



# **LA NUOVA FRONTIERA DEL LAVORO AGILE: LE NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA E LE CARENZE NORMATIVE**

***Gli orientamenti dell'organo di vigilanza in materia di smart working***

***Ing. Alessandro Matteucci – Dirigente ASL Toscana Centro, Ordine Ingegneri Firenze***

Organi di vigilanza ex D.LGS. 81/08

**Aziende USL (Dipartimenti di Prevenzione)**

Ispettorato Nazionale del Lavoro (cantieri)

Vigili del Fuoco (prevenzione incendi)

- Commissione Salute presso la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome
- Coordinamento Interregionale Area Prevenzione e Sanità Pubblica
- Coordinamento del Gruppo Tecnico Interregionale in tema di salute e sicurezza sul lavoro

## Notizia di stampa

“Stava svolgendo il turno in smart working e durante una telefonata con un collega di lavoro (utilizzando lo smartphone di servizio) è caduta dalle scale di casa provocandosi un paio di fratture.

Una banale caduta dalle scale per una dipendente, che però potrebbe avere effetti a catena su tutto il mondo del lavoro: l'INAIL infatti ha riconosciuto ad una impiegata amministrativa di un'azienda metalmeccanica di Treviso, 50enne, che era scivolata in casa procurandosi un paio di fratture, non solo i giorni di malattia, ma anche 20mila euro di risarcimento come infortunio sul lavoro.

Nonché visite e terapie gratis senza obbligo di ticket per i prossimi dieci anni. Un caso destinato a fare scuola.”

TG COM 24 17.04.21 Treviso

Una banale caduta dalle scale per una dipendente, che però potrebbe avere effetti a catena su tutto il mondo del lavoro: l'INAIL infatti ha riconosciuto ad una impiegata amministrativa di un'azienda metalmeccanica di Treviso, 50enne, che era scivolata in casa procurandosi un paio di fratture, non solo i giorni di malattia, ma anche 20mila euro di risarcimento come infortunio sul lavoro.

Nonché visite e terapie gratis senza obbligo di ticket per i prossimi dieci anni. Un caso destinato a fare scuola.

## **Riconoscimento di INAIL dell'infortunio di una smart worker (circolare n. 48 del 2.11.2017)**

Cosa diversa dall'individuazione di responsabilità penale da parte di terzi

Se superiore a 40 gg di prognosi vi è procedibilità d'ufficio per lesioni colpose (art. 590 codice penale)

Aggravante se avviene in connessione con violazioni della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08)

## Notizia di stampa

“Capannori, a zig zag in autostrada: faceva smart working col tablet sul volante  
Guidava procedendo a zig zag sulla A11, un’auto della Polstrada lo ferma.

Quando i poliziotti si sono affiancati alla macchina hanno visto che il conducente, con estrema disinvoltura aveva appoggiato sul volante un tablet.  
L’uomo, un livornese di 45 anni, era talmente intento a controllare lo schermo da non accorgersi che la volante lo aveva affiancato intimandogli di fermarsi.  
Agli agenti ha “spiegato” che doveva per forza usare il computer **perché era in smart working** ed era necessario che leggesse con urgenza la posta elettronica.”

Corriere fiorentino, 21.05.21



Gli esempi ci permettono di introdurre i concetti di “condotta” e di “responsabilità”

Se il comportamento di un lavoratore regolarmente formato sul compito da svolgere è dettato da una condotta imprudente e non rispettosa delle normative in materia di sicurezza del lavoro a lui note in virtù proprio della formazione ricevuta, non sono ascrivibili responsabilità al datore di lavoro od al dirigente od al preposto dai quali il lavoratore dipende.

Il nostro guidatore se avesse avuto un incidente rientra in questo caso : credo che nessun datore di lavoro gli avrebbe mai detto di tenere una tale condotta.

Ragionando per assurdo diverso aspetto prenderebbe la vicenda se si dimostrasse che il datore di lavoro non gli avesse dato tempo sufficiente per svolgere la propria attività e il lavoratore si trovasse costretto a tenere il comportamento di fatto poi verificato.

Del resto l'art 20 del dlgs 81/08 recita:

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro

## Rischio

## Misure preventive e protettive

### Incidenti stradali

- Rispetta il codice della strada
- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non utilizzare il telefono cellulare o *smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;
- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

## I due “81”: D. Lgs. 81/2008 e Legge 81/2017

Il legislatore nella legge 81/2017 non ha previsto una specifica norma di coordinamento con il D.Lgs. n.81/2008 ( “Testo unico” della sicurezza), ma si è limitato a dettare alcune disposizioni di carattere molto generale creando così incertezze riguardo gli obblighi specifici di sicurezza a carico del datore di lavoro per quanto riguarda la prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi del datore di lavoro nei confronti dello smart worker:

Luogo di lavoro conforme Titolo II D. Lgs. 81/08

Attrezzature di lavoro conformi Titolo III e Titolo VII D. Lgs. 81/08

**Informazione e formazione art. 36 e 37 D. Lgs. 81/08**

# Spunti per l'attività dell'organo di vigilanza su smart working.

## Piano Nazionale di Prevenzione 2020 - 2025

PNP 2014-2019 : attività di vigilanza, migliorarne la qualità e l'omogeneità anche attraverso l'incremento dell'utilizzo di strumenti di enforcement quali:

- Ricorso all'audit,
- l'adozione di programmi e accordi con le forze sociali;
- la condivisione di metodologie di controllo orientate ai settori/rischi considerati prioritari e all'efficacia preventiva;
- la promozione di un approccio di tipo proattivo da parte degli organi di vigilanza, indirizzando l'azione delle ASL verso il supporto al mondo del lavoro (in particolare alle piccole e medie imprese) con attività di informazione e assistenza e riconoscendo la necessità di sostenere i datori di lavoro nel percorso di autovalutazione del livello di sicurezza, nella gestione dei rischi e nell'organizzazione della sicurezza aziendale.

# Spunti per l'attività dell'organo di vigilanza su smart working.

## Piano Nazionale di Prevenzione 2020 - 2025

In continuità con questo approccio e con le esperienze territoriali che ne sono derivate, il PNP 2020-2025 riconosce nel **Piano Mirato di Prevenzione** (PMP) lo strumento in grado di organizzare in modo sinergico le attività di assistenza e di vigilanza alle imprese, per garantire:

- trasparenza, equità e uniformità dell'azione pubblica,
- una maggiore consapevolezza da parte dei datori di lavoro dei rischi e delle conseguenze dovute al mancato rispetto delle norme di sicurezza;
- coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, dai lavoratori, ai loro rappresentanti, alle associazioni, altri enti, ecc. per una crescita globale della cultura della sicurezza.

# Piano Mirato di Prevenzione

Costituito da tre azioni:

Assistenza

Vigilanza

Valutazione d'efficacia

Nell'ottica del PNP per lo smart working è difficile pensare ad un Piano Mirato di Prevenzione specifico: l'argomento sarà toccato trasversalmente nei vari Piani Mirati che verranno attivati.

Forse l'aspetto che dovrà essere tenuto tenuto di conto maggiormente è il rischio stress - lavoro correlato

Difficile prevedere controlli dell'organo di vigilanza sugli smart worker:

Semmai interventi proattivi sulle aziende che impiegano questo tipo di soluzione lavorativa o interventi di controllo sulle società di formazione e sui contenuti dei corsi per smart worker.

Approvazione delle Linee di indirizzo per l'attività di Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro di competenza della Regione e dei Dipartimenti delle Aziende Sanitarie Territoriali

## **Progetto stress lavoro correlato**

Tramite la prosecuzione del progetto è possibile sviluppare lo studio delle nuove tematiche stressogene emerse nel periodo della pandemia da COVID 19, in particolare:

- 🕒 Nuove malattie psichiatriche amplificate dallo stress da Covid;
- 🕒 Rientro nel luogo di lavoro dopo lunga assenza per malattia;
- 🕒 Situazione dei lavoratori “fragili”, che non possono rientrare nell'ambiente di lavoro;
- 🕒 Rivalutazione del rischio specifico alla luce del perdurare dell'emergenza e delle sue conseguenze, non solo potenziali, sulla salute mentale;
- 🕒 **Analisi del fenomeno dello stress e dell'alienazione nella nuova modalità di lavoro in smart working, con difficoltà a separare vita lavorativa e vita privata, orari di vita da orari di lavoro;**
- 🕒 Analisi dello stress derivante dall'eccessivo carico di lavoro per gli operatori sanitari;
- 🕒 Situazioni stressogene conseguenti della necessità di lavorare a distanza, con nuove modalità di gestione dei rapporti interpersonali.

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**