



Bergamo, 28-30 novembre 2019

CONVEGNO INTERNAZIONALE «LABOUR IS NOT A COMMODITY TODAY: THE VALUE OF WORK AND ITS RULES BETWEEN INNOVATION AND TRADITION»

**La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smartworking:
inquadramento giuridico e sfide formative**

Debora Gentilini e Giovanna Filosa

Struttura del contributo INAPP

- Il **contributo INAPP** è diretto ad offrire un'approfondita **analisi della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro nello smartworking nel contesto della digitalizzazione del lavoro**;
- Nella **prima parte** del contributo si analizza, sul piano giuridico-normativo, la **disciplina in materia di salute e sicurezza nello smartworking** contenuta nella legge n. 81/2017, mettendo in evidenza i profili di raccordo con la normativa generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008) ed esaminando come gli aspetti relativi alla salute e sicurezza siano stati regolamentati in alcuni accordi aziendali per la sperimentazione dello *smartworking*;
- Nella **seconda parte** si approfondiscono, da un punto di vista psicosociale, gli aspetti legati alla **formazione** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la sua funzione nel prevenire i **rischi per salute** psicofisica dello *smartworker* maggiormente evidenziati in letteratura, e le modalità di **erogazione**.

Salute e sicurezza sul lavoro ai tempi della rivoluzione digitale

- La **digitalizzazione dei processi produttivi** (*digital innovation*) e le trasformazioni tecnologiche (Industria 4.0) hanno dato luogo a nuovi modelli organizzativi del lavoro «delocalizzati» e «destrutturati» sul piano spazio-temporale: telelavoro e lavoro agile o *smart working*;
- Queste nuove modalità flessibili di lavoro, richiedono una **«rilettura»** delle modalità di attuazione della **normativa in materia di salute e sicurezza** sul lavoro (D.lgs n. 81/2008)
- Nel nuovo modello organizzativo e tecnico, all'insegna del **«working anytime, anywhere»**, i lavoratori agili o *smartworkers* appaiono particolarmente esposti ai rischi derivanti da un **eccesso di lavoro** (*overworking*, iperconnessione tecnologica, *burn out*) all'isolamento, e alla connotazione labile dei confini tra tempi di vita e tempi di lavoro.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro nello smartworking

- La **Legge 22 maggio 2017 n. 81**, nell'ambito delle «Disposizioni sul lavoro agile», contiene alcune **disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, che hanno l'obiettivo di semplificare il sistema di tutela e prevenzione stabilito per il lavoro agile rispetto alla disciplina del telelavoro.
- Tali disposizioni vanno raccordate con la disciplina generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro posta la riconducibilità del lavoro agile al **lavoro a distanza**, di cui all'art 3, comma 10, TULS (D. lgs n. 81/2008), per lo svolgimento della prestazione all'esterno dell'azienda.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro nello smartworking

Per una riflessione sul **rapporto tra lavoro agile o smartworking e tutela della salute e sicurezza sul lavoro** si è scelto di focalizzarsi sui seguenti aspetti evidenziando i profili di raccordo tra la disciplina dettata dalla legge n. 81/2017 e le disposizioni del TULS (D.lgs. n. 81/2008):

- Obblighi di sicurezza del datore di lavoro e strumenti tecnologici
- Informativa scritta e cooperazione del lavoratore
- Obblighi di informazione e formazione sulla sicurezza del lavoro del datore di lavoro
- Assenza di una postazione fissa
- Diritto alla disconnessione tecnica

Obblighi di sicurezza del datore di lavoro e strumenti tecnologici (art. 18, co. 2, L. 81/2017)

- L'art. **2087** c.c. prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di adottare tutte le **misure di sicurezza** che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità psicofisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro;
- Il datore di lavoro è **responsabile della sicurezza** e del buon funzionamento degli **strumenti tecnologici forniti al lavoratore** per lo **svolgimento dell'attività lavorativa** (art. 18, co. 2);
- Si applicano al lavoro agile o *smartworking*, se svolto con l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche, le disposizioni del Titolo VII del D.lgs. N. 81/2008 (artt. 172-178) relative alla **normativa prevenzionistica in materia di lavoro ai videoterminali**.

Sicurezza sul lavoro e obbligo di informativa (art. 22 L. 81/2017)

- L'art. 22 definisce gli **obblighi del datore di lavoro** e del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro nel caso di svolgimento della prestazione in modo agile;
- Obbligo di consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza annuale, di **un'informativa scritta** contenente rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro;
- Gli **obblighi di sicurezza** del datore di lavoro **non si esauriscono** con un'**informativa aggiuntiva**;

Obblighi di informazione/formazione del datore di lavoro (Artt. 36-37 d.lgs. n. 81/2008)

- Il lavoratore deve ricevere un'**informazione sui rischi** specifici per la salute e sicurezza sul lavoro, cui è esposto in relazione all'attività svolta (art. 36 d.lgs. n. 81/2008).
- Il datore di lavoro deve impartire una **formazione specifica** in materia di salute e sicurezza del lavoro (art. 37 d.lgs. n. 81/2008);
- Attraverso gli interventi informativi/formativi erogati dal datore di lavoro il lavoratore acquisisce maggiore «**consapevolezza prevenzionistica**» in merito alla corretta scelta del luogo di lavoro che deve essere improntata al criterio di «ragionevolezza».

Obbligo di cooperazione del lavoratore (art. 22 L. 81/2017)

- 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 (art. 22, co. 2);
- Il lavoratore agile, ha l'obbligo di **osservare le direttive aziendali** utilizzando la strumentazione fornita secondo le istruzioni ricevute;
- **L'assenza di una postazione fissa** nel lavoro agile, va intesa come possibilità di svolgere la **prestazione in luoghi** diversi dai locali aziendali (che non coincidono necessariamente con il domicilio del lavoratore) ma **preventivamente concordati** con il datore di lavoro, secondo quanto evidenziato da Assolombarda nel Dossier 1/2015.

Diritto alla disconnessione (art. 19 L. 81/2017)

Il lavoratore agile ha diritto alla «**disconnessione**» dalle **strumentazioni informatiche e tecnologiche** (pc, telefono, e-mail) in modo analogo a quanto fatto dalla nuova **Loi Travail francese** al fine di:

- prevenire i **rischi per la salute psico-fisica** derivanti da un eccesso di lavoro (*overworking*, iperconnessione, *burn out*)
- mantenere una **distinzione tra sfera privata e sfera professionale** ai fini di un bilanciamento tra **tempi di vita e di lavoro** (*work-life balance*)

Le misure per assicurare la disconnessione sono «**tecniche**» perché riferite agli strumenti tecnologici e «**organizzative**» se il lavoratore è inserito in un team aziendale (art. 19 L. 81/2017)

La sicurezza dei lavoratori agili nella contrattazione aziendale

Si è scelto di analizzare gli aspetti relativi alla salute e sicurezza su lavoro nello smartworking con riferimento a 5 accordi aziendali stipulati da grandi imprese del settore bancario-assicurativo e del settore dell'energia. Ci si focalizzerà, in particolare, sul caso Credit Agricole Spa, che ha adottato una modalità innovativa di fruizione dei corsi on line sulla sicurezza sul lavoro (*Easy learning*)

- *Accordo BNL del 15 luglio 2015*
- *Accordo Axa del 12 aprile 2016*
- *Accordo Enel del 4 aprile 2017*
- *Accordo Eni del 6 febbraio 2017*
- *Accordo Credit Agricole del 9 marzo 2017*

La sicurezza dei lavoratori agili nella contrattazione aziendale

- ❑ La maggioranza dei contratti aziendali esaminati dispone che nei confronti del dipendente si applica per quanto compatibile, la **disciplina sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro** prevista dal D.lgs. N. 81/2008 tenendo conto della specificità della prestazione (Axa, Eni, Enel, Credit Agricole)
- ❑ Per quanto riguarda **l'utilizzo degli strumenti tecnologici** la maggioranza dei contratti aziendali analizzati ribadisce che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici e che la strumentazione tecnologica fornita dalla società deve essere conforme alle disposizioni in materia di sicurezza indicate all'interno del D.lgs. n. 81/2008 (Enel, Eni, Credit Agricole)

La sicurezza dei lavoratori agili nella contrattazione aziendale

- ❑ La maggioranza dei contratti aziendali stabilisce che **il luogo esterno scelto** per rendere la prestazione debba essere «**idoneo**» sul piano della sicurezza e riservatezza e consentire il collegamento con i sistemi aziendali con rete fissa o rete mobile (Enel, Eni). Ad es. l'Accordo dell'Eni vieta espressamente i luoghi pubblici o aperti al pubblico.
- ❑ La maggioranza dei contratti aziendali prevede che le **attività di formazione/informazione** riguardino i rischi generici e specifici connessi alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione, alla postazione di lavoro e alle modalità di utilizzo delle apparecchiature in dotazione nel rispetto delle disposizioni contenute all'interno del D.lgs. 81/2008 (Bnl, Eni, AXA)

La formazione on line «easy learning»: il Caso Credit Agricole SPA

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, va evidenziato il **caso Credit Agricole Spa**, l'unica azienda del comparto bancario-assicurativo, che ha previsto che i dipendenti che hanno aderito allo *smartworking*, possano fruire di una **modalità operativa di fruizione dei corsi on line** (detta *easy learning*) con accesso alla procedura HR connect sulle seguenti tematiche:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- La scelta idonea del luogo di lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche .

I rischi dello smart working

Integrati	Apocalittici
Working anytime	Overworking
Working anywhere	Iperconnessione
Autonomia	Isolamento
Conciliazione tempi di vita e di lavoro	Confusione dei confini
Lavoro per obiettivi	Burn out



SCELTA

Cosa può fare la formazione per la sicurezza?

Prospettiva giuridica	Prospettiva psicosociale
Fattispecie generali	Attenzione alle specificità organizzative ed individuali
Ridurre i rischi per la salute psico-fisica	Promuovere la salute e il benessere lavorativo
Obbligo	Motivazione intrinseca
Adempimento normativo	Cambiamento effettivo degli atteggiamenti e dei comportamenti
Conoscere le leggi	Conoscere i propri limiti e del contesto in cui si opera



PROCEDURE



CLIMA

Che tipo di formazione per la sicurezza?

	Formazione a distanza	Formazione in presenza
<i>Metodologie</i>	Videoconferenza uno a molti	Formazione d'aula
	Simulatori	Laboratori reali
	Autoapprendimento (e-learning/wbt/cbt, condivisione materiali, internet, tutorial, testi)	Esperienze di gruppo
<i>Comunità</i>	Virtuale (piattaforma on line)	Reale (colleghi e superiori)
<i>Valutazione e controlli</i>	Tracciamento, test	Q. di gradimento, autovalutazione
<i>Finalità</i>	Trasmettere conoscenze (sapere) e capacità (saper fare)	Sviluppare competenze (saper essere)
<i>Tipologia</i>	Colmativa o imitativa	Maturativa
<i>Funzione</i>	Strumentale	Espressiva (socializzazione)

Il percorso di ricerca



Conclusioni

- La formazione sulla salute e sicurezza del lavoro nello smartworking ha lo scopo di aumentare la «**consapevolezza prevenzionistica**» del lavoratore in merito alla scelta del luogo di lavoro esterno ai locali aziendali, che deve essere improntata a criteri di «ragionevolezza».
- Per ridurre i rischi connessi allo smart working bisogna valorizzare la dimensione della scelta individuale, in un adattamento reciproco tra individuo e contesto organizzativo.
- La formazione per la sicurezza, specie nei contesti a basso rischio e per le professioni facilmente telelavorabili, ha anche la funzione di **promuovere il benessere**, agendo soprattutto sul **clima** che, se eccessivamente stressante e competitivo, può impattare negativamente sulle performance individuali e di gruppo, indipendentemente dalla modalità lavorativa prescelta.
- Per questo è importante non sottovalutare la **funzione espressiva** della formazione, che può contribuire a creare un clima più disteso, meno conflittuale e maggiormente collaborativo.
- A questo scopo, sia per gli *smartworkers* che per i lavoratori in presenza, sarebbe importante privilegiare percorsi formativi di tipo **blended**, con una forte componente **esperienziale**.

Debora Gentilini – d.gentilini@inapp.org; Giovanna Filosa – g.filosa@inapp.org



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org