



Attualità e prospettive in tema di salute e sicurezza del lavoro agile

Prof. Ivo Iavicoli
Dipartimento di Sanità Pubblica
Università degli Studi di Napoli Federico II

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Lavoro agile

Introdotta dalla legge 22 maggio 2017 n. 81 (articoli 18-23), il lavoro agile non è una nuova tipologia contrattuale, ma a tutti gli effetti un rapporto di lavoro subordinato.

Si tratta di una modalità di “esecuzione del rapporto di lavoro subordinato” in cui:

- ✓ La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno” (art. 18 co. 1);
- ✓ Il lavoro all’esterno viene svolto (art. 18 co. 1) “senza precisi vincoli di luogo di lavoro” e “senza una postazione fissa”
- ✓ Mancano “precisi vincoli di orario”;
- ✓ Viene regolato l’utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa, e con esso le misure “per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche”(art. 19 co.1);
- ✓ Il lavoro può essere regolato “con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi” (art. 18 co. 1);
- ✓ L’accordo “può essere a termine o a tempo indeterminato” (art. 19 co. 2).



Lavoro agile ed emergenza epidemiologica

LEGGE 24 aprile 2020, n. 27.

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi.

Art. 39.

Disposizioni in materia di lavoro agile

1. *Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.*

2. *Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.*

2-bis. *Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.*

Art. 87.

Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali

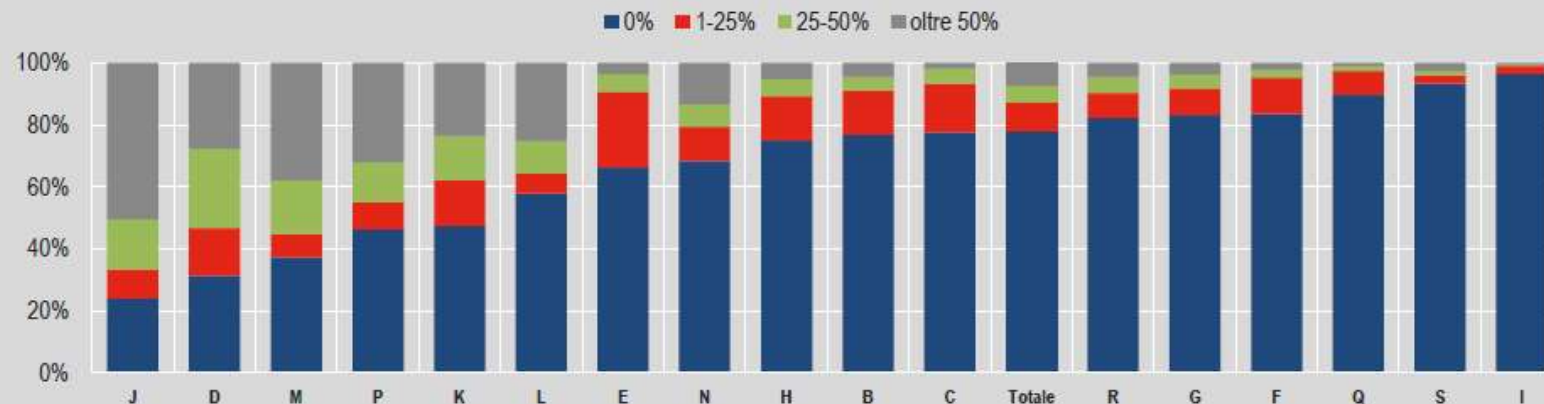
1. *Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:*



Lavoro agile ed emergenza epidemiologica



FIGURA 9. QUOTA DI PERSONALE IMPIEGATO IN COMPITI CHE POSSONO ESSERE SVOLTI IN SMART WORKING, PER SEZIONE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2020. Valori percentuali.



B: estrazione di minerali; C: Attività manifatturiere, D: Fornitura energia elettrica, gas; E: Fornitura di acqua; gestione rifiuti; F: Costruzioni; G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio; H: Trasporto e magazzinaggio; I: Servizi di alloggio e ristorazione; J: Servizi di informatica; K: Attività finanziarie e assicurative; L: Attività immobiliari; M: Attività professionali, scientifiche; N: Noleggio, agenzie di viaggio; P: Istruzione; Q: Sanità e assistenza sociale; R: Attività fisiche, sportive, intrattenimento e divertimento; S: Altre attività di servizi.

Istat, le imprese nell'emergenza sanitaria covid-19



Lavoro agile ed emergenza epidemiologica



SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA MACROSETTORI E CLASSI DI ADDETTI	Bimestre		
	Gennaio-Febbraio 2020	Marzo-Aprile 2020	Maggio-Giugno 2020
SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	3,0	6,9	3,1
C - Attività manifatturiere	0,7	4,8	2,9
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	3,3	29,6	17,2
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1,4	6,6	4,3
Industria in senso stretto	0,8	5,1	3,1
F - Costruzioni	0,7	4,1	1,8
Costruzioni	0,7	4,1	1,8
INDUSTRIA	0,8	4,7	2,6
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1,0	5,5	3,5
H - Trasporto e magazzinaggio	2,2	7,9	5,8
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	0,3	0,8	0,5
J - Servizi di informazione e comunicazione	5,0	48,8	33,2
K - Attività finanziaria e assicurative	2,4	26,1	16,5
L - Attività immobiliari	2,1	25,7	11,2
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	4,1	36,7	20,0
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	2,7	14,5	10,8
P - Istruzione	3,1	33,0	27,7
Q - Sanità e assistenza sociale	0,9	2,5	1,4
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,0	5,9	4,5
S - Altre attività di servizi	0,5	2,7	1,9
SERVIZI	1,4	10,5	6,5
TOTALE	1,2	8,8	5,3

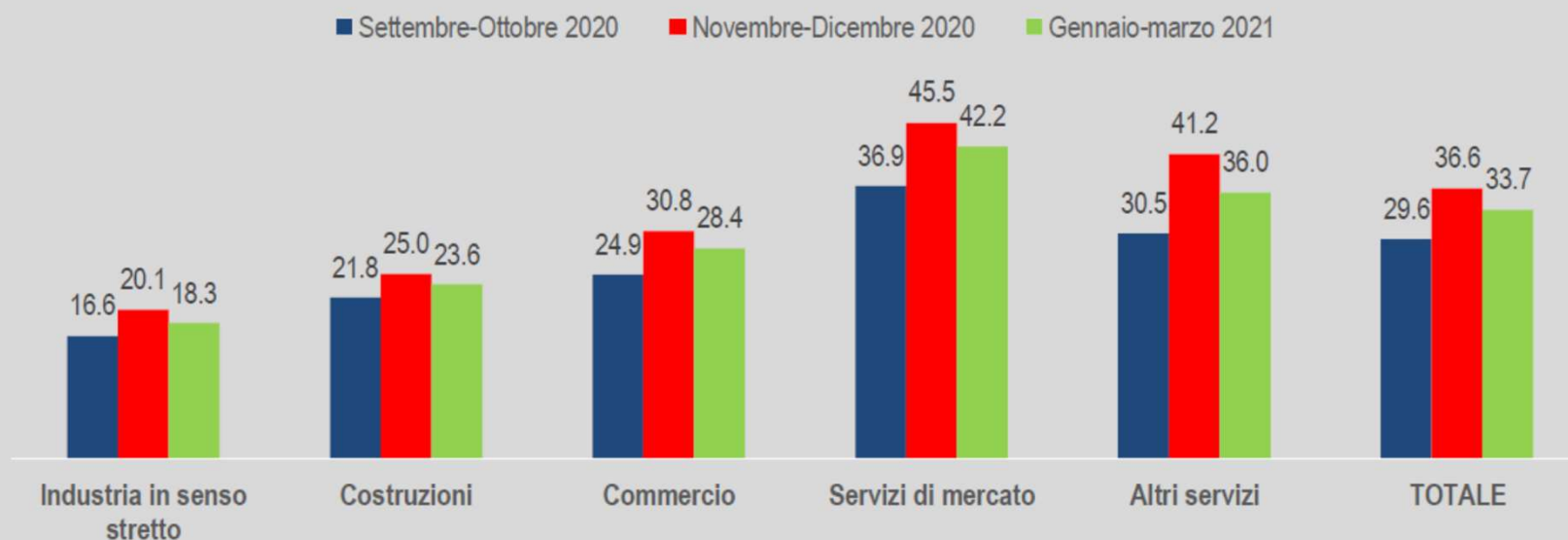
Istat, Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza Sanitaria Covid-19

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Lavoro agile ed emergenza epidemiologica

FIGURA 6. IMPRESE IN BASE ALLA QUOTA DI PERSONALE IN LAVORO A DISTANZA (SMART WORKING O TELELAVORO), PER SETTORE E PERIODO Valori percentuali



Istat, Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza Sanitaria Covid-19



Lavoro agile ed emergenza epidemiologica: un sistema ibrido






Term	Description
Hot desking	Hot desking refers to permanent workstations that can be used on a temporary basis by different employees as and when required. The work surface could be an actual desk or just a terminal link. No-one has their own personal domain
Working from home	Activities and functions are mainly performed at home and typically require the establishment of a suitably equipped workspace to allow full, regular contact with colleagues and customers
Teleworking	Teleworking refers to jobs and assignments performed from a distance, typically over a network such as the internet, as opposed to work performed directly on site
Mobile working	Mobile workers may have a permanent base, but spend most of their working time in other locations. Suppliers of business services, in particular, are mainly on site with clients. These workers can communicate with their office and stay away from base for long periods by using mobile phones, wireless internet enabled laptops and personal digital assistants (PDAs), a handheld device that combines computing, telephone/fax and networking features. A typical PDA can function as a mobile phone, fax sender and personal organizer. Many PDAs incorporate handwriting and/or voice-recognition features. PDAs are also called palmtops, handheld computers and pocket computers. This can also provide significant savings when coupled with other Smarter Working techniques such as hot desking
Virtual teamworking	In virtual teams, people collaborate on joint projects, but rarely or never meet face-to-face. Developments in video conferencing, virtual private networks and collaborative-project software are making such work possible. Where physical items have to be exchanged, courier services are used

Term	Description
Flexi-time	Flexi-time (or flexitime) is a variable schedule as distinct from the nine-to-five day. Under flexi-time, there is typically a core period of the day when employees are expected to be at work, for example between 10:00 and 16:00. The rest of the working day is on flexi-time. Employees can choose when they work, as long as they meet the total of daily, weekly or monthly hours expected by their employer and they get the necessary work done
Part-time work	Part-time work is defined as employment that is less than a full-time organisational commitment on the part of the employee. For example, 'half-time' would involve working two-and-a-half days a week
Job share	Job sharing is an arrangement where two or more employees share the duties and responsibilities of a single full-time job. Each job sharer has broadly the same responsibilities, although their contractual terms and conditions of employment may differ. Sharing might also include shift swapping within groups of employees who carry out the same task
Time off in lieu (TOIL)	TOIL or 'banked hours' is similar to flexi-time. Workers are credited for extra hours worked and then allowed to take them off at another time. Unlike flexi-time, time taken off usually has to be agreed in advance and time may have to be earned or banked before it can be taken
Annualised hours	Working annualised hours means an employee is contracted to work a number of hours per year, which are worked flexibly and not in a fixed way
Zero-hours contracts	Workers with zero-hours contracts are not guaranteed work but are 'on call' to work according to the short-term needs of their employer. They are then paid an agreed level for the number of hours for the period worked
Term-time working	Term-time working is most common within the education sector, it allows people who have children of school age to be at home during the school holidays. It is also found in other sectors where this pattern fits the demands of the workload
Compressed hours	Compressed (or restructured) hours result in work taking place in fewer and longer blocks during the week or month, for example, a nine-day fortnight or a four-day week
V-time working	This is a voluntary agreement in which an employee's hours are reduced for an agreed period, with a guarantee that full-time employment will be available again at a specific date
Breaks from work	This could be the more traditional issue of time for the birth of children, but can also be extended into unpaid sabbaticals or career break schemes, which allow the organisation to retain staff, while extending a high degree of flexibility for a short period of time

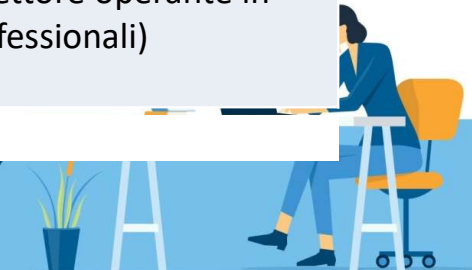


Lavoro agile ed emergenza epidemiologica: un sistema «ibrido»



	Peculiarità del telelavoro	Peculiarità del lavoro agile
	Lo svolgimento della prestazione lavorativa presso una sede di lavoro che, seppur fissa , è diversa da quella del datore di lavoro privato o pubblico	L'autonomia organizzativa del lavoratore per quanto riguarda i vincoli di orario e luoghi di lavoro
	L'esecuzione dell'attività del telelavoratore attraverso il supporto di strumenti tecnologici dell'informazione e della comunicazione	L'utilizzo, da parte del lavoratore per lo svolgimento dell'attività, degli strumenti tecnologici , funzionanti e in sicurezza, forniti dal datore di lavoro
	L'esercizio del potere datoriale e di controllo, si esercita attraverso la strumentazione informatica fornita, nel rispetto dei limiti sulla privacy e di quelli previsti dallo statuto dei lavoratori in merito agli impianti audiovisivi	L'esercizio del potere datoriale direttivo e di controllo si esercita tramite l'accordo , atto negoziale delle parti, dove si specificano le modalità esecutive della prestazione (fasi, cicli ed obiettivi) e si individua la strumentazione tecnologica e i programmi informatici
	Il telelavoratore ed il lavoratore agile è equiparato al lavoratore di pari livello e settore operante in azienda – coperture previdenziali e assicurative (infortuni e malattie professionali)	

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-lavoro-agile-in-situazioni-emergenziali.pdf>



Quale salute? Quale sicurezza?



Family of risk	Effect of telework	Amplification or reduction in the context of COVID-19-related containment
Risks associated with transportation		
	Decreased	None
Risks associated with home working environment		
	Increased risks associated with housing (fire, and slip, trip and fall hazards, temperature conditions)	Amplified (lack of anticipation)
	Increased risks associated with workstation (musculoskeletal pain)	Ambiguous (potentially amplified due to the lack of anticipation, poorly suited home working environment and reduced physical activity, but short duration of exposure)
Psychosocial risks		
	Increased risks of social isolation in the professional sphere	Reduced (universalisation of telework)
	Increased risk of blurring of boundaries between work and home time	Potentially amplified by the multiplication of non-work-related tasks such as caring for children and facilitating home schooling
Behavioural risks (diet, sleep, addiction)		
	Ambiguous	Amplified (confinement, covid-linked anxiety)

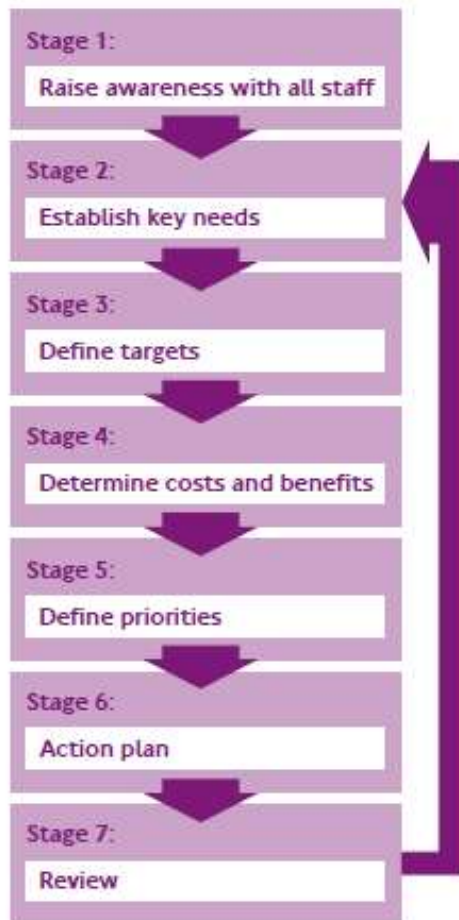
BMJ

Occup Environ Med July 2020 Vol 77 No 7



Il punto di partenza: l'organizzazione del lavoro agile

Process for planning and adopting Smarter Working



Definire le necessità produttive ed organizzative, della forza lavoro, di salute e sicurezza.

- ✓ Quali categorie di lavoratori coinvolgere?
- ✓ Quanto lavoro può essere svolto in modalità agile?
- ✓ Quali strumenti tecnologici sono necessari?
- ✓ Quale sicurezza informatica?
- ✓ Quali costi per l'infrastruttura?
- ✓ Quale formazione per il personale?

Definire obiettivi (SMART):

- ✓ Specifici
- ✓ Misurabili
- ✓ Attuabili
- ✓ Rilevanti
- ✓ Tempistiche definite

Definire costi e benefici
Definire le priorità di intervento
Definire dei piani di azione

Rivalutazione del processo decisionale adottato

https://ec.europa.eu/energy/intelligent/projects/sites/iee-projects/files/projects/documents/astute_smarter_working_guide_en.pdf



Il punto di partenza: l'organizzazione del lavoro agile



Smarter Working Adoption Ladder

Adoption level 1

Home working

Mobile working

Flexible working

Job sharing

Staff can access appropriate on-site resources, desks, meeting rooms and equipment

Staff have flexibility to organise work routines to reduce business travel

Staff are confident that they can deliver high quality service to customers even when working flexibly, remotely or smarter

Staff are confident that they can meet delivery targets even when working flexibly, remotely or smarter

Performance reviews identify ways in which employees can reduce organisation work-related travel time

Adoption level 2

Technical, legal and HR training is provided for managers on aspects of Smarter Working

The organisation consults unions or staff representation bodies where changes to working practices are proposed

Staff are able to discuss work patterns and Smarter Working at performance reviews

The organisation communicates the vision for Smarter Working

The introduction of appropriate new technology to support Smarter Working is encouraged

Staff receive information about the potential of Smarter Working

Equality for all staff exists in accessing Smarter benefits, within job types

The organisation complies with legislation and promotes awareness in the workforce particularly health and safety

Staff have a good understanding of the issues that are relevant to them

- ✓ Definire la possibile applicazione di ogni campo
- ✓ Definire le azioni che possono essere intraprese per implementare i diversi campi di applicazione
- ✓ Definire le priorità di intervento
- ✓ Definire costi e guadagni



Il punto di partenza: l'organizzazione del lavoro agile



Smarter Working Adoption Ladder

Adoption level 3

Managers in the organisation counsel employees on the full range of appropriate Smarter Working techniques and work routines

Staff receive appropriate training on Smarter Working

Research into new technologies for Smarter Working is carried out

Pilot schemes for newly identified opportunities are run and the input of staff at all levels is sought

Risk assessments are carried out, including at the employees home if appropriate

Staff are aware of their rights to have risk assessments carried out

Use of Hub working

Adoption level 4

All new employees receive induction, and existing staff are provided with on-going awareness as to the range of options available to the individual

The benefits of Smarter Working are promoted on a regular basis to all staff

Staff are aware of equal opportunity issues

A comprehensive travel plan exists

Policies and practice exist to reduce the overall number of journeys made by staff

- ✓ Definire la possibile applicazione di ogni campo
- ✓ Definire le azioni che possono essere intraprese per implementare i diversi campi di applicazione
- ✓ Definire le priorità di intervento
- ✓ Definire costi e guadagni



Salute e sicurezza nel lavoro agile



Il rapporto di lavoro agile ricade nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 81/2008 e il lavoratore agile rientra a pieno titolo nella definizione di lavoratore ai sensi dell'art. 2, co. 1, lettera a).

La legge n. 81/17 contiene disposizioni specificamente dedicate a salute e sicurezza:

- ✓ *“Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa” (art 18, co. 2);*
- ✓ *“Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile” (art 22, co. 1).*



Salute e sicurezza nel lavoro agile: una serie di interrogativi




Valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori:

- ✓ Rielaborazione del DVR, che l'art. 29 del Decreto 81 richiede *“in occasione di modifiche della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori”*?
- ✓ Inserimento nel DVR di un paragrafo specificamente dedicato ai lavoratori agili considerando la specificità e la configurabilità di rischi che dipendono proprio dalle modalità di esecuzione?
- ✓ Ridefinizione dei contenuti dei programmi di informazione e formazione e delle modalità di formazione?
- ✓ Rivalutazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria?
- ✓ Visita medica di idoneità rispetto alla specifica nuova *“mansione”*?



Salute e sicurezza



	Peculiarità del telelavoro	Peculiarità del lavoro agile
	Il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, ivi compresa la regolarità dell'utenza domestica qualora il luogo prescelto coincida con quello della sede domiciliare, è garantita dal sopralluogo , con conseguente valutazione di congruità, del datore di lavoro, delle rappresentanze dei lavoratori e delle autorità competenti, presso l'ambiente di lavoro indicato dal lavoratore a distanza	Il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza da parte del lavoratore agile è garantita dall'informativa , documento che viene consegnato al lavoratore agile e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nel quale sono individuati i rischi generali e specifici inerenti lo svolgimento e il tipo di prestazione

Il datore di lavoro “consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), 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, co. 1, L. 81 del 2017).

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-lavoro-agile-in-situazioni-emergenziali.pdf>



La valutazione dei rischi nel lavoro agile



Informativa scritta annuale: strumento per una valutazione dei rischi ad hoc, aggiornata e corrispondente alle effettive circostanze di svolgimento della prestazione

Rischi generali: generalmente connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

Rischi specifici: correlati all'attività svolta e alle specifiche modalità concordate "individualmente"

Rischi legati al luogo di lavoro : ambienti di lavoro più "smart" in azienda, variabilità delle postazioni "non aziendali", mancata categorizzazione dell'ambiente di lavoro

Rischi legati alla strumentazione tecnologica

Rischi ergonomici

Rischi psicosociali: promiscuità tra vita lavorativa e personale



L'importanza della collaborazione del medico competente

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Valutazione e gestione dei rischi nel lavoro agile



Identificazione dei pericoli

Identificare possibili pericoli per la salute a lungo termine
Identificare le modalità di azione dei fattori di rischio
Coinvolgimento dei lavoratori

Valutazione dei rischi

Valutare i rischi in relazione a :

- ✓ Gruppi omogenei impegnati in differenti modalità di lavoro agile
- ✓ Considerare possibili condizioni di fragilità
- ✓ Rischi per terzi

Gestione del rischio

Quali sono le misure di prevenzione e protezione già in atto
Quali implementazioni sono necessarie

Strategie di valutazione e gestione dei rischi

Definire un crono-programma di intervento
Aggiornamento della valutazione dei rischi in relazione a possibili cambiamenti occorsi nell'attività lavorativa



Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile



Contenuti

- ✓ Avvertenze generali: sicurezza sul lavoro (art. 22, L. 81/2017), obblighi dei lavoratori (art. 20, D. Lgs. 81/2008);
- ✓ Comportamenti di prevenzione generale richiesti allo smart worker
- ✓ Indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti outdoor
- ✓ Indicazioni relative ad ambienti indoor privati (raccomandazioni generali per i locali, indicazioni per l'illuminazione ed areazione naturale ed artificiale)
- ✓ Utilizzo sicuro di attrezzature e/dispositivi di lavoro (indicazioni generali e per il lavoro con il notebook, tablet e smartphone)
- ✓ Indicazioni relative a requisiti e corretto utilizzo di impianti elettrici
- ✓ Informativa relativa al rischio incendi per il "lavoro agile"

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori () degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. 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.
2. 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.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. 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.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

1



Salute e sicurezza: formazione e informazione



INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale

Direzione centrale rapporto assicurativo

Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'adeguata **informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature** eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al titolo III del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, [...], facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.



Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA
Ufficio 4

Circolare 29/04/2020

[...] Anche a motivo delle dimensioni che il fenomeno del lavoro a distanza sta assumendo, è opportuno che **il medico competente collabori** con il datore di lavoro nell'individuazione di strumenti e contenuti informativi/formativi per i lavoratori, anche nell'ottica di contribuire ad evitare l'isolamento sociale a garanzia di un complessivo benessere psico-fisico.

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Salute e sicurezza nel lavoro agile: la centralità del lavoratore



Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto, ai sensi del comma 2 dell'art. 22 della L. 81 del 2017, a **cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro**, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.

Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di **conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative** e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.

In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.



Salute e sicurezza nel lavoro agile: la tutela del lavoratore



Diritto alla disconnessione

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile individua i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, co. 1).

La tutela assicurativa

L'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo aver esteso espressamente la tutela assicurativa Inail al lavoratore "agile" (comma 2) prevede, al comma 3, che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, [...] quando 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 futuro del lavoro agile



ORIENTAMENTI DELL'UE



RUOLI	<ul style="list-style-type: none">✓ Chiarire ed aggiornare le responsabilità dei datori di lavoro nella gestione della salute e sicurezza✓ Aggiornare e responsabilizzare i professionisti della salute e della sicurezza Coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nella valutazione e gestione dei rischi✓ Buona comunicazione a tutti i livelli
AMBIENTE di LAVORO	<ul style="list-style-type: none">✓ Fornire informazioni su come allestire una adeguata postazione di lavoro✓ Autorizzare i lavoratori a portare temporaneamente a casa l'attrezzatura dal posto di lavoro✓ Incentivare pause regolari per alzarsi, muoversi e fare stretching
FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none">✓ Programmare una formazione mirata alle nuove esigenze✓ Offrire supporto nell'uso di attrezzature e software informatici✓ Periodiche valutazione delle difficoltà e delle necessità dei lavoratori✓ Formare la classe manageriale a gestire gruppi di lavoro a distanza✓ Incentivare uno spirito collaborativo

<https://osha.europa.eu/it/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Il futuro del lavoro agile



International
Labour
Organization



ORIENTAMENTI DELL'UE



RAPPORTO CASA LAVORO	<ul style="list-style-type: none">✓ Considerare le condizioni familiari che richiedono una maggiore flessibilità✓ Tutelare il diritto alla disconnessione✓ Incoraggiare la comunicazione e la cooperazione tra manager e lavoratori in merito a pianificazione, disponibilità e definizione dei limiti tra casa e lavoro
DIFFERENZE DI GENERE	<ul style="list-style-type: none">✓ Differenziare l'organizzazione del lavoro in base al genere✓ Organizzare il lavoro al fine della massima conciliazione tra lavoro e vita familiare ed una migliore gestione del tempo✓ Evitare discriminazioni✓ Evitare limitazioni sul lavoro o possibile abbandono femminile✓ Promuovere politiche family-friendly
«FIDUCIA»	<ul style="list-style-type: none">✓ I lavoratori devono sentire di poter prendere decisioni e fare errori senza possibili ripercussioni✓ Chiarezza sulle aspettative lavorative e tempistiche✓ Chiarezza su come e dove raggiungere colleghi e supervisori✓ Mantenere le relazioni sociali nel gruppo di lavoro✓ Ascoltare difficoltà, necessità e idee dei lavoratori✓ Promuovere una adeguata cultura del lavoro agile

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Grazie per l'attenzione

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro

