

Workshop

LA FLESSIBILITÀ COME OPPORTUNITÀ: NUOVE FORME CONTRATTUALI

Relatore: Lorenzo Fantini
Avvocato, Direttore dei
Quaderni della sicurezza AiFOS



Mercoledì 16 ottobre dalle 9:15 alle 11:15 - Sala Allegretto • Centro Servizi Blocco C

Salute e sicurezza per tutti, ovunque

Come imposto dalla legge delega (n. 123 del 2007) e dall'Unione europea, la salute e sicurezza va garantita nei riguardi di chiunque sia un lavoratore e in tutte le aziende, pubbliche o private, grandi o piccole

Ecco perché le regole del «testo unico» (valutazione dei rischi, formazione, sorveglianza sanitaria ect.) operano riguardi ogni «lavoratore», che viene definito (articolo 2, comma 1, lettera a, del d.lgs. n. 81/2008) come segue: *«persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari»*

A chi **non** si applica il d.lgs. n. 81/2008?

In linea di massima, quindi, nessun soggetto che svolge una attività lavorativa (**ad eccezione di collaboratori domestici e familiari**) è fuori dal campo di applicazione del «testo unico»

Ma ai lavoratori autonomi, ai componenti delle imprese familiari, e agli imprenditori artigiani e agricoli si applica solo una parte delle norme del d.lgs. n. 81/2008, definita dall'articolo 21, perché su di essi gravano solo i seguenti obblighi:

- 1) Uso di DPI e attrezzature di lavoro a norma
- 2) Tessera di riconoscimento se operano in un appalto

Altri adempimenti (formazione e sorveglianza sanitaria innanzitutto) **sono facoltativi**

Cosa applicare e a chi

Nel «testo unico» esiste un articolo che disciplina le «modulazioni» rispetto alla onnicomprensività della normativa antinfortunistica, dettando le regole applicabili ai «casi particolari»: l'articolo 3 del d.lgs. n. 81/2008. Tra gli altri si disciplina (anche tramite specifici decreti, solo in parte emanati ad oggi):

- La salute e sicurezza nelle Forze armate e di Polizia (esiste decreto)
- La salute e sicurezza nei riguardi dei lavoratori in distacco
- La salute e sicurezza rispetto ai portieri e ai lavoratori a domicilio
- La salute e sicurezza dei volontari...

Se, però, la regolamentazione nell'articolo 3 manca occorre applicare le regole generali del «testo unico» e considerare chi opera con una certa costanza in una organizzazione di lavoro e che non esegua un lavoro, servizio o fornitura o non sia un lavoratore autonomo come «lavoratore»

Che salute e sicurezza sul lavoro per i «voucher»?

Viene modificata nel 2015 (d.lgs. n. 151) la disciplina relativa al lavoro accessorio (c.d. «voucher»): articolo 3, comma 8, del «testo unico»

- **Viene chiarito che la intera normativa di salute e sicurezza trova attuazione unicamente ove il committente è un imprenditore o un professionista**
- Se il committente è un privato, applicherà unicamente le disposizioni sui lavoratori autonomi (e dovrà assicurarsi che il lavoratore «accessorio» disponga di DPI e attrezzature di lavoro)
- Esiste, poi, un'area di totale esenzione dal d.lgs. n. 81/2008, per taluni lavori specificamente indicati normativamente (es.: insegnamento privato)

N.B: il d.lgs. n. 81/2015 (articolo 48, comma 6) vieta il «ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi», fatte salve le ipotesi che saranno individuate entro con decreto del Ministero del lavoro (al momento non emanato)

Salute e sicurezza e somministrazione di lavoro

Un altro decreto legislativo (n. 81 del 2015) attuativo del «Jobs act» disciplina la salute e sicurezza dei lavoratori interinali come segue:

- Obblighi di formazione, informazione e addestramento a carico dell'Agencia
- Obblighi di tutela a carico dell'utilizzatore, in modo che rispetto ai lavoratori interinali la tutela sia analoga rispetto ai lavoratori «ordinari» (es.: sorveglianza sanitaria)
- Le parti possono decidere tra loro una diversa ripartizione degli obblighi tra loro

Considerazione legale: sarà sempre l'utilizzatore a rispondere della efficacia degli adempimenti in materia di salute e sicurezza, in quanto il lavoratore è «ospitato» in azienda; **quindi, occorre cautela nella applicazione della norma.**

Salute e sicurezza e alternanza scuola lavoro

Non esiste una regolamentazione legale specifica per la gestione della salute e sicurezza nell'alternanza scuola-lavoro (che è stata molto incentivata negli ultimi anni): quindi?

Il decreto n. 195 del 2017 disciplina la salute e sicurezza nell'alternanza scuola lavoro **prevedendo che lo studente sia un «lavoratore», con la conseguenza che debba applicarsi nei suoi riguardi ogni misura di prevenzione e tutela del d.lgs. n. 81/2008, con limitate «modulazioni».** In particolare:

- La scuola garantisce la formazione «generale» sulla salute e sicurezza
- E' possibile che la visita medica per la sorveglianza sanitaria sia realizzata dalla ASL e non dal medico competente (solo nei territori dove tale servizio sia attivato)
- Scuola e azienda possono in via convenzionale ripartire tra loro le spese di formazione, informazione, addestramento e sorveglianza sanitaria

Altre «presenze» in azienda: i visitatori

Chi frequenta l'azienda senza svolgere in essa una attività di lavoro (es.: il cliente) va considerato un visitatore e non un «lavoratore». In questo caso rileva il principio c.d. di «effettività» della normativa antinfortunistica, unitamente a quello per cui chi ha poteri e responsabilità sulle organizzazioni (quindi, prima di tutto il «datore di lavoro») deve tutelare **chiunque** entri in azienda da danni che possano essere causati dall'organizzazione stessa (es.: crollo di un soffitto, emergenza incendio).

Due casistiche per capire:

- 1) Il visitatore in ufficio: una informativa sulle emergenze basta
- 2) Il visitatore in reparti o luoghi di lavoro a rischio: l'informativa non basta e bisogna «innalzare» il livello di tutela (ad esempio, accompagnando la persona e/o fornendo i DPI)

Smart working: mancava una legge

Lo *smart working* (o lavoro agile)

È fattispecie di recente regolamentazione legale, a seguito di talune esperienze aziendali

Tale regolamentazione si rinviene nel Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81 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*», in G.U. n. 35 del 13 giugno 2017

Cosa è?

Che si intende per **Lavoro agile** (o *smart working*)?

Definizione nell'articolo 18 della legge n. 81/2017

«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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali 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»

Prime considerazioni

In ogni caso è lavoro prestato da un lavoratore, in base ad un accordo tra le parti, in qualunque luogo e, quindi, non necessariamente in azienda né necessariamente presso l'abitazione del lavoratore (se così fosse la disciplina di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro sarebbe già esistente, contenuta all'articolo 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008)

Prima conclusione: il lavoro agile NON è telelavoro

(se non in senso ampio)

Salute e sicurezza: che fare?

Domanda fondamentale: che disciplina di salute e sicurezza si applicherà al lavoratore «agile»?

Le previsioni in materia di salute e sicurezza contenute nel d.lgs. n. 81/2017 (art. 22) dispongono quanto segue:

«1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalita' 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 modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro»

Salute e sicurezza: che fare?

Domanda fondamentale: che disciplina di salute e sicurezza si applicherà al lavoratore «agile»?

Le previsioni in materia di salute e sicurezza contenute nel d.lgs. n. 81/2017 (art. 22) dispongono quanto segue:

«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»

E l'articolo 23 puntualizza che il lavoratore «agile» ha copertura INAIL

Alcuni capisaldi della tutela

Possibile scenario di riferimento: le prime considerazioni

Il «lavoratore agile» è a tutti gli effetti un «lavoratore», ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 81/2008 (art. 2, comma 1, lettera a).
Dunque:

- La particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa va considerata in sede di valutazione dei rischi
- Di conseguenza, vanno adottate tutte le misure idonee a eliminare o, siccome impossibile, a ridurre al minimo i rischi per il lavoratore
- Quindi, vanno «riprogettate» attività quali la considerazione dello stress lavoro-correlato per questi particolari lavoratori, la formazione, l'informazione (in questo si può far riferimento alla informativa di cui alla legge) e l'addestramento

Possibili scenari e prime considerazioni

Due osservazioni giuridiche basilari

- 1) le previsioni specifiche **non** fanno venir meno l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008
- 2) Lo *smart worker* sarà assicurato dall'INAIL

Due interrogativi di tipo pratico

- 1) Come andrà effettuata una corretta valutazione dei rischi per questi lavoratori?
- 2) Come è possibile controllare lo svolgimento della prestazione da parte del «lavoratore agile» a fini di salute e sicurezza sul lavoro (in relazione all'obbligo di vigilanza incombente sul datore di lavoro e il dirigente ex art. 18, comma 2-bis, del d.lgs. n. 81/2008)?

Un caso di attualità: i *riders*

E' stato pubblicato il d.l. n. 101/2019 (3 settembre 2019), «decreto tutela lavoro», che va convertito (potrebbe, quindi, cambiare...)

Che salute e sicurezza per i riders?

Ad essi, se «eterodiretti» (quindi, se parasubordinati e non lavoratori autonomi), si applicano anche le tutele di cui al d.lgs. n. 81/2008, nella loro interezza. Inoltre, sono assicurati INAIL

Dubbi: ha senso applicare il d.lgs. n. 81/2008 senza «modulazioni»? Altri dubbi: come fare la valutazione dei rischi?

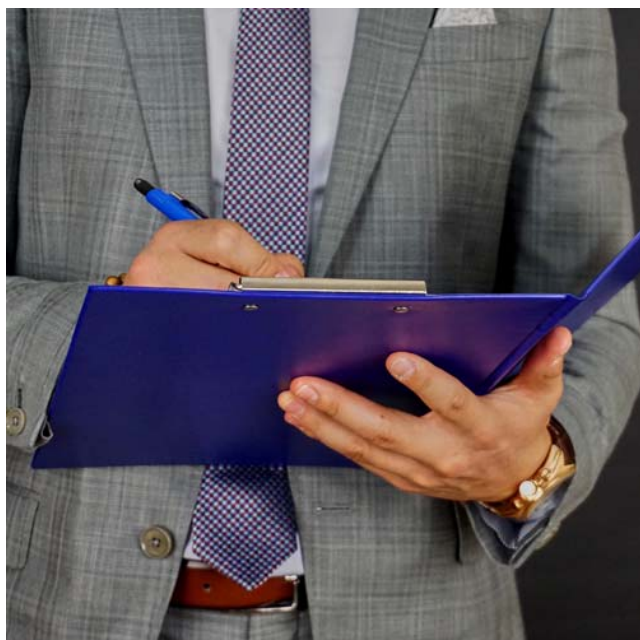
Quali misure applicare?

Lo scopriremo solo vivendo...

SAVE THE DATE

AiFOS  AMBIENTE LAVORO

SAVE THE DATE



Corso qualificato AiFOS

**ISPEZIONI E PROCESSI:
COMPETENZE MANAGERIALI
(UNI 11720:2018) DIRITTI E
DIFESA DELL'AZIENDA**

Durata: 16 ore

Brescia, 20, 21 novembre 2020

Docente Lorenzo Fantini

Iscrizioni aperte!



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.aifos.it



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro