

# medico competente



Associazione Nazionale  
MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI

# JOURNAL



## in questo numero

Lavoro agile (**smart working**): nuove sfide per il medico competente

Contributi di rilevante interesse per l'operatività dei **medici competenti** presentati in occasione del 8° Congresso Nazionale SIPISS

Proposta di classificazione della mansioni al **videoterminale**



## SOMMARIO

1-2018

### In primo piano

4

Lavoro agile (smart working): nuove sfide per il medico competente

G. Scudier

### Contributi

8

Contributi di rilevante interesse per l'operatività dei Medici Competenti presentati in occasione del 8° Congresso Nazionale SIPISS.

N. Magnavita, G. Miscetti, M. Valsiglio - S. Giordani

### Ufficio e salute

28

Proposta di classificazione delle mansioni al videoterminale

P. Santucci

33

I videoterminali negli ambienti di lavoro.

P. Santucci

### 10 domande a ...

34

In questo numero parliamo di Travel Medicine con il dott. Vincenzo Nicosia

### Da leggere in poltrona

36

La prima carità al malato è la scienza.

D. Bontadi

37

Lettera Past President ANMA a Presidente SIML.

G. Briatico Vangosa



# Lavoro agile (smart working): nuove sfide per il medico competente

Cos'è esattamente il lavoro agile? Cambiano gli adempimenti di sicurezza e salute del lavoro? E qual è il ruolo del Medico Competente in questa trasformazione?

## Profilo legislativo e caratteristiche del lavoro agile

Introdotta dalla legge 22 maggio 2017 n. 81 (articoli 18-23), il lavoro agile non è una nuova tipologia contrattuale, ma a tutti gli effetti un rapporto di lavoro subordinato; più specificamente (art. 18) si tratta di una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”, sulla base di un apposito accordo individuale che le parti sottoscrivono e in base al quale:

- “la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno” (art. 18 co. 1); l'accordo individuale disciplina appunto “l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta **all'esterno dei locali aziendali**” (art. 19 co. 1);
- il lavoro all'esterno viene svolto (art. 18 co. 1) “senza precisi vincoli di luogo di lavoro” e “senza una **postazione fissa**”: non si tratta dunque né di lavoro a domicilio, né di telelavoro o lavoro a distanza, ma di luogo che viene “scelto” dal lavoratore;
- mancano “**precisi vincoli di orario**” (art. 18 co. 1), sicché la regolamentazione spetta alle parti: il che non significa mancanza di orario, posto che va rispettata la “durata massima dell'orario di lavoro giornaliero

e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva” (art. 18 co. 1) e vanno regolati “i tempi di riposo del lavoratore” nonché “le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro” (art. 19 co. 1);

- viene regolato l'utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e con esso le misure “per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche” (art. 19 co.1);
- il lavoro può essere regolato “con forme di **organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**” (art. 18 co. 1), pattuendo altresì le forme di esercizio “del potere direttivo del datore di lavoro” (art. 19 co. 1), “del potere di controllo” (art. 21 co. 1), e le condotte rilevanti ai fini disciplinari (art. 21 co. 2).
- l'accordo “può essere a termine o a tempo indeterminato” (art. 19 co. 2), ma in quest'ultimo caso è la legge stessa a prevedere il diritto di recesso di ciascuna parte (con preavviso di almeno trenta giorni, aumentati ad almeno novanta per il datore di lavoro se il lavoratore agile è disabile); se poi esiste un giustificato motivo, il recesso può avvenire prima della scadenza (tempo determinato)

o senza preavviso (tempo indeterminato).

La legge n. 81/17 contiene anche disposizioni specificamente dedicate a salute e sicurezza; alcune tutto sommato “ovvie” (art. 18 co. 2, “il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa”; art. 22 co. 1, “il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile”); altre di contenuto più innovativo.

In particolare risalta l'art. 22 co. 1, secondo cui il datore di lavoro “consegna al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”.

## Nuovo profilo, nuovi adempimenti

Ma se non vi è dubbio sul fatto che il rapporto di lavoro agile ricade nell'ambito di applicazione del Decreto n. 81/08 e che il lavoratore agile rientra a pieno titolo nella definizione di lavora-



tore di cui all'art. 2 lettera a), come vanno soddisfatti gli adempimenti del Decreto n. 81/08?

Vi sono degli aggiustamenti da fare, anche per il Medico Competente?

Ci sembra inevitabile affermare che la redazione e consegna dell'informativa specifica sui rischi al lavoratore e al RLS prevista dalla legge n. 81/17 non sia l'unico atto che gli attori della sicurezza aziendale devono porre in atto, allorché si introduce il lavoro agile in azienda.

La "scelta di fondo" compiuta dal datore di lavoro, di introdurre il lavoro agile come nuovo elemento della organizzazione aziendale, porta con sé conseguenze non di poco conto:

- la rielaborazione del DVR, che l'art. 29 del Decreto 81 richiede *"in occasione di modifiche della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori"*;
- l'inserimento nel DVR di un paragrafo specificamente dedicato ai lavoratori agili, in attuazione dell'art.

28 del Decreto 81/08 che prescrive di valutare anche i rischi *"connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*: è bensì vero che il lavoro agile non costituisce una tipologia contrattuale a sé stante, ma sono indubbi i suoi connotati di specificità e la configurabilità di rischi che dipendono proprio dalle modalità di esecuzione;

- la ridefinizione dei contenuti dei programmi di informazione e formazione;
  - la rivalutazione dei protocolli di sorveglianza sanitaria;
  - la rinnovazione della formazione ed informazione al lavoratore agile;
  - la dotazione di nuovi DPI;
  - la esecuzione di visita medica di idoneità rispetto alla specifica nuova "mansione";
- e così via.

## La Valutazione dei Rischi nel lavoro agile

Del resto, per individuare nella informativa scritta i rischi generali e i rischi specifici *"connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro"*, non si può non passare per una valutazione dei rischi.

Non stiamo parlando degli stessi rischi già propri della mansione svolta in azienda con modalità tradizionale, che saranno già stati oggetto di valutazione nel DVR, di formazione e informazione, di sorveglianza sanitaria, e per i quali non vi è nessuna necessità di inutili duplicazioni; quello che interessano sono i rischi del lavoratore agile in quanto tale (rischi generali) e del singolo lavoratore agile (rischi specifici).

I rischi generali sono i rischi tipici generalmente connessi alla esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile: rischi propri e caratteristici, in generale, di tutti i lavoratori agili.





I rischi specifici sono i rischi cui il lavoratore agile è esposto in relazione all'attività svolta ed alle specifiche modalità concordate, e che derivano dalla connotazione fortemente "individuale" dell'accordo tra le parti, volta a modellare l'esecuzione del lavoro secondo parametri di natura personale di volta in volta diversi.

A questo serve in primo luogo l'informativa scritta, addirittura da rinnovare con cadenza annuale: è lo strumento con cui viene dato risalto anche formale alla valutazione *ad hoc* necessaria per lo specifico rapporto, e che ne assicu-

ra il costante aggiornamento e la corrispondenza nel tempo con le effettive circostanze di svolgimento della prestazione.

### La collaborazione del MC nella valutazione di rischi

Nell'analizzare i rischi riconducibili alla organizzazione del lavoro in forma agile, il ruolo del Medico Competente appare tutt'altro che secondario.

Vi sono molti e rilevanti profili legati al benessere organizzativo o ai rischi di contenuto psico-sociale.

Già la stessa scelta aziendale di affiancare lavoratori tradizionali e lavoratori agili comporta una esigenza di valutazione dei rischi: è una soluzione organizzativa che comporta rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità e della progressione di carriera; di esclusione dai processi formativi ed informativi, dal contesto lavorativo, dai processi di innovazione in atto; di difficoltà di compartecipazione al lavoro di gruppo.

Lo stesso dicasi per la definizione dei criteri di scelta dei lavoratori "agili", o per la individuazione delle attività ritenute compatibili o incompatibili con questa modalità lavorativa; ma rilevano anche i modi in cui vengono riprogettati i luoghi di lavoro destinati ad ospitare temporaneamente i lavoratori agili quando lavorano in sede, la creazione di ambienti di lavoro più o meno "smart", la disponibilità di spazi di lavoro condivisi o viceversa di scrivanie personali, di posti fissi o flessibili, e così via; va valutato anche l'esercizio del ruolo manageriale, che lo smart working chiama ad una profonda rivalutazione.

Tutto questo, si noti, può influire in termini negativi e di "rischio" non soltanto sui lavoratori agili, ma anche su quelli che lavoratori agili non chiedono di diventare, o rifiutano di diventare: ambito non meno meritevole di una seria valutazione.

Vi sono poi i rischi connessi alla dotazione di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività, che non includono soltanto il "rischio tecnologico" in senso stretto, e quindi i rischi riguardanti la sicurezza di attrezzature, videotermini, computer, tablet, smartphone, ecc. in relazione alla loro efficienza ed integrità, alle corrette modalità di utilizzo, alla manutenzione, alle condotte da tenere in caso di anomalie di funzionamento, e così via; vanno valutati e gestiti anche i rischi per la salute legati ad esempio al rispetto dei principi generali di ergonomia, oppure quelli (ancora una volta di tipo psico-sociale) legati alla affidabilità dello strumento tecnologico come condizione indi-

spensabile per raggiungere l'obiettivo prefissato nei tempi previsti. Tra i rischi legati alla strumentazione tecnologica vanno annoverati anche quelli, previsti dal legislatore, collegati alla circostanza stessa della connessione: l'art. 19 co. 1 impone come contenuto obbligatorio dell'accordo anche le misure per "assicurare la disconnessione del lavoratore", e questo vale non soltanto al fine di rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro per ragioni contrattuali, ma anche per evidenti finalità di tutela della persona.

Ancora, un ruolo fondamentale ha la valutazione dei rischi derivati dal fatto che la prestazione viene resa all'esterno dei locali aziendali e senza una postazione fissa: il che include sia i rischi legati agli ambienti *indoor* (requisiti igienici dei locali, requisiti minimi degli impianti di alimentazione elettrica cui collegare il proprio device, condizioni di sicurezza antincendio o per altre emergenze, ecc.), sia quelli legati agli ambienti *outdoor* (esposizione a radiazione solare, condizioni climatiche sfavorevoli, luoghi isolati o affollati o pericolosi, ecc.).

Tutte queste tipologie di rischi potranno trovare una loro declinazione tra i rischi generali, ma anche poi in maniera più mirata nei rischi specifici, soprattutto con riferimento agli strumenti tecnologici che nell'accordo vanno specificamente individuati.

### La centralità del ruolo del lavoratore agile ai fini della sicurezza

Una annotazione particolare meritano, a nostro avviso, i rischi legati al luogo di lavoro: e questo sulla base della constatazione, che per il lavoratore agile la prestazione fuori dell'azienda si svolge in un *non-luogo*.

Diversamente dal lavoro a domicilio, e anche dal lavoro a distanza, la legge n. 81/17 ha chiaramente indicato di non voler ricondurre il lavoro agile alla classica, e per molti versi superata, contrapposizione lavoro in azienda/lavoro a casa, neppure nella sua più estesa ver-

sione di lavoro *in azienda/lavoro in un luogo extra-azienda*.

Se già questo emerge dall'aggettivo scelto ("agile" come sinonimo di movimento e di flessibilità di scelta), la lettera della norma parla di "prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali", e di "lavoro all'esterno senza una postazione fissa": sicché il luogo della prestazione, quando il lavoratore agile non è in azienda, viene individuato soltanto in negativo, per quello che non è (non è all'interno, non è in un posto fisso).

È nell'essenza stessa del lavoro agile, come prefigurato dalla norma, che il luogo in cui svolgere la propria attività (il luogo di lavoro) venga scelto dal lavoratore, e che possa essere scelto di volta in volta, anche giorno per giorno, anche in luoghi diversi nello stesso giorno. Ciò non soltanto esclude che vi sia la "disponibilità giuridica" del luogo di lavoro in capo al datore di lavoro, ma fa venir meno perfino la nozione stessa di "luogo" di lavoro: luogo di lavoro è ovunque il lavoratore voglia che lo sia. Ma se è così, è da escludere che facciano capo al datore di lavoro, e che vadano fatti oggetto di valutazione dei rischi e di informativa, i rischi e le misure di prevenzione legati a specifici luoghi, abitazione del lavoratore compresa, alle condizioni degli impianