

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

A Partner of

VISION ZERO

Safety. Health. Wellbeing.



AMBIENTE LAVORO

18° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Convegno

LAVORO 4.0 E SMART WORKING

Relatore: Prof. Mario Gallo

m.gallo@unicas.it



Mercoledì 17 ottobre dalle 10:00 alle 13:00 - Sala Rossini • Pad. 36



- Come spesso capita molte aziende hanno adottato la formula del lavoro agile prima che il legislatore lo regolasse specificamente con la **legge 22 maggio 2017, n. 81**

- Alcune aziende pioniere: Mars Italia, Beyond (Qui Group), Philips, Zurich, Boston Consulting Group, Barilla

- Secondo l'ultima ricerca dell'Osservatorio "Smart working" del Politecnico di Milano sono ben 250 mila i lavoratori **"smart"**

- Non si tratta in effetti di una nuova tipologia contrattuale bensì, secondo quanto prevede l'art. 18, c.1, della legge n. 81/2017, di una **particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) stabilita mediante accordo scritto tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (la norma non indica quali)**



- Lo scopo di incrementare la **competitività** e agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**



Prestazione lavorativa

Eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte in «remoto»
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

- Si tratta di una modalità di lavoro **flessibile** che trova la sua derivazione nell'adozione del paradigma di **Industria 4.0** che determina un fenomeno di **smaterializzazione dei luoghi di lavoro** con notevoli ricadute anche sul piano della salute e della sicurezza sul lavoro che, tuttavia, **non viene disciplinato specificamente dal D.Lgs. n.81/2008**



Luogo di esecuzione della prestazione

AiFOS

AMBIENTE LAVORO

Azienda



Esterno



Obbligo generale del datore di lavoro (artt. 18, 22, L.81/2017)



- Il datore di lavoro è responsabile della **sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici** assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa



- Il datore di lavoro **garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile**

Informativa sui rischi

(art. 22, c.1, L.81/2017)

- Il datore di lavoro deve consegnare al **lavoratore** e al **RLS** un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i **rischi generali** e i **rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro** *(da riportare nel DVR; cfr. art. 28, c.1, D.Lgs. n.81/2008)*
- L'informativa deve essere consegnata con **cadenza almeno annuale**



Obbligo di cooperazione del lavoratore

(art. 22, c.1, L.81/2017)

- Il lavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro

Regime

(art. 23, L.81/2017)

● Il lavoratore ha diritto alla tutela assicurativa anche in relazione ad eventi dipendenti da rischi connessi alla **prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali**



● La tutela assicurativa è estesa anche agli 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**, sia pure nel rispetto di alcuni limiti e condizioni



- Gli artt. 18, c.2, e 22 tentano di conferire tutele al lavoratore smart ma al tempo stesso risultano formulate in modo **quasi generico** in quanto sembrano attribuire al **datore di lavoro** la

responsabilità non solo per quanto riguarda la sicurezza del lavoratore all'interno dei luoghi di lavoro dell'azienda ma anche per quella parte di prestazione svolta all'esterno



- Se così fosse, però, tali disposizioni sarebbero in evidente **contrasto con la definizione** stessa di lavoro agile

- Per altro non si comprende come potrebbe il datore di lavoro avere un **controllo sul luogo esterno scelto dal lavoratore smart** e, quindi, garantirne la sicurezza; al tempo stesso se fosse seguita questa tesi allora occorre considerare anche che si ricadrebbe nelle maglie della responsabilità oggettiva visto che **il datore di lavoro dovrebbe rispondere per un luogo che magari ignora del tutto**

Sembra più corretto ritenere che la predetta disposizione vada letta nel senso che il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore per quanto riguarda gli ambienti di lavoro interni e le attrezzature fornite (PC, stampanti, altri ausili tecnologici, etc.) ma non del luogo scelto all'esterno dallo stesso per operare

- L'art. 3, c.10, del D.Lgs. n. 81/2008, prevede un regime speciale per il telelavoro stabilendo, tra l'altro, che in tali fattispecie trovano applicazione le disposizioni previste dal titolo VII in materia di **apparecchiature munite di videoterminale** (quindi anche la sorveglianza sanitaria), **indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa**, e nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca **attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, le stesse devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III dello stesso decreto.**

- Nella **Circolare 2 novembre 2017, n. 48**, l'INAIL facendo leva sull'art. 20 della legge n.81/2017, sembra che dilati la portata del **principio di parità di trattamento tra lavoratori** esclusivamente “residenti” nei luoghi di lavoro aziendali e i lavoratori smart, ritenendo il datore di lavoro **responsabile a trecentosessanta gradi, anche per la prestazione resa all'esterno dei locali aziendali**



La S.C. di Cassazione ha evidenziato che:

- grava sul datore di lavoro l'**obbligo generale** “...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. 81/08) e dal parimenti generale **obbligo di formare i lavoratori, in particolare in ordine ai rischi connessi alle mansioni** (art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs.n. 81/08)”.
- la “...**restrittiva nozione di “luogo di lavoro”** rinvenibile nell’art. 62 D.Lgs.n. 81/2008**è posta unicamente in relazione alle disposizioni di cui al Titolo II del citato decreto**”;
- e “**va ribadito 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**”

Cassazione penale, sez. IV, 5 ottobre 2017, n.45808

- Secondo la S.C. di Cassazione nel caso in cui il datore di lavoro si trovi nell'**impossibilità di valutare tutti i rischi** (art. 28, c.1, D.Lgs. n.81/2008), con riferimento ai rischi presenti in determinati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa **posti all'esterno dei locali aziendali**, oppure, qualora a seguito dell'effettuata valutazione pervenga al risultato che sussistono delle **carenze prevenzionali**, dovrà allora **necessariamente non consentire l'esecuzione** della prestazione lavorativa in detti locali esterni
- Quindi l'**autonomia di scelta** del luogo esterno di lavoro incontra quindi un limite nella necessità di **tutela del diritto alla salute** (*artt. 32 e 41 Cost.*)

- La legge n.81/2017 deve essere accolta favorevolmente perché tenta di delineare un **quadro di tutele fondamentali inderogabili** sottratte all'autonomia negoziale delle parti.
- L'assenza però di **norme specifiche o di coordinamento con il D.Lgs. n.81/2008** costituisce una seria zona d'ombra che potrebbe essere da **ostacolo alla diffusione** di questa modalità di lavoro e, quindi, alla diffusione delle logiche di industria 4.0.



- Tale situazione impone alle aziende e ai professionisti un approccio **molto prudentiale** nella valutazione dei rischi del lavoro in remoto (da considerare anche con riferimento ai **rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale** di cui all'art.28, c.1, del D.Lgs. n.81/2008) in attesa che il legislatore intervenga
- Molto importante è la corretta stesura dall'**accordo individuale**





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.aifos.it



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro