



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA



## Dott. Ing. Massimiliano Barone

- ❖ Ordine degli Ingegneri della Provincia di Catania n° 3225
- ❖ Albo Dirigenti Cantieri di Lavoro pos. Direttore n° 6940 (Genio Civile)
- ❖ Elenco Ministero dell'Interno D.M. 25/3/85 e L.818/84 cod. id. CT 032251 00623 (P.I.)
- ❖ Socio Fondatore A.N.I.S. (Associazione Nazionale Ingegneria Sicurezza)
- ❖ già Membro Commissione "Sicurezza" Ordine degli Ingegneri della Provincia di Catania
- ❖ Elenco Esperti segnalazioni terne Enti Pubblici e Privati – prot. n°2571 del 23/7/1998
- ❖ Requisiti di cui all'ex art. 10 D.Lgs. 494/96 (Coordinatore Sicurezza Cantieri)
- ❖ Requisiti di cui al D.Lgs.81/2008 (Tutti i Macro settori ATECO -Sicurezza e Salute LdL)
- ❖ Lead Auditor Sistemi di Gestione Sicurezza (Norma OSHAS 18001:2007 - CEPAS n.66 e aic-SICEV)
- ❖ Responsabile gruppo di Audit (Norma UNI EN ISO 19011:2003)
- ❖ Elenco dei Certificatori Energetici della Reg. Sicilia n. 20739 e possesso delle credenziali CEFA
- ❖ HSE Manager



# Le linee guida normative e la valutazione dei rischi nello smartworking

**21 DICEMBRE 2017**  
**Sala Convegni - I.N.G.V.**  
**CATANIA**

**Relatore: Massimiliano Barone**

- Perché siamo qui?



# Nuove Tendenze.... In che direzione?



## SMART WORKING

A CHE PUNTO SIAMO?



---

**VALUTARE LA PERFORMANCE  
NON IL TEMPO DI LAVORO**

“ Ciascun dipendente andrebbe valutato per i risultati che porta e per gli obiettivi che raggiunge, indipendentemente dal luogo e dalle ore di lavoro. ”

---

**I DATI**

250.000

SMART WORKER IN ITALIA  
(+30% RISPETTO AL 2013)



**AREA GEOGRAFICA**

- SUD E ISOLE: 10%
- NORD OVEST: 26%
- NORD EST: 26%
- CENTRO: 38%

**SESSO**

69% UOMO  31% DONNA 

ETA' MEDIA: 41 ANNI



+20%

AUMENTO DELLA PRODUTTIVITA' E DELLA SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI



**VANTAGGI**

- AUMENTO DELL'EFFICIENZA
- RISPARMIO SUI COSTI AZIENDALI E ABBASSAMENTO DEI CONSUMI (CON IMPATTI SIGNIFICATIVI ANCHE SULL'AMBIENTE)
- MINORI TASSI DI ASSENTEISMO
- MIGLIORAMENTO DEL WORK-LIFE BALANCE E RIDUZIONE DELLO STRESS
- MAGGIOR RESPONSABILIZZAZIONE E ORIENTAMENTO AL RISULTATO



**CRITICITA'**

- ANCORA CARENTI LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
- MINOR COINVOLGIMENTO E INTEGRAZIONE NEL TEAM DI LAVORO
- MAGGIORI DIFFICOLTA' NEL TENERE SEPARATE VITA PERSONALE E LAVORATIVA
- SENSO DI SOLITUDINE E ISOLAMENTO



2 ORE AL GIORNO  
RISPARMIATE

PER GLI SPOSTAMENTI CASA/LAVORO

**DIFFUSIONE**

GRANDI IMPRESE  30%

PMI  5%

(TENDENZA IN AUMENTO)

Fonti: Osservatorio sulla Smart working del Politecnico di Milano (dati 2016) [www.diversity-management.it](http://www.diversity-management.it)

Rielaborazione dati a cura di:  **Wise Growth**  
Strategie di inclusione della diversità

Seguici anche su:   



 UNIONI EUROPEA  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale
  *Agenzia per la Coesione Territoriale*
 *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
Dipartimento per le Politiche Opposte
  PON Governance e Assistenza Tecnica  
2007-2013  
UNA PA PER LA CRESCITA

Misure e servizi di conciliazione innovativi:  
una guida per le PA

## Telelavoro Smart-working Co-working



## Milano

 Segui l'Amministrazione
  Utilizza i Servizi
  Vivi la Città
  Partecipa
  Sfoglia le News

 **Vivi la Città**

» **Qualità della vita**

- I tempi della città: il P.T.O.
- Il progetto ConciliaMilano
- Le Scuole Aperte
- Il Lavoro Agile

Settimana del Lavoro Agile 2017

Chi aderisce

Eventi

Rassegna stampa

Edizioni 2014, 2015, 2016

---

La Street Art in città

Facciamo bella la nostra città

Free Wi-Fi

---

» **Luoghi della cultura**

» **Milano in tasca**

» **Percorsi tematici**

 **Vivi la Città** > Qualità della vita > Il Lavoro Agile > Rassegna stampa

**Rassegna stampa**

Settimana del

Lavoro Agile

22 - 26 maggio 2017

La promozione dell'Amministrazione comunale milanese e dei partner, così come di esperti e soggetti coinvolti ha portato alla ribalta dei media sia approfondimenti sia la presentazione di best practices.

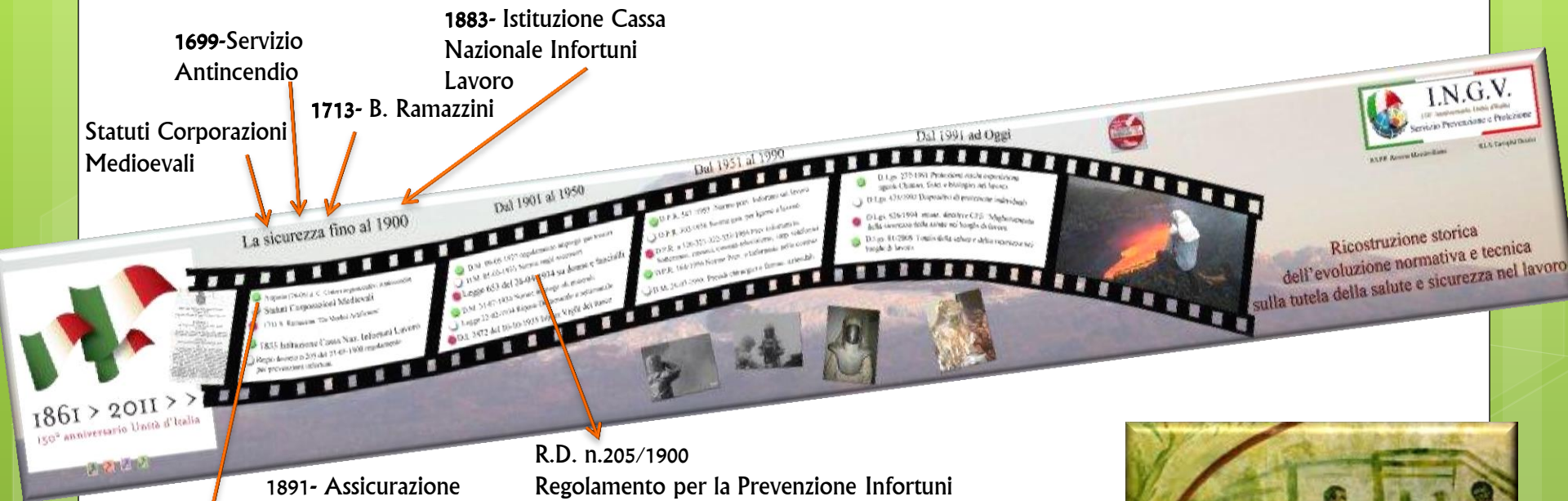
Di seguito riportiamo, in ordine cronologico, una rassegna di articoli pubblicati sui vari media (quotidiani, periodici anche online, televisione e radio) e sui canali informativi dei partner del progetto.



Fonte: Adattamento da HM Government "The Way We Work. A Guide to Smart working in Government"



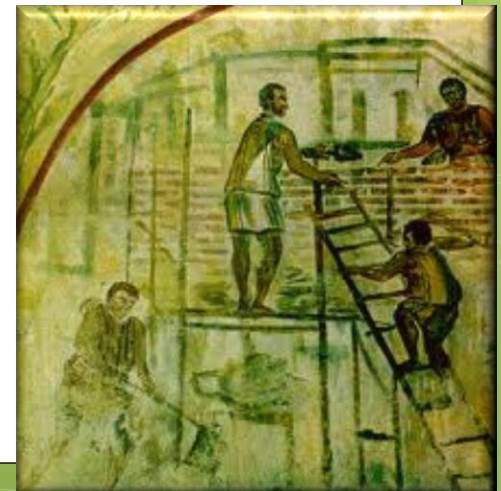
# Le leggi sono sempre esistite...



**Augusto (26-6 a.C.)  
Criteri Organizzativi Antincendio**

**1891- Assicurazione  
Obbl. Infortuni Lavoro**

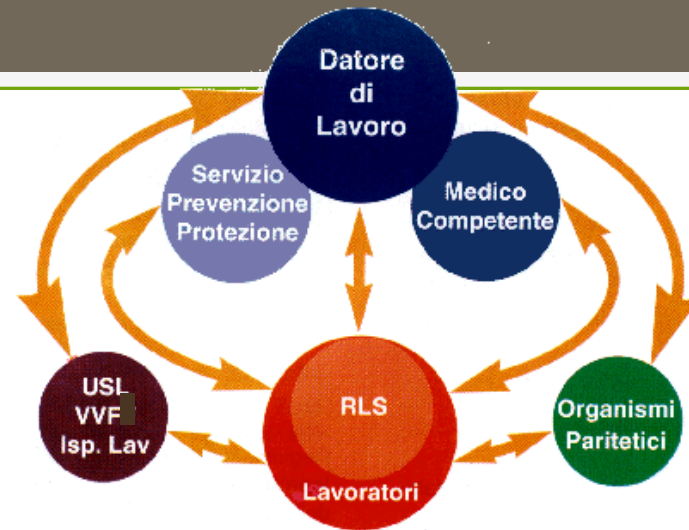
**R.D. n.205/1900  
Regolamento per la Prevenzione Infortuni**



... ed anche  
gli infortuni....



... e le *malattie*  
*professionali*...



NUOVI OSTACOLI,  
 NUOVE SFIDE,  
 NUOVE OPPORTUNITA'  
 PER IL **RSPP/ASPP**,  
**MEDICO COMPETENTE**,  
**DIRIGENTI, PREPOSTI**,  
**LAVORATORI**



# Lavoratori atipici e flessibili: le novità del correttivo al T.U.

Il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante **Disposizioni integrative e correttive** del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune che riguardavano anche la tematica della tutela prevenzionistica delle

**forme di lavoro atipiche e flessibili.**





# Lavoratori atipici: inquadramento nel T.U.

## Articolo 3 - Campo di applicazione

c.4 si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati

- 
- prestazioni di lavoro accessorio
  - lavoratori a domicilio
  - lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza
  - lavoratori a progetto
  - Lavoratore distaccato
  - collaboratori coordinati e continuativi
  - Ecc. ...

# Appendice normativa

Riferimenti di sintesi normativa aggiornata a dicembre 2014 riguardante i profili di tutela della salute e sicurezza nelle fattispecie di prestazione di lavoro al di fuori della sede aziendale.

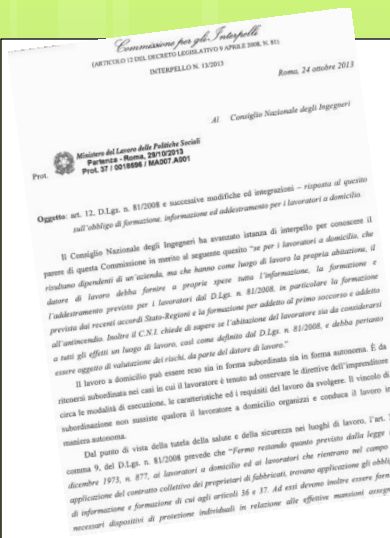
<b>“Lavoro a domicilio”</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">D.Lgs. n. 81/2008</a> - Art. 3, comma 9 “Fermo restando quanto previsto dalla <a href="#">legge 18 dicembre 1973, n. 877</a>, ai lavoratori a domicilio (...) trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III”</li><li>• <a href="#">Interpello n. 13/2013</a> – Il domicilio del “lavoratore a domicilio” non è considerato luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008</li></ul>
<b>Prestazione continuativa di lavoro a distanza configurabile come “Telelavoro”</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Accordo Interconfederale 2004</a> – Recepimento Accordo europeo 2002</li><li>• <a href="#">D.Lgs. n. 81/2008</a> – Art. 3, comma 10 “A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una <u>prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui (...) all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. (...) Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro (...) subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio</u>”</li></ul>
<b>Forme di “smart work o lavoro agile”</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Non esiste normativa di riferimento</li><li>• Non esiste definizione “legale” di questa fattispecie</li><li>• Non si fa riferimento a mansioni come quella di “rappresentante”/“consulente” che prevedono una continua prestazione lavorativa presso clienti/soggetti esterni (in questi casi trova applicazione, se previsto, l'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008)</li></ul>

## Linee guida

Progetto di Ricerca. n. 1403,  
finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali

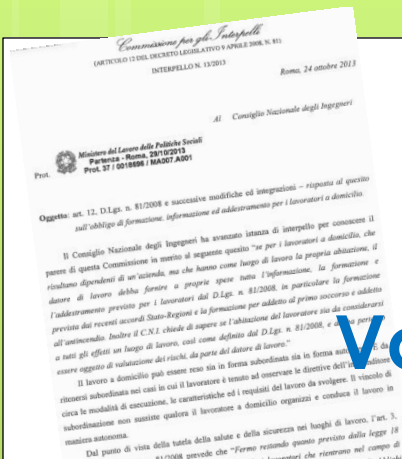
Lavoro in ambiente domestico,  
telelavoro e lavoro a progetto:  
linee guida e buone prassi  
per la prevenzione dai rischi,  
anche in chiave comparata, alla luce  
della riforma del mercato del lavoro in Italia.  
(dicembre 2009)

a cura di  
Maria Giovannone, Silvia Spattini (responsabile scientifico)



# Lavoratori a domicilio: formazione sì, ma non tutta - VdR no - DPI si (Interpello n.13/2013)

- Per i lavoratori a domicilio, che: risultano dipendenti di un'azienda, ma che hanno come luogo di lavoro la propria abitazione, il DdL fornisce a proprie spese tutta: a) **l'informazione**; b) la **formazione** e l'**addestramento** previsti per i lavoratori dal TU 81/2008". E in particolare, se la formazione deve essere quella prevista dagli Accordi Stato-Regioni comprese quelle per l'~~addetto al primo soccorso~~ e per l'~~addetto all'antincendio~~?
- E l'abitazione è da considerarsi **luogo di lavoro?** **NO**



# Lavoratori a domicilio: formazione sì, ma non tutta - VdR no - DPI si – Attrezzature conformi (Interpello n.13/2013)

*Commissione per gli Interpelli*

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 13/2013

*Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III\*.*

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

La Commissione ritiene che il datore di lavoro è tenuto a fornire un'adeguata informazione e formazione nel rispetto di quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio. Inoltre il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs. n. 81/2008.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

Ing. Giuseppe PEGARI

INGV - Ing. M. Barone



# Lavoro agile o smart working

- Il 14 giugno 2017, dopo un lungo iter parlamentare, è entrata in vigore la **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, avente ad oggetto le ***misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e quelle volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.***



# Nozione

Il *lavoro agile* o *smart working* è disciplinato dal **Capo II** (art. 18÷ 23) della legge 22 maggio 2017, n. 81.

- Secondo quanto previsto dall'**art.18, c.1**, il lavoro agile – introdotto per incrementare la competitività e agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**
- – non consiste in una nuova tipologia di rapporto di lavoro subordinato, ma costituisce solamente una particolare modalità di esecuzione dello stesso, stabilita mediante **accordo** tra le parti, anche con forme di **organizzazione** per fasi, cicli e obiettivi e senza particolari vincoli di **orario** o di **luogo**, con il possibile utilizzo di **strumenti** tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

# La prestazione viene eseguita:



- a. senza una postazione fissa, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno;
- b. entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.



# Forma e contenuto dell'accordo

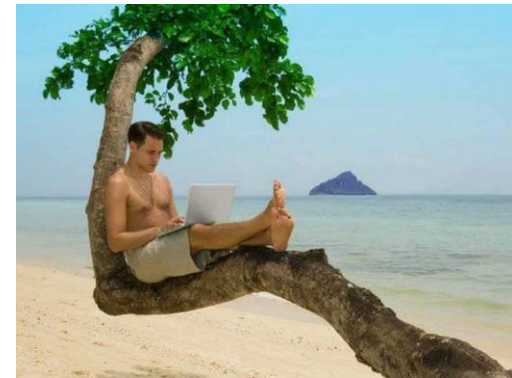


L'**accordo** relativo alla modalità di lavoro agile, che può essere a tempo indeterminato ovvero a termine, è stipulato **in forma scritta** ai fini della regolarità amministrativa e della prova (e quindi non *ad substantiam*) e **disciplina i seguenti aspetti**:

- a. l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, tenendo anche in considerazione le **forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro**, nonché **gli strumenti utilizzati dal lavoratore**;



➤ b. i tempi di riposo del lavoratore;



➤ c. le **misure tecniche e organizzative** necessarie al fine di assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

➤ d. ove riconosciuto, il **diritto all'apprendimento** permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze;





# INAIL, circolare 2 novembre 2017, n.48).

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale

Direzione centrale rapporto assicurativo

Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

## **Oggetto**

Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

## QUADRO NORMATIVO

- /// **Decreto del Ministro del tesoro di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e il Ministro della sanità 10 ottobre 1985:** "Regolamentazione della 'gestione per conto dello Stato' della assicurazione contro gli infortuni dei dipendenti statali attuata dall'Inail".
- /// **Circolare Inail 1° aprile 1987, n. 20:** "Decreto ministeriale del 10 ottobre 1985. Regolamentazione della gestione per conto dello Stato della assicurazione contro gli infortuni dei dipendenti statali attuata dall'Inail".
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124:** "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
- /// **Legge 12 marzo 1999, n. 68:** "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".
- /// **Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 12 dicembre 2000:** "Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione".
- /// **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81:** "Testo Unico sulla sicurezza e salute sul lavoro" e successive modificazioni.
- /// **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81:** "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", articolo 51.
- /// **Legge 22 maggio 2017, n. 81:** "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", articoli 18.
- /// **Circolare Inail 18 aprile 2017, n. 17:** "Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2017."

# INAIL, circolare 2 novembre 2017, n.48).

- L'INAIL ha precisato che l'**ACCORDO** relativo alla modalità di lavoro agile si configura come lo strumento utile per l'**individuazione dei rischi lavorativi** ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale  
Direzione centrale rapporto assicurativo

Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

**Oggetto**

Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

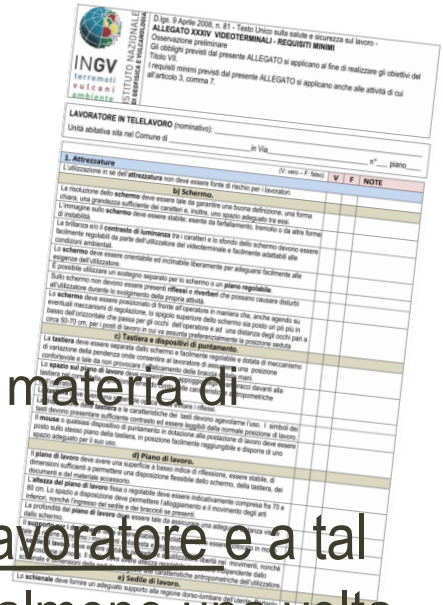
- La mancanza di indicazioni sufficienti e desumibili dall'accordo in ordine a tali elementi, nonché in generale a quanto previsto dall'art. 19 della L. n. 81/2017 comporta che, ai fini dell'**indennizzabilità dell'evento infortunistico** saranno necessari **accertamenti per verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela** e, in particolare, se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia in **stretto collegamento** con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali



# Sicurezza sul lavoro

Con riguardo agli obblighi posti in capo alle parti in materia di sicurezza sul lavoro, vale quanto segue:

- a. il **DdL** garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e a tal scopo consegna al «**Lavoratore agile**» e al **RLS**, almeno una volta all'anno, un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i **rischi generali e specifici** connessi alla particolare **modalità di esecuzione** del rapporto;





# Il Servizio di Prevenzione e protezione provvede:

(art.33):

- o d) di proporre i **programmi di informazione e formazione** dei lavoratori;



## Esempio di argomenti da tenere presente nella formazione dello smartworker

“Elementi di attenzione che il lavoratore tiene presente nello svolgimento del lavoro:

- Applicazione del Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008, in caso di fornitura di attrezzature aziendali (tematiche oggetto di formazione obbligatoria ed aggiornamento)
- Applicazione del Titolo VII - Attrezzature munite di videoterminali del D.Lgs. n. 81/2008, in caso di presenza di videoterminalisti, con riferimento a postura, regole per l'inclinazione del monitor, pause (tempistica per la fruizione delle pause) ecc. (tematiche oggetto di formazione obbligatoria ed aggiornamento)
- Luogo in cui viene effettuata la prestazione di lavoro:
  - ✓ Meglio se non in seminterrati e con agibilità
  - ✓ Illuminato e areato naturalmente
  - ✓ Ben asciutto e difeso contro l'umidità
  - ✓ Condizioni adeguate di igiene
  - ✓ Pochi rumori che disturbano l'attività lavorativa
  - ✓ Spazio sufficiente per permettere movimenti
  - ✓ Impianto di climatizzazione idoneo
  - ✓ Postazione di lavoro con illuminamento medio che consenta la lettura dei testi ma non così elevato da ridurre la visibilità dello schermo
  - ✓ Per luoghi chiusi, ricambio d'aria garantito o da impianti di unità trattamento aria o dalla presenza di aperture
- Impianto elettrico:
  - ✓ E' disponibile una dichiarazione di conformità o autocertificazione
  - ✓ Adattatori e prolunghie adatti a supportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzati
- Caratteristiche del piano di lavoro:
  - ✓ Di colore opaco e non riflettente
  - ✓ Superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature nonché consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera, nel corso della digitazione
  - ✓ Profondità tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo
  - ✓ È stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm
  - ✓ Esiste uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per il sedile
- Telefoni
  - ✓ Usare l'auricolare durante le conversazioni telefoniche
  - ✓ Evitare il continuo contatto del cellulare con il corpo
- Caratteristiche del sedile utilizzato:
  - ✓ E' di tipo girevole, dotato di basamento a cinque rotelle
  - ✓ Dispone del piano e dello schienale regolabili in maniera indipendente così da assicurare un buon appoggio dei piedi ed il sostegno della zona lombare”



ASSOLOMBARDA

Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al “Lavoro Agile/SmartWorking”

INGV - Ing. M. Barone

### **Esempio: Informazione per lavoratori agili (art. 36 D.Lgs. 81/2008)**

Lo smartworking consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, per un orario medio annuale inferiore al X% dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito;
- b) utilizzo di strumenti informatici e/o telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa/luogo predeterminato durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali (*eventualmente*: con una moderata flessibilità nell'orario)

Lo smartworking è, dunque, una modalità di lavoro innovativa e basata su un forte elemento di flessibilità, in modo particolare di orari e di sede; al lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi a patto che porti a termine gli obiettivi concordati/stabiliti nelle scadenze previste, collaborando con i propri colleghi.

I lavoratori coinvolti nello smartworking seguono regolamento aziendale specificamente previsto per questa modalità lavorativa (oggetto di apposita formazione e sottoscritto per accettazione dal lavoratore preliminarmente all'avvio del progetto).

Tenuto conto dell'impossibilità di controllare in continuo tutti i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro/struttura aziendale adotta le seguenti misure:

- a) consegna al lavoratore che svolge la prestazione in regime di smartworking la presente informativa nella quale sono individuati in via indicativa i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione e le misure di prevenzione da adottare;
- b) fornisce al lavoratore che svolge la prestazione in regime di smartworking strumenti informatici e/o telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
- c) presta cura adeguata nell'adottare i comportamenti individuati per garantire lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa; l'attività di controllo viene svolta dalla struttura aziendale.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di smartworking, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, coopera con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

A quanti?  
... e per quante postazioni ?

**Misure di prevenzione da adottare (elenco non esaustivo, da verificare con il SPP in base al DVR)**

- Attenersi alle disposizioni di prevenzione relative ai rischi comportati dalla propria attività e osservare le norme di sicurezza attinenti.
- Assicurarsi dell'efficienza ed integrità dei dispositivi e delle attrezzature prima dell'uso.
- Assicurarsi che il luogo di lavoro prescelto risponda ai seguenti requisiti:
  - Illuminato e areato naturalmente
  - Ben asciutto e difeso contro l'umidità
  - Condizioni adeguate di igiene
  - Pochi rumori che disturbano l'attività lavorativa
  - Per luoghi chiusi, ricambio d'aria garantito o da impianti di unità trattamento aria o dalla presenza di aperture
  - Integrare se necessario con sistemi di illuminazione localizzata i singoli posti di lavoro
  - (In caso di lavoro al videoterminale) eliminare la luce diretta proveniente da finestre o da fonti artificiali non opportunamente schermate.
- Predisporre le proprie postazioni di lavoro in modo da evitare che i cavi e i collegamenti elettrici possano intralciare il passaggio e il normale transito delle persone, o possano essere sottoposti a danneggiamenti.
- Utilizzare un piano di lavoro che abbia preferibilmente le seguenti caratteristiche:
  - Di colore opaco e non riflettente
  - Superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature nonché consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera, nel corso della digitazione
  - Profondità tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo
  - È stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm
  - Esiste uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per il sedile
  - Verificare che i tavoli e le scrivanie non abbiano spigoli vivi o parti usurate che potrebbero provocare tagli ed abrasioni.
- Utilizzare le apparecchiature di ufficio (personal computer, cuffie, telefoni cellulari ecc.) d'uso, verificandone in primis la stabilità sulle superfici di appoggio e la solidità dei sostegni.
- In merito all'impianto elettrico, verificare che:

- Sia disponibile una dichiarazione di conformità o autocertificazione
- Siano utilizzati, se necessari, adattatori e prolunghie adatti a supportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzati
- Assumere posizioni di lavoro corrette, adeguando la propria postazione e la disposizione delle apparecchiature abitualmente utilizzate in modo da evitare l'insorgenza di stati di affaticamento psicofisico e posturale.
- Ridurre al minimo movimenti rapidi e ripetitivi ed evitare di mantenere la stessa posizione per tempi prolungati.
- Premunirsi delle necessarie informazioni sull'adeguatezza ed il funzionamento degli eventuali sistemi di estinzione presenti e sui comportamenti da adottare e su come affrontare le eventuali situazioni di emergenza.
- Segnalare prontamente alla struttura aziendale eventuali anomalie o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo delle attrezzature e non intervenire con arbitrarie operazioni di modifica del funzionamento o di riparazione, lasciando tali azioni al personale competente.

(Datore di lavoro)

.....

Il/La sottoscritto/a dichiara di aver ricevuto, con questa nota, informazione sui temi sopra elencati.

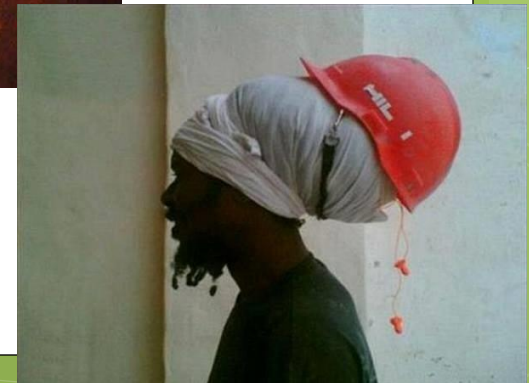
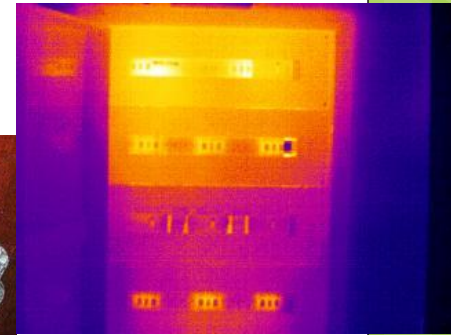
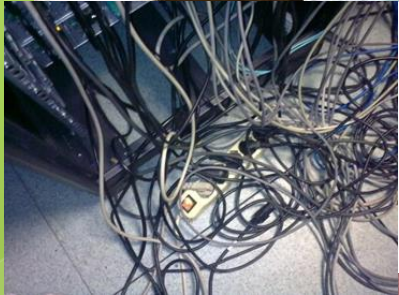
..... (Nome e cognome del lavoratore)

..... (Firma)





# Caso pratico... ... E SE NON RISPONDE AI REQUISITI?





# Sicurezza sul lavoro

- b. il **DdL** è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli **strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;



# Sicurezza sul lavoro



- c. il **lavoratore** è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal DdL per far fronte ai rischi riconducibili all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

# Assicurazione infortuni e malattie p.

L'art. 22 L. n. 81/2017, riconosce al **lavoratore "agile"** i seguenti diritti:

- a. **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;



- b. 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 all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al c. 3 dell'art. 2 del **DPR n. 1124/1965** (T.U.assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze riferibili alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a **criteri di ragionevolezza.**



## Obbligo Assicurativo e classificazione tariffaria infortuni e malattie: precisazioni INAIL

In relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'**Inail** precisa che:

- 1. in relazione allo **specifico rischio** della prestazione, l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, per la riconduzione al corretto riferimento classificativo;



- 3. i lavoratori “agili” vanno assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio ex art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, fra cui rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine da ufficio (mezzi telematici, computer, videoterminali);
- 4. una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, tali lavoratori sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri, col solo limite del **rischio elettivo**\*;

(\*): "quello che, **estraneo e non attinente alla attività lavorativa**, sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente alla attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento" (cfr., ex plurimis, Cass. 22.2.2012, n. 2642).



- 5. **gli infortuni** occorsi mentre il lavoratore presta l'**attività all'esterno** dei locali aziendali e nel luogo da lui prescelto sono tutelati se causati da un **rischio connesso con la prestazione lavorativa**;



- 7. il **lavoratore “agile”** è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale;



- 8. i DdL (privati o pubblici non statali) non hanno alcun **obbligo di denuncia** ai fini assicurativi se il personale, già assicurato per le specifiche attività in ambito aziendale, è adibito alle **medesime mansioni in modalità agile** che non determinano una variazione del rischio.



# Criteri di computo nell'organico aziendale



- In linea di principio i lavoratori “agili” sono computati ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015, che prevede tuttavia la possibilità per i **DdL privati** che ricorrono al telelavoro di escludere i telelavoratori dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative e istituti.
- In assenza di chiarimenti ufficiali in merito, deve ritenersi che la predetta disposizione sia applicabile anche quando la prestazione sia resa in modalità agile.

# Disciplina del recesso

- La disciplina del recesso dalla modalità di lavoro agile – diversificata a seconda che l'accordo sia stato stipulato a **tempo indeterminato** ovvero a **termine**, rispettivamente con un **lavoratore “normodotato”** ovvero con un **disabile** – è illustrata nella tabella che segue.

ARTICOLO 19, COMMA 2, LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81

Tipologia di contratto	Tipologia di lavoratore	Sussistenza di giustificato motivo?	
		SÌ	NO
A tempo indeterminato	“Normodotato”	Il recesso può avvenire senza preavviso	Preavviso non inferiore a 30 giorni
	Disabile	Il recesso può avvenire senza preavviso	Preavviso non inferiore a 90 giorni
A tempo determinato	“Normodotato”	Il recesso può avvenire prima della scadenza del termine concordato	Il recesso non è possibile
	Disabile	Il recesso può avvenire prima della scadenza del termine concordato	Il recesso non è possibile



INGV - Ing. M. Barone

# Direttiva n.3/2017

Presidenza Consiglio dei Ministri  
(1 giugno 2017)

... Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti



DIRETTIVA N.3/2017

*Al Presidente del Consiglio dei Ministri*

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

"DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI RECANTE INDIRIZZI PER L'ATTUAZIONE DEI COMMI 1 E 2 DELL'ARTICOLO 14 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124 E LINEE GUIDA CONTENENTI REGOLE INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO FINALIZZATE A PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO DEI DIPENDENTI"

**Visto** l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, il comma 3, secondo cui "Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

**Vista** il Capo II del DDL A.S. 2233-B, nel testo definitivamente approvato dal Senato il 10 Maggio 2017, 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"

**Visto** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

**Visto** il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 30,"

**Vista**, la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

**Vista** la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante "Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica";

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**Visto** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

**Visto** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.", ed in particolare l'art. 25 sul principio di non discriminazione;

**Visto** il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";

**Visto** l'articolo 9 del decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, recante "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196", in materia di bilancio di genere;



## Direttiva n.3/2017

Presidenza Consiglio dei Ministri (1 giugno 2017)

... Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

# 6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- **definizione dei contenuti minimi dell'informativa** che il datore di lavoro deve predisporre e consegnare alla lavoratrice o al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) dell'amministrazione.
- I contenuti dell'informativa devono essere legati alla **definizione di lavoro agile** inteso come 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;
- • **eseguita, in parte all'interno di locali dell'amministrazione e in parte all'esterno** senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



- I contenuti dell'informativa dovranno essere sviluppati in funzione dei «**rischi generali** e **rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro**» in ambienti diversi da quelli aziendali.

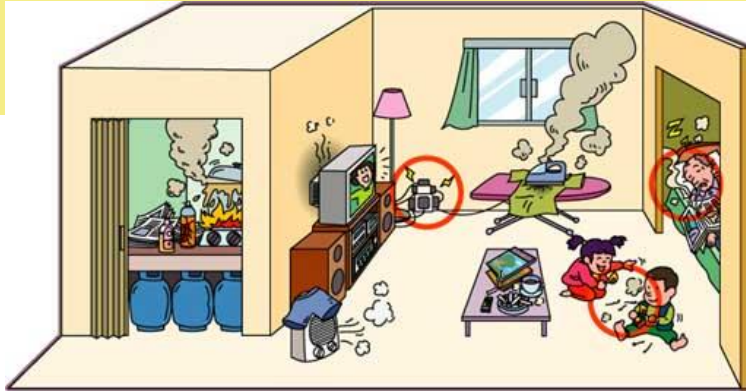


A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il **datore di lavoro**:

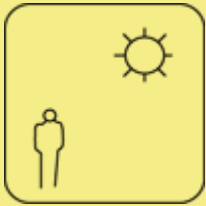
- consegna al **lavoratore** e al **RLS** prima dell'avvio della prestazione di lavoro agile, con cadenza almeno annuale (e/o ad ogni variazione significativa delle condizioni lavorative e di rischio connesse in particolare con il cambio di mansione) l'**informativa** dove sono individuati i rischi generali e specifici relativi alla prestazione da svolgere e le misure da adottare;
- somministra adeguata **formazione periodica (integrativa)**, in merito ai requisiti di salute e sicurezza, qualora non ricompresa in quella prevista dal d.lgs 81/2008, circa il corretto svolgimento della **prestazione di lavoro agile in ambienti indoor e outdoor**;

# B. Contenuti minimi dell'informativa

## ambienti indoor



- A titolo esemplificativo si elencano di seguito i principali punti da sviluppare nell'informativa, a cura del datore di lavoro, con eventuali allegati, **per prestazioni di lavoro svolte in ambienti indoor:**
- • indicazioni circa la **sicurezza antincendio** (principi generali sull'incendio e utilizzo dei mezzi di estinzione, comportamento in caso di incendio, atmosfere esplosive, ecc.);
- • indicazioni sui **requisiti igienici minimi dei locali** (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell'aria con riferimento al ricambio d'aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni (radon, ...), impianti termici e di condizionamento, ecc.);
- • efficienza ed integrità di **strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature** prima dell'uso;
- • utilizzo delle attrezzature di lavoro/apparecchiature (istruzioni d'uso);
- • **comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti** delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute;
- • requisiti minimi su **impianti di alimentazione elettrica**;
- • indicazioni sul corretto utilizzo dell'impianto elettrico, (buono stato dei cavi elettrici di collegamento e loro posizionamento utilizzo prese, sovraccarico, prevenzione incendi, ecc.);
- • caratteristiche minime relative alla **ergonomia** della postazione dotata di videoterminale;
- • caratteristiche minime relative alla ergonomia nell'utilizzo di computer portatili, tablet, ecc..



## B. Contenuti minimi dell'informativa ambienti outdoor

Nel caso in cui la prestazione di lavoro si svolge in **ambienti outdoor l'informativa deve prevedere anche i seguenti contenuti minimi:**

- indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta alla **radiazione solare**.
- indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione prolungata a **condizioni meteorologiche sfavorevoli** (caldo o freddo intensi, elevata umidità).
- limitazioni e eventuali accorgimenti da adottare ove sia necessario svolgere attività in **luoghi isolati** o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso.
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in **aree con presenza di animali** o che non siano adeguatamente mantenute con riferimento alla vegetazione al **degrado ambientale**, alla presenza di rifiuti, ecc..
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in **aree con presenza di sostanze combustibili o infiammabili** e sorgenti di ignizione
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree in cui non ci sia la **possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile**.

UV INDEX	Recommended protection
< 2	
3 - 7	
8 +	





- nel caso in cui fornisca gli **strumenti/dispositivi informatici/telematici**, si assicura che essi siano conformi normativamente a standard tecnici;
- nel caso in cui fornisca le **attrezzature di lavoro/apparecchiature**, si assicura che esse siano conformi al Titolo III del d.lgs. 81/2008 nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle Direttive comunitarie di prodotto;
- nel caso in cui fornisca apparecchiature elettriche/elettroniche, predilige quelle a **doppio isolamento**;





- nel caso in cui NON fornisca gli strumenti, le attrezzature o i dispositivi di cui sopra, **attuа comunque le misure di tutela di cui all'articolo 15 del d.lgs. 81/2008;**
- somministra **adeguata formazione e informazione circa l'utilizzo delle attrezzature/apparecchiature** eventualmente messe a disposizione;
- effettua idonea **manutenzione delle attrezzature/apparecchiature/strumenti** eventualmente forniti al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza.

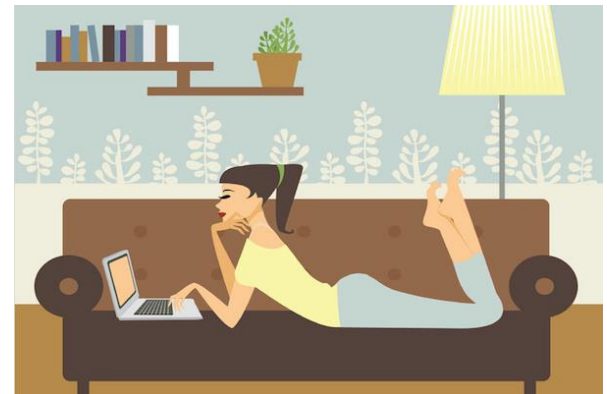


- Il lavoratore svolge la propria prestazione cooperando con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti indoor e outdoor diversi da quelli aziendali.



# ... dubbi interpretativi!!!

- La legge lascia spazio a qualche dubbio interpretativo: innanzitutto non è in alcun modo specificato se l'**informativa scritta** sia assimilabile o meno a un **DVR**.
- Inoltre, non è chiaro se, ai fini dell'informativa, il datore di lavoro sia tenuto a **valutare tutti i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali** o se invece possa limitarsi alla sola strumentazione consegnata al lavoratore.
- Tale ultima ipotesi sarebbe la più ragionevole, posto che il datore di lavoro non sceglie il luogo in cui il lavoratore svolgerà la prestazione, né può verosimilmente controllarlo.





## Cassazione, 5 ottobre 2017, n.45808

- In realtà, pare si possa dedurre una diversa interpretazione da una recente sentenza, secondo la quale **“ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro, a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro”**.
- Tuttavia, proprio sulla base del testo di tale sentenza, deve ritenersi che **il datore di lavoro non possa essere chiamato a rispondere di violazioni inerenti la sicurezza di luoghi dei quali non sia stato informato in tempo utile ai fini della valutazione e prevenzione di eventuali rischi.**

# Smart working e sicurezza sul lavoro: rischi e responsabilità per le imprese

Raffaele Guariniello - già Magistrato, Procura della Repubblica di Torino

L'applicazione della normativa sullo smart working sta creando parecchi problemi applicativi alle imprese. In particolare, ci si chiede quali siano gli obblighi del datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro con riguardo alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali. A tal proposito la Cassazione penale ha fornito, con la sentenza n. 45808 del 2017, una preziosa chiave di lettura. Spiega la Corte che "ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro, a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro". Ed allora quando è configurabile la responsabilità del datore di lavoro?

Nel richiamare l'attenzione sui rischi emergenti, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro mette in luce "che "lo **sviluppo della tecnologia** ha ampliato la possibilità di "trasferire" il lavoro al di fuori dei luoghi ad esso tradizionalmente deputati e ha favorito la nascita di forme di organizzazione del lavoro del tutto nuove".

## Lavoro agile e sicurezza sul lavoro

In questo alveo si colloca la Legge 22 maggio 2017 n. 81 (Jobs Act autonomi), e, in particolare, il capo II dedicato al lavoro agile. Solo che purtroppo si tratta di una normativa che sta creando tra le imprese e tra gli operatori **dubbi applicativi e interpretativi** a non finire. Per giunta, i dubbi sono aggravati dal fatto che si usa leggere le nuove disposizioni senza collocarle nel contesto globale del D.Lgs. n. 81/2008.

Consulta il dossier [Smart working](#)

Basti pensare che, in base all'art. 18, comma 1, secondo periodo, legge n. 81/2017, in caso di lavoro agile, "la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa"; ed è facile comprendere quanto sia pressante un interrogativo: il **datore di lavoro** è tenuto a valutare e a fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali?

## L'analisi "illuminante" della Corte di Cassazione

Nella sentenza n. 45808 del 5 ottobre 2017, la Cassazione Penale fornisce una **chiave di lettura** che a ben vedere si rivela preziosa ai fini di una corretta applicazione delle norme di sicurezza del lavoro in rapporto ad attività svolte al di fuori dei locali aziendali.

Il caso è quello di una **disegnatrice dipendente** di uno studio di progettazione recatasi "presso un edificio ad uso commerciale, composto da tre piani (interrato, terra e primo), che doveva essere adibito a supermercato, per effettuare dei rilievi metrici al piano terra, per permettere di valutare lo spessore del muro e l'ingombro del vano scala". La donna "si introdusse all'interno di questo attraverso il varco nella pannellatura in cartongesso, che era stata praticata il giorno precedente dal titolare di una ditta individuale, per fare una valutazione del locale", e, "una volta entrata nel vano, precipitò al piano interrato attraverso l'apertura per il transito dell'ascensore (o il vano a destra dell'ingresso) lasciati vuoti, aperti e non protetti".

La Sez. IV ne trae spunto per insegnare che "i doveri di **valutazione del rischio** e di formazione del lavoratore gravanti sugli imputati, in quanto datori di lavoro 'mandanti' (secondo

un lessico già in uso nel mondo della produzione e dei servizi) sorgono dal generale obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i **rischi presenti nei luoghi di lavoro** nei quali sono chiamati ad operare i dipendenti, ovunque essi siano situati (art. 15 D.Lgs. n. 81/2008) e dal parimenti generale obbligo di formare i lavoratori, in particolare in ordine ai rischi connessi alle mansioni (art. 37, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 81/2008)".

Spiega che "la **restrittiva nozione di 'luogo di lavoro'** rinvenibile nell'art. 62 D.Lgs. n. 81/2008 (a mente del quale si intendono per luoghi di lavoro "i luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro"), è posta unicamente in relazione alle disposizioni di cui al Titolo II del citato decreto". E ne desume che "ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro, a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro".

Fa seguito una analisi non meno illuminante. Osserva la Sez. IV che, "mentre le attività in esterno da eseguirsi presso un luogo non classificabile come cantiere temporaneo o mobile richiedono la preliminare valutazione dei rischi delineata dall'art. 28 del decreto, quelle da eseguirsi presso un cantiere divengono oggetto della più articolata disciplina prevista dal menzionato Titolo IV". E con riguardo al caso di specie, precisa che il datore di lavoro della disegnatrice "avrebbe dovuto provvedere ad elaborare la **preliminare valutazione dei rischi** connessi all'esecuzione di attività lavorativa presso il sito costituito dall'edificio oggetto dei lavori da progettare e a formare la lavoratrice in merito agli stessi", e che l'obbligo di formazione gravava anche sul dirigente.

Illuminante è un'ultima considerazione. "Ove l'insorgere del rischio (tipologico) di caduta dall'alto (per l'esistenza di aperture sul vuoto) fosse avvenuto in tempi successivi ad una valutazione dei rischi comunque eseguita - ma giustificatamente manchevole della considerazione dello specifico rischio - e di esso gli imputati fossero rimasti incolpevolmente all'oscuro, non potrebbe essere loro ascritto di non aver considerato un rischio che non avevano possibilità di conoscere".

## Considerazioni conclusive

Nessun dubbio allora che, in caso di lavoro agile, un datore di lavoro non potrebbe essere chiamato a rispondere di **violazioni inerenti alla sicurezza** in luoghi dei quali non sia edotto in tempo utile per la valutazione e prevenzione degli eventuali rischi ivi presenti, ma che, per altro verso, simili violazioni sono addebitabili al datore di lavoro che non si preoccupi di predeterminare i luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Così come è indubbio che, ove versi nell'impossibilità di valutare i rischi presenti in determinati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa **all'esterno dei locali aziendali**, ovvero a seguito della effettuata valutazione dei rischi si renda conto che in uno o più di tali luoghi non risultano adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione, il datore di lavoro non possa consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa in tali luoghi.



# Criticità?

- Un nuovo patto in famiglia ?



- Distinzione tra lavoro e non lavoro  
- Fisica – Temporale - Affettiva



# Criticità?

Due tipologie da evitare:

- l'ubriaco di lavoro,
- il lavoratore casuale



# Criticità?

L'**isolamento**: come evitarlo  
Familiari, vicini, lavoro di gruppo,  
ritorni periodici in ufficio




# Richieste aggiuntive per DdL - dirigenti – preposti – SPP - MC



- ◉ **Organizzare il lavoro tra *chi è dentro e chi è fuori***
- ◉ Gestire gruppi di lavoro distanti e autoregolati
- ◉ Gestione del superamento delle nuove difficoltà (familiari e lavorative) dei telelavoratori

# Soluzioni e criticità

- Disabilità
- Stati di salute precari
- età
- Pb di isolamento lavorativo?
- Scarso distacco lavoro/impegni casalinghi? (reale conciliazione vita-lavoro?)



**INGV**  
terremoti  
vulcani  
ambiente

## 4<sup>a</sup> Campagna Nazionale I.N.G.V.

Prevenzione, Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro della Ricerca

### 28 Aprile 2017

Giornata Mondiale della Sicurezza

#### Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

**Il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2014-2020, dell'Unione europea (UE) definisce misure volte a potenziare le buone pratiche e a migliorare le condizioni di sicurezza e salute sul lavoro (SSSL) per tutti i lavoratori.**

La campagna 2016-2017, **Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età**, si concentra sul lavoro sostenibile e su un sano invecchiamento fin dall'inizio della vita lavorativa, e sottolinea l'importanza della prevenzione dei rischi durante tutta la carriera di una persona, ponendo diverse sfide e diverse condizioni di vulnerabilità.

In linea quindi con le indicazioni di cui alle strategie europee per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, tra gli obblighi presenti nell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, compare anche la valutazione dei rischi "connessa... all'età...", e l'applicazione di proposte ad un processo di "valutazione incentrata sulle potenziali criticità degli "over 45", possono costituire un primo passo per "rendere la competenza, l'esperienza e la maturità di questa categoria di lavoratori, un asset di primaria importanza per un'attività agevole".

Alcune MISURE OPERATIVE per una migliore gestione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori ultraquarantenni dovranno riguardare:

- Sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sulla tematica dell'età;
- Postazioni di lavoro ergonomiche;
- Miglioramento dell'ambiente, delle attrezzature e dei metodi di lavoro;
- Sorveglianza sanitaria;
- Adeguazione mansioni (minor sforzo fisico, lavoro in turni, ...);
- Informazione e Formazione.

Secondo quanto riportato nel documento dell'INAIL, la maggior parte delle patologie o degli incidenti, che colpiscono i lavoratori ultraquarantenni, sono dovuti alle conseguenze dell'invecchiamento. Nello specifico esse riguardano principalmente:


- Sistema cardiovascolare: danni o patologie cardiopolmonari dovuti a sforzi eccessivi, a elevati sbalzi di temperatura, a lavori effettuati ad alta quota, ecc.;
- Apparato muscolo-scheletrico: strappi dovuti alla perdita di forza ed alla diminuzione dell'elasticità muscolari;
- Apparato visivo: diminuzione della dottrina, diminuzione della capacità di mettere a fuoco, cattedre dovute a problemi di vista o a mancanza di riflessi, ecc.;

In contropartenza a questi dati, i lavoratori ultraquarantenni, soprattutto grazie all'esperienza, sono soggetti ad un minor numero di incidenti (anche se i danni subiti sono spesso più gravi e con tempi di recupero più lunghi). Inoltre, mentre i lavoratori più giovani tendono ad strutturarsi prevalentemente agli arti superiori ad ogni età, gli over 50 hanno nella schiena la zona più colpita. Le scottate, l'incampo e le cadute restano per tutti i lavoratori di ogni comparto) le cause principali di infortunio.

