

SMART WORKING PER LA PA



veloce | leggero | agile

# MODULO 3

## Lezione 2



**UNIONE EUROPEA**  
Fondo Sociale Europeo  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Agenzia per la  
Coesione Territoriale*



**GOVERNANCE  
E CAPACITÀ  
ISTITUZIONALE  
2014-2020**

## Sommario

<b>Lo Smart Working e la salute e sicurezza sul luogo di lavoro: adempimenti normativi, strumentazione informatica e buone pratiche</b>	<b>2</b>
Gli adempimenti normativi: lavoratore e datore di lavoro	2
Il contesto normativo previgente: il D.Lgs 81/08	3
Salute e sicurezza nel contesto dello Smart Working	6
Per approfondimenti	6

# Lo Smart Working e la salute e sicurezza sul luogo di lavoro: adempimenti normativi, strumentazione informatica e buone pratiche

*Docente: Andrea Berni, Manager Practice QHSE*

In questa video-lezione parleremo dello Smart Working e delle sue implicazioni sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, concentrandoci sugli adempimenti normativi, ma anche e soprattutto sulle implicazioni pratiche, quali le strumentazioni di lavoro, procedure di lavoro e le istruzioni di lavoro. Tratteremo quindi la correlazione tra salute e sicurezza sul luogo di lavoro secondo la normativa previgente, ovvero il D.Lgs. 81/08, il famoso testo unico della sicurezza, e lo Smart Working.

## **Gli adempimenti normativi: lavoratore e datore di lavoro**

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dobbiamo tenere conto che esistono due soggetti primari, il lavoratore e il datore di lavoro. Il primo è il lavoratore, che nella logica dello Smart Working non è un soggetto passivo ma è un soggetto attivo per il raggiungimento dell'obiettivo di prevenzione, cioè deve essere lui stesso che si autodisciplina nel perimetro dato dal datore di lavoro per poter lavorare in sicurezza all'interno dello Smart Working. Inoltre, ci sono gli obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori tutte le informative sui rischi che riguardano l'ambiente di lavoro, in particolar modo le misure da adottare negli ambienti di lavoro. Questo è ancora più rilevante se si considera che nella logica dello Smart Working non si ha più un luogo fisico, non si parla più infatti di un ambiente fisico di lavoro, ma di una prassi e di una procedura di lavoro. Altro obbligo che il datore di lavoro non può trascurare è la formazione obbligatoria che questa si deve innestare nel contesto degli obblighi formativi.

Nel caso in cui le attrezzature, apparecchiature e strumenti di lavoro siano dati dal datore di lavoro, questi devono essere conformi. Si devono privilegiare quelle attrezzature di lavoro che garantiscono la massima sicurezza in materia di salute e sicurezza, in particolar modo apparecchiature di lavoro, attrezzature e video terminali di seconda classe protetti anche contro il contatto con i liquidi.

Queste misure di tutela del datore di lavoro si devono inquadrare nell'ambito tipico della sicurezza, cioè il datore di lavoro ha l'obbligo anche di garantire che le attrezzature date in dotazione siano correttamente mantenute e tenute conformi.

## Il contesto normativo previgente: il D.Lgs 81/08

Questo quadro si innesta all'interno di un contesto normativo previgente, ma non si creano conflitti tra l'approccio dello Smart Working e la normativa in materia di sicurezza tradizionale. È importante, tuttavia, porre in evidenza quelli che sono gli elementi di peculiarità dello Smart Working rispetto al lavoro tradizionale che è presidiato dal D.Lgs 81/08.

Il primo punto che bisogna porre in evidenza è l'**obbligo della valutazione dei rischi**: tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo di predisporre un documento di valutazione che presenti gli scenari di rischio all'interno del luogo di lavoro, per mansione, attrezzature e infrastrutture. Nel contesto dello Smart Working viene meno il requisito del luogo di lavoro fisico tradizionale, ragion per cui il documento di valutazione dei rischi deve rimanere nello stesso perimetro della valutazione dei rischi tradizionali, ma deve integrarsi con un **obbligo informativo**. Nell'obbligo informativo si deve delineare lo scenario di lavoro in ambito Smart Working ideale al fine di garantire la migliore e maggiore sicurezza per il lavoratore sul luogo di lavoro. Questo comporta che all'interno della valutazione dei rischi e in relazione alle singole mansioni, che sono esposte a fattori di rischio in materia di salute e sicurezza, si debba tenere conto di quelle che sono le peculiarità dello Smart Working: non abbiamo un luogo fisico tradizionale poiché lo Smart Working è caratterizzato da una flessibilità del posto di lavoro. Dobbiamo, però, considerare un elemento focale, cioè che la valutazione dei rischi per mansione non può esporre il lavoratore a condizioni di rischio non tenute sotto controllo. In questa logica, anche lo Smart Working deve considerare che l'ambiente di lavoro entro cui si va a svolgere la propria attività sia un ambiente di lavoro libero e stia nel perimetro dei fattori di rischio già delineati dalla valutazione dei rischi tradizionali.

Questo presuppone che ci sia anche una valutazione dell'idoneità alla mansione dal punto di vista della salute, quindi la classica visita medica del datore di lavoro si deve fare anche per i lavoratori in Smart Working. Nel caso specifico, i due elementi caratterizzanti lo Smart Working saranno le **attrezzature e le postazioni di lavoro** che il lavoratore sceglierà nel perimetro della sua autonomia di lavoro nell'ambito dello Smart Working e del suo carico di lavoro. Altro aspetto importante è che il lavoratore non superi quelli che sono

i perimetri dell'**orario di lavoro tradizionale**, tenendo conto in particolar modo che lavorare in Smart Working vuol dire anche autogovernarsi rispetto ai tempi e ai modi di lavoro. È importante quindi regolare i propri tempi di lavoro, facendo attenzione a non eccedere nell'attività di straordinario.

**DPI, ergonomia e video terminali:** le stesse regole che valgono su un posto di lavoro tradizionale devono valere anche nel caso dello Smart Working. In questo caso specifico è importante che il datore di lavoro si faccia promotore di un percorso formativo, che è già presente negli obblighi formativi tradizionali, supportato però da un elemento ulteriore che è l'obbligo di informativa. L'obbligo di informativa deve essere mirato all'uso delle nuove tecnologie, dei video terminali e dei supporti audio e video per svolgere l'attività lavorativa, tenendo conto che questi possono essere utilizzati in contesti diversi dall'ambiente di lavoro tradizionale.

**Procedure, istruzioni operative, formazione e informazione**, altro requisito che importiamo dal D.Lgs 81/08. Nel caso dello Smart Working quest'obbligo si deve riferire al caso specifico dell'attività lavorativa e deve prevedere la struttura delle istruzioni operative, la definizione di regole, di requisiti e di adempimenti che tutelino il lavoratore al fine della riduzione del cosiddetto rischio residuo, cioè la riduzione dell'esposizione al rischio in un ambiente che può essere interno o esterno a un luogo di Smart Working.

**Obbligo di formazione e informazione**, questo è un aspetto focale per quanto riguarda il presidio della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Da questo punto di vista esiste già un quadro normativo estremamente regolamentato, ovvero l'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, che a partire dal 21 dicembre 2012 impone a tutte le aziende l'obbligo di definire piani formativi che riguardano tutti i lavoratori, i preposti e dirigenti per la sicurezza. La formazione in materia di sicurezza tradizionale in una logica di Smart Working deve integrare anche il tema dello Smart Working; in sostanza nel contenitore della formazione è consigliato contemplare e integrare tutte quelle che sono le tipicità dello Smart Working. Quando si parla di formazione, se facciamo riferimento all'81/08, cioè il testo unico della sicurezza, stiamo parlando dell'articolo 37 che prevede sempre un obbligo di valutazione dell'efficacia formativa. Un suggerimento è quello di contemplare nel processo di valutazione dell'apprendimento, attraverso degli strumenti di valutazione, che possono essere dei test, delle attività di audit, dei panel, anche il tema dello Smart Working che non può essere trascurato.

- Formazione: articolo 37 del D.Lgs 81/08 in merito alla valutazione dell'efficacia formativa.
- Informazione: nel caso dell'obbligo informativo, l'articolo 36 del D.Lgs 81/08 prevede l'informazione rispetto a tutti i fattori di rischio che riguardano l'ambiente di lavoro. Nel caso dello Smart Working, in un contesto in cui il luogo di lavoro tradizionale subisce un'evoluzione dal punto di vista culturale, bisogna considerare un'informativa che sia la più estesa possibile nel perimetro dei rischi a cui il lavoratore è esposto in funzione della sua mansione. In questo caso, si tratta di due ambienti di lavoro tradizionali su cui focalizzare l'obbligo informativo: ambiente di lavoro interno e ambiente di lavoro esterno.

L'obbligo informativo ha carattere annuale e deve richiamare tutte le possibili condizioni e tutti i possibili scenari a cui il lavoratore è esposto nell'attività svolta in Smart Working. Un accenno su cui vale la pena porre attenzione è il tema della informativa rispetto alle indicazioni INAIL: tutte le attività possono essere svolte in qualsiasi posto di lavoro, ma questo non deve esporre il lavoratore a un rischio aggiuntivo rispetto al posto di lavoro tradizionale.

Un tema importante e terminale per quanto riguarda l'applicazione dello Smart Working in un'ottica di presidio della salute e sicurezza sul lavoro è il **monitoraggio e il controllo**. Nel caso della salute e sicurezza tradizionale, quindi rifacendoci al D.Lgs 81/08, si intende un obbligo di presidio del luogo fisico, del comportamento del lavoratore, della gestione dell'emergenza. Nell'applicazione dello Smart Working questo adempimento esce dal luogo tradizionale, per cui tutto quello che è fuori dall'adempimento proprio del datore di lavoro, quindi il tema della strumentazione di lavoro (ovvero video terminali, PC, strumenti che vengono dati dal datore di lavoro al lavoratore) deve essere presidiato in un modo nuovo, in un modo diverso da quello tradizionale. Da questo punto di vista ci viene in aiuto l'informazione e la formazione citate in precedenza. Per un monitoraggio e un controllo della salute e della sicurezza in un ambiente in cui si effettua Smart Working è consigliabile:

- effettuare check o sottoporre al lavoratore dei test per verificare se la propria prassi di lavoro in ambiente di Smart Working è consona a quelli che sono i rischi di prevenzione e protezione della sicurezza presidiati dal datore di lavoro e quindi anche dall'organizzazione;
- implementare un disciplinare riguardo alle regole da seguire, con l'obiettivo di definire dei paletti ferrei da tenere come riferimento nell'integrazione dell'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore.

Monitoraggio e controllo vuol dire anche presidiare la prevenzione e la gestione dell'emergenza. Da questo punto di vista, in un ambiente in cui si effettua Smart Working non è possibile definire quelli che sono i set di prevenzione e gestione dell'emergenza, quindi estintori, naspi, piani di emergenza; tutto quello che riguarda la prevenzione dell'emergenza deve cercare di rientrare nell'ambito dell'obbligo informativo e formativo per il lavoratore.

## Salute e sicurezza nel contesto dello Smart Working

Ricapitolando, quello che è importante tenere a mente nel presidio della salute e della sicurezza in un ambiente di lavoro in cui si effettua Smart Working è:

- La valutazione dei rischi: dobbiamo considerare che, in ogni caso, l'ambito dello Smart Working deve stare nel perimetro della valutazione dei rischi;
- La scheda mansione: quando si parla di valutazione dei rischi si intendono le mansioni di lavoro che devono essere integrate e inglobate, tenendo conto anche del tema dello Smart Working;
- Le istruzioni operative di presidio dei fattori di rischio rilevanti;
- Formazione e informazione: in particolar modo, l'informazione è un elemento aggiuntivo che si deve integrare all'approccio tradizionale in materia di salute e sicurezza;
- Monitoraggio: occorre prevedere dei controlli in una logica diversa da quella tradizionale, che vada a presidiare l'attività svolta in Smart Working.

## Per approfondimenti

- **ICT e lavoro: nuove prospettive di analisi per la salute e la sicurezza sul lavoro.**

*Stabile S, Bentivenga R, Pietrafesa E.*

*Roma: Tipolitografia Inail; stampa 2017. [consultato ottobre 2017]*

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-ict-e-lavoro-nuove-prospettive-di-analisi.pdf>



- **Linee guida in materia di miglioramento della sicurezza d'uso delle abitazioni. La prevenzione degli infortuni domestici attraverso le buone prassi per la progettazione.**

A cura dell'Assessorato al Diritto alla Salute, l'Assessorato all'Urbanistica, Pianificazione del Territorio e Paesaggio e l'Assessorato al Welfare e Politiche per la Casa della Regione Toscana, approvate con DGRT 17.12.2012 N. 1160

- **Industrial relations. A journal of economy and society.  
"Flexible" Work Practices and Occupational Safety and Health:  
Exploring the Relationship Between Cumulative Trauma Disorders  
and Workplace Transformation.**

Mark D. Brenner, David Fairris and John Ruser

Article first published online: 24 DEC 2003

DOI: 10.1111/j.0019-8676.2004.00325.x

- **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.**

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

Dicembre 2009, Progetto di Ricerca. n. 1403, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali

- **Work Safe, Work Smart.**

by the Minnesota Department of Health with a grant from the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)