
1. E' una *nuova* modalità di prestazione dell'attività lavorativa
2. È fattispecie di recente regolamentazione legale, a seguito anche di esperienze aziendali

Tale regolamentazione si rinviene nel Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81 recante: «*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*», in G.U. n. 35 del 13 giugno 2017

Cambiamento tecnologico Cambiamento organizzazione del lavoro



The 4th Industrial Revolution - „Industry 4.0“



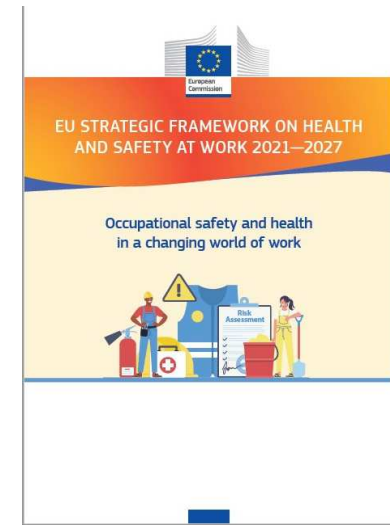
European Commission – Industry 5.0

What is industry 5.0?

...a vision of industry to reinforce its role and contribution to society, beyond efficiency and productivity

...It places the wellbeing of the worker at the centre of production process...

...It complements the existing Industry 4.0 putting research and innovation at the service of transition to a sustainable, human-centric and resilient European industry





PNRR e le 6 missioni

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro è «strategicamente trasversale» ai progetti previsti (*investimento versus costo*)

1. La transizione digitale
2. Transizione ecologica
3. Mobilità sostenibile
4. Istruzione e ricerca
5. Coesione e inclusione
6. Salute



**Il Lavoro agile –smart working – come nuova modalità di lavoro
è
la naturale evoluzione (effetto, conseguenza)
di questi cambiamenti**

I presupposti normativi



LEGGE 22 maggio 2017 n. 81
Artt. 18-23

D.LGS. 81/08

Titolo I°- principi generali

INAIL- Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile

+ Covid19 e dpcm, ordinanze, protocolli, ecc

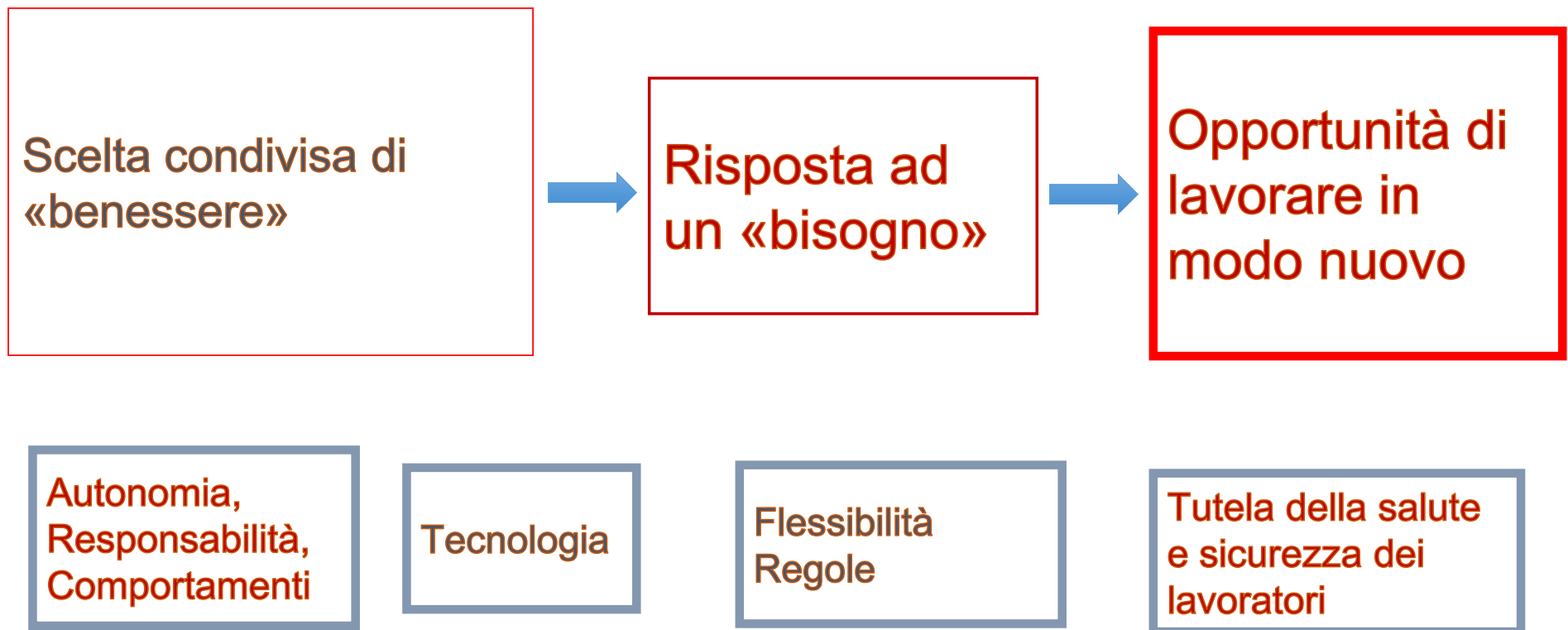
La Legge del 2017 «lavoro agile»

Art. 18- Scopo: incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- lavoro agile quale 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,
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- 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 derivanti dai contratti collettivi

I presupposti organizzativi

Smartworking/lavoro agile nello spirito della legge



... con il Covid19 qualcosa è cambiato...

dpcm, ordinanze, protocolli, ecc

- **DPCM 17 maggio 2020 - Allegato 12 - Protocollo condiviso**
- "(...) Sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza (le parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus)"

...dall'inizio del lock-down,
si è attivata la sovrapposizione

tra:

Smart working del benessere
e
smart working di emergenza



EFFETTI:

Smartworking/lavoro agile

«scelta di benessere»

1. agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro , lavoro agile quale modalità stabilita mediante accordo tra le parti,
2. anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro,
3. con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici
4. in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno
5. senza una postazione fissa
6. entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro
7. giornaliero e settimanale

Smartworking/lavoro agile

«di emergenza»

1. non scelto, ma imposto dalle Autorità (e attuato dall'azienda)
2. proiettati dalla sera alla mattina in smartworking
3. organizzato «come viene» in modo spontaneo
4. con pc ove possibile, o anche solo cellulare (quello che si aveva)
5. con una postazione prevalentemente fissa
 1. a casa
 2. con famiglia e bambini da seguire
6. in tutti gli orari

ottobre 2021 - Le misure di prevenzione RITORNO AL PASSATO... PER IL FUTURO



DA
smart working di emergenza
A
smart working di «benessere»

Il lavoro agile è lavoro subordinato

Definizione nell'articolo 18 della legge n. 81/2017

«modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti

Il lavoro subordinato rientra a tutti gli effetti nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 81/2008. Il lavoratore «agile» è un lavoratore, ai sensi e per gli effetti di cui al «testo unico» di salute e sicurezza sul lavoro

Il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

- Anche per la modalità «semplificata» per gli aspetti di salute e sicurezza si applica il dlgs 81/08:
 - Informativa
 - Formazione (per lavoratori, preposti e dirigenti)
 - Aggiornamento VdR, procedure organizzative assunte e «controllo» sul rispetto delle regole
 - Punto 8 del protocollo

«art. 22 comma 1 – lavoro agile»

- «Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta (un es. da Inail) nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro» (art. 22, L.n. 81/2017)
- «Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (art. 22, L.n. 81/2017)

Art. 23 – Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

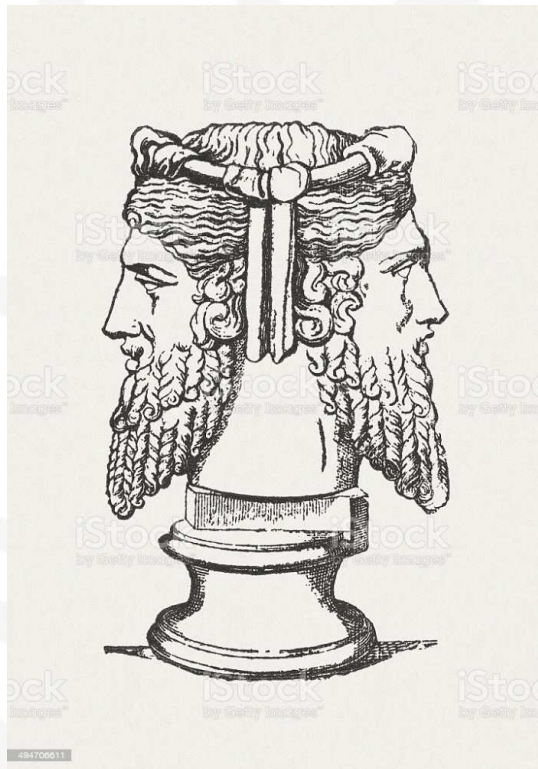
- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali
- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione e quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali alle condizioni previste per l'infortunio in itinere, quando la scelta del luogo è dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità di conciliare esigenze di vita a quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Lavoro agile e assicurazione INAIL

INAIL ha da subito dedicato al lavoro agile una circolare, 2 novembre 2017, n. 48, nella quale ha illustrato i termini (che sono quelli «ordinari», secondo le usuali procedure INAIL) della copertura assicurativa (sottolineando, tra l'altro, che i lavoratori in smart working *«sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo»*). L'infortunio sarà «coperto» da INAIL se:

- è un evento traumatico che colpisce il lavoratore;
- l'evento traumatico è originato da una causa violenta;
- esiste un nesso di causa, ossia un collegamento tra l'infortunio e lo svolgimento dell'attività lavorativa, vale a dire che l'infortunio si verifichi "in occasione di lavoro";
- infine, i danni fisici riportati in conseguenza dell'infortunio devono comportare un'inabilità lavorativa per almeno tre giorni

Le misure di prevenzione **RITORNO AL PASSATO...** **PER IL FUTURO - 2**



Cosa presidiare
per smart working di«benessere»

Lavoro agile e salute e sicurezza: gli adempimenti

- La valutazione dei rischi dell'azienda deve comprendere una «sezione» sul lavoro «agile» come scelta organizzativa (essendo lo smart working una particolare modalità di svolgimento del lavoro subordinato)
- Va considerata l'attività svolta a fini **dell'aggiornamento della valutazione dello stress lavoro-correlato** (come uno degli elementi di riferimento)
- Attuale modalità «semplificata», ma una volta terminato il periodo emergenziale (al momento, tale termine è fissato al 31 dicembre 2021) occorrerà redigere l'accordo di smart working definendo ambito e disciplina della prestazione lavorativa
- Occorrerà rivedere **formazione** e aggiornamento per lavoratori, con il coinvolgimento dell'RLS, oltre alla consegna dell'informativa almeno una volta l'anno sui rischi generali e specifici del lavoro «in esterno»

Lavoro agile e salute e sicurezza: gli adempimenti

- La **formazione dei dirigenti e dei preposti** va integrata con nozioni utili a gestire al meglio la tutela dei lavoratori agili (obbligo che discende dagli artt. 18 e 19 del dlgs 81/08)
- **Va analizzato e regolato il tema della disconnessione**, non solo in termini lavoristici quanto innanzitutto in ottica prevenzionistica (per evitare che lo smart working si traduca in concreto in una modalità di lavoro troppo gravosa)

Il diritto alla disconnessione

L'articolo 2, comma 1-ter, della legge n. 61/2020 (di conversione del D.L. n. 30/2021) prevede quanto segue: «è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. **L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi**»

Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sul diritto alla disconnessione: la UE «invita» gli Stati membri a procedere al riconoscimento di tale diritto



La formazione per affrontare le sfide: pianificare, programmare, ri-creare le condizioni di relazione e comunicazione

Quali timori e aspettative: la voce di alcuni manager (dirigenti/preposti)?

smart working di benessere

smart working di emergenza

Problemi/criticità

- Lo sw è critico perché per un ambito non è attuabili e quindi crea differenze, disparità
- Definire chiaramente quali sono i compiti idonei
- Come valutare la prestazione del collaboratore
- Perdere la ricchezza della comunicazione
- Fare il follow up con le persone perché non sempre ci sono KPI per misurare le performance
- Diluizione della connessione umana
- Gestione delle emergenze e flessibilità
- Le attrezzature a casa non sono le stesse dell'ufficio → non si possono fare le stesse cose che faccio in ufficio
- Non tutti hanno usato bene lo sw (responsabilità?)
- Non tutti hanno lo spazio a casa
- Dato che non è applicabile a tutti, chi non ne può usufruire percepisce delle disparità di trattamento

Opportunità/sfide

- Focalizzazione sul lavoro (non hai distrazione)
- Risparmio sui trasferimenti
- Ottimizzazione del tempo
- La qualità del lavoro non ne risente
- Migliorare la gestione del tempo personale
- Risparmio economico
- Migliore gestione del tempo
- Utilizzare/sfruttare strumenti che possano funzionare bene in remoto per le diverse opportunità
- Gestire la disconnessione (!!!)
- Maggiore motivazione delle persone
- Gestire lo sw come strumento per motivare i collaboratori
- Migliorare l'efficienza verso sé e verso i collaboratori
- Abbattimento delle distanze come barriere
- Diminuire il traffico è un'opportunità di risparmio energetico, di *green*



LE MISURE DI PREVENZIONE E NUOVI SCENARI

quali azioni, per imprese e per i lavoratori?

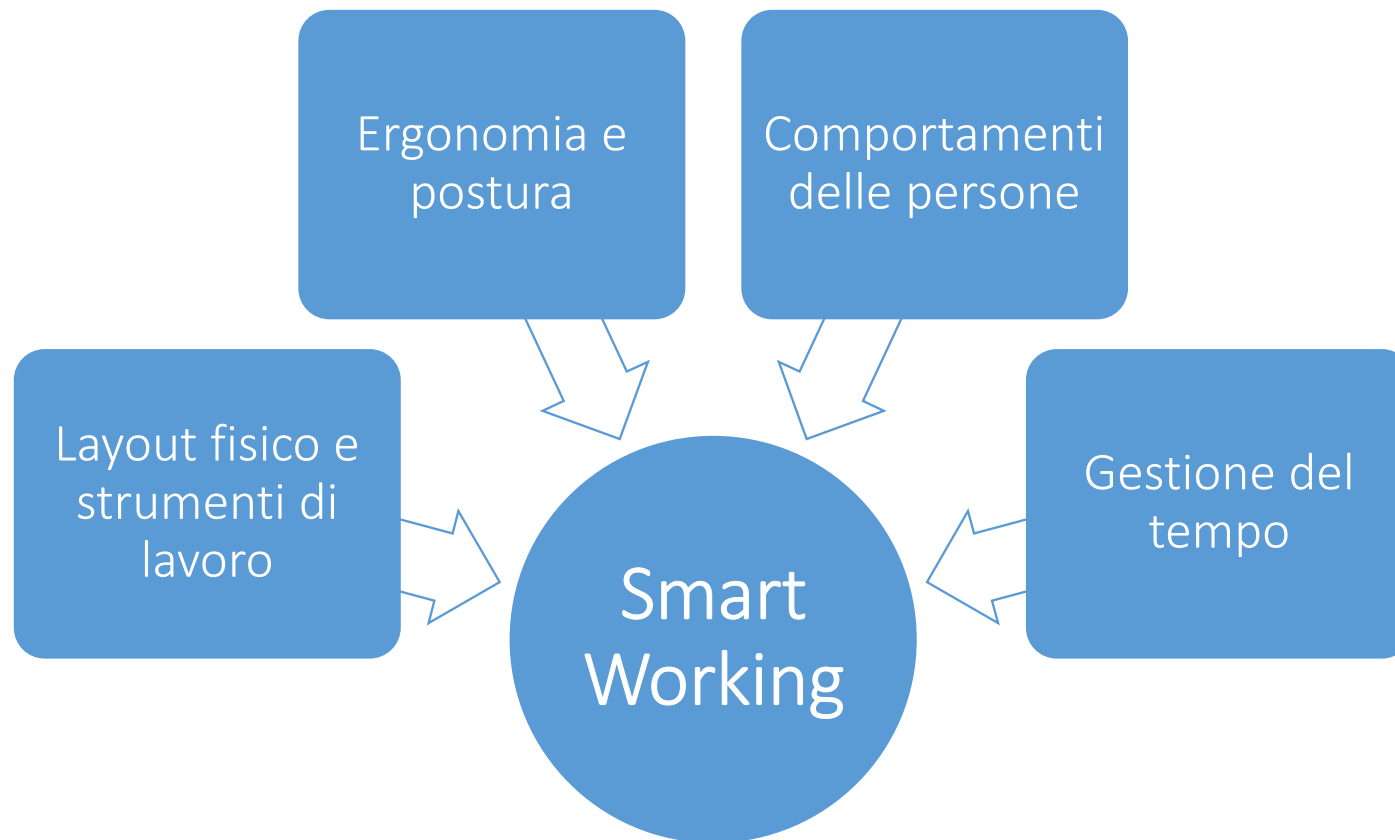
Quali i presupposti di prevenzione ?

Lavoro agile e la salute dei lavoratori: è ancora videoterminalista, come definito dall'81/08?

In particolare dalla sorveglianza sanitaria dei lavoratori agili stanno emergendo vari fattori critici per la salute dei lavoratori (nota di un MC):

- Inadeguatezza delle postazioni e degli ambienti di lavoro ubicati in luoghi spesso anche diversi anche dalla propria abitazione (circa il 27% dei lavoratori agili ha lavorato per lunghi periodi in case di amici, parenti, seconde case. Il fenomeno interessa quasi la metà dei lavoratori sino ai 34 aa.);
- La protratta sedentarietà;
- L'aumento dell'affaticamento mentale e dello stress lavoro correlato;
- La tendenza ad una minore fruizione delle interruzioni lavorative
- ...*pandemic fatigue*

Punti di attenzione per lo smartworking



Dall'esperienza, quali elementi in gioco :

...comportamenti, gestione del tempo, scelta del posto di lavoro, strumenti e tecnologia; e quali effetti su:

.... postura, ergonomia, pause, microclima, illuminazione, uso contemporaneo di più strumenti

COSA PUO' FARE L'AZIENDA:



COSA PUO' FARE IL LAVORATORE:

COSA PUO' FARE L'AZIENDA:

Pianificare, programmare, ri-creare le condizioni di relazione e comunicazione

IMPORTANTE IL RUOLO del SPP- Servizi di Prevenzione e Protezione, la collaborazione dei Medici Competenti e FUNZIONI AZIENDALI (manager, capi, colleghi)

**Le funzioni aziendali partecipano alla definizione delle policy e accordi individuali
Adempimenti normativi: il decreto 81 (+legge 81 + norme covid19)**

In particolare Il SPP e i MC è opportuno che siano coinvolti nel:

- 1. condividere la scelta aziendale sul lavoro agile e le misure organizzative ecc.**
- 2. partecipare alla definizione delle regole e delle azioni di prevenzione e supporto**
- 3. Implementare ambiti e strumenti di comunicazione e relazione con gli smart workers**
- 4. Monitorare l'adeguatezza delle misure prese con i cambiamenti in atto a tutti i livelli**
- 5.**



Cosa può fare il lavoratore?
prendersi cura della propria salute

LEGGE 22 maggio 2017 n. 81 Art. 22

- «Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, con cadenza almeno annuale, un'**informativa** scritta nella quale sono individuati i **rischi generali e i rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro»
(art. 22, L.n. 81/2017)

- «Il lavoratore è tenuto a **cooperare** all'attuazione delle **misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro** per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (art. 22, L.n. 81/2017)

D.LGS. 81/08
Titolo I°- principi generali



Art.20

*1) Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza (...)
conformemente alla sua formazione,
alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.....*

Inail- Informativa

Perché il lavoratore è ancora più «*protagonista*» della propria sicurezza?

Perché metterà in atto «autonomamente» le misure di prevenzione che sono state previste dalle leggi e che vengono organizzate e rese disponibili dall'azienda attraverso l'informazione e la formazione