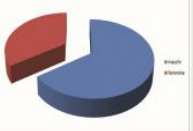
In Italia, l'invecchiamento nel D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. della definizione -mutata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) - del concetto di salute, intesa quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", rappresenta la premessa per la garanzia di un approccio globale e olistico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: pertanto tali aspetti, se non adeguatamente monitorati, potrebbero determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### Analisi Anagrafica Dipendenti INGV 2016-2021

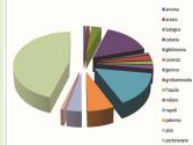
**Analisi Anagrafica generale INGV per genere**



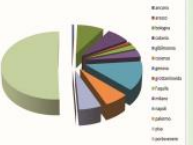
**dipendenti INGV con età > 45 anni**



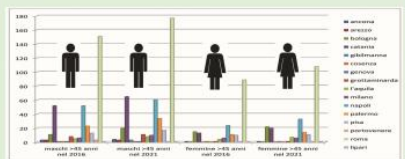
#### analisi anagrafica dipendenti INGV con età >45 anni, di genere maschile per sede



#### analisi anagrafica dipendenti INGV con età >45 anni, di genere femminile per sede

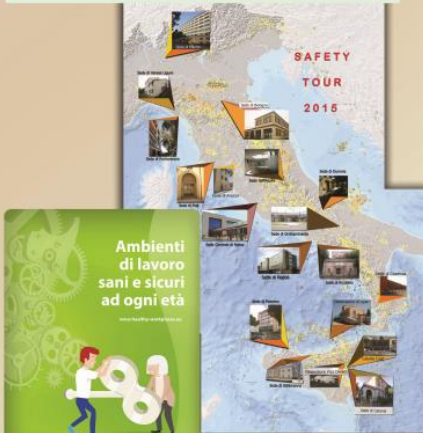


(\*) Dati antropometrici del Database "Safety INGV" realizzato da M. Barone e O. Campisi



#### Safety Tour 2015



Realizzazione a cura di (Dott.ssa Maria Siclari - Dott. Ing. Maximiliano Barone - Per. Ind. Orazio Campisi)


#### Aree prioritarie e attività dell'EU-OSHA

Programma strategico pluriennale 2014-2020



#### Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età



#### L'I.N.G.V., attraverso il Servizio di Prevenzione e Protezione promuove l'affermazione e la valorizzazione del ruolo strategico della "sicurezza e salute" nei luoghi di lavoro della Ricerca.

In particolare il Servizio di Prevenzione e Protezione, in collaborazione col Medico Competente ed ai Rappresentanti dei Lavoratori si occupa, fra gli altri, di promuovere, divulgare e diffondere lo studio delle soluzioni che favoriscano la sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita, migliorando i livelli di Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

A tal fine ha promosso varie iniziative quali:

- Analisi degli indicatori di Qualità per la Sicurezza;
- Attività di Studio e soluzioni di questioni;
- Formulazione di pareri e soluzioni a questioni in materia di Sicurezza;
- Safety Tour periodici e reporti nelle sedi di pertinenza INGV;
- Progettazione ed Attività di Prevenzioni Incendi;
- Progetti Formativi e docenze per INGV;
- Corsi di Formazione e Seminari in materia di Sicurezza e Salute per il personale INGV;
- Realizzazione di procedure e buone prassi di lavoro;
- Brochure, ed opuscoli informativi;
- Implementazione di un Sistema di Gestione della Formazione;
- Ideazione e realizzazione di un sistema informatizzato per la rilevazione Schede Posto Lavoro;
- e altro ancora ...

# Opportunità e vantaggi

- **conciliazione dei tempi di vita** e di cura personale e delle vicende familiari con il buon **lavoro**:
- **risparmiare tempo** negli spostamenti, riducendo anche lo **stress**, favorisce migliori performance lavorative con conseguente incremento della competitività aziendale.
- **minori incidenti stradali in itinere**
- **razionalizzazione degli spazi**, in quanto il dipendente potrà lavorare “da remoto”, il che non significa necessariamente da casa propria, con l’ausilio di strumenti tecnologici.



## Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Natura</b>	<p><b>Forma di organizzazione</b> e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, che può configurarsi alternativamente come:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- lavoro autonomo;</li><li>- parasubordinato;</li><li>- subordinato.</li></ul>	<p><b>Modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.</b></p>
<b>Luogo di lavoro</b>	Regolarmente al di fuori dei locali dell'azienda.	In parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa.

## Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Forma dell'accordo</b>	<p>Su base volontaria.</p> <p>Le modalità operative vanno individuate per iscritto.</p>	<p><i>Scritta ad probationem</i>, ed ai fini della regolarità amministrativa.</p> <p><b>Obbligo di comunicazione</b> al Centro per l'Impiego territorialmente competente (ex art. 9-<i>bis</i> D.L. 510/96, convertito dalla L. 608/96).</p>

## Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Salute e sicurezza</b>	<p><b>Datore di lavoro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- è responsabile ed ha facoltà di eseguire ispezioni nel luogo di telelavoro al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza;</li><li>- deve informare il telelavoratore delle politiche aziendali relative (in particolare sui videoterminali);</li><li>- deve distribuire sul telelavoratore carichi di lavoro equivalenti a quelli dei lavoratori in sede.</li></ul> <p><b>Lavoratore:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ha il dovere di applicare correttamente le disposizioni aziendali in materia di sicurezza;</li><li>- può richiedere ispezioni.</li></ul>	<p><b>Datore di lavoro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- è responsabile e garante della sicurezza del lavoratore;</li><li>- ha l'obbligo annuale di informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla fattispecie concreta di lavoro agile.</li></ul> <p><b>Lavoratore:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- è tenuto a cooperare, soprattutto in materia antinfortunistica</li></ul>

## Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Infortuni</b>	<p>I telelavoratori sono tutelati applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori.</p> <p>Con il solo limite del <b>rischio elettivo</b> scaturito da una scelta arbitraria del lavoratore, il quale, mosso da impulsi personali, crei e affronti volutamente una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento.</p>	<p>Il lavoratore fruisce di</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- una copertura INAIL in relazione ai rischi specifici derivanti dalla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali;</li><li>- una copertura degli infortuni <i>in itinere</i> solo se il luogo della prestazione esterna sia stato scelto per esigenze connesse alla prestazione o alle necessità del lavoratore, e la scelta risponda a criteri di ragionevolezza.</li></ul>

## Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Diritto alla disconnessione</b>	Non è previsto.	Costituisce un elemento imprescindibile, le cui modalità specifiche vanno disciplinate nell'accordo istitutivo del lavoro agile.

## Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Potere direttivo</b>	Il telelavoratore gestisce con autonomia l'organizzazione del proprio tempo di lavoro (sempre nell'ambito delle direttive aziendali applicabili e dei relativi contratti collettivi).	E' regolato specificamente per iscritto nell' <b>accordo scritto</b> istitutivo del rapporto di lavoro agile.



### Tavola di raffronto telelavoro e smart working

	Telelavoro	Smart working
<b>Strumenti di lavoro</b>	In linea generale sono forniti dal datore di lavoro che sarà responsabile del funzionamento dei medesimi.	Il datore di lavoro è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici solo se forniti dallo stesso.
<b>Formazione</b>	Garantisce le medesime <b>opportunità formative</b> dei lavoratori in azienda e formazione specifica sugli strumenti di lavoro.	Può essergli riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

## *... ultime considerazioni*

La **partecipazione** da parte del lavoratore è **volontaria** e comunque subordinata a:

- preventiva **approvazione da parte del DdL**
- preventiva firma di un documento in cui si prende atto e ci si impegna rispetto delle **regole dello smartwork**
- preventiva partecipazione alla **formazione** obbligatoria sulla salute e sicurezza sul lavoro



*Grazie per l'attenzione ...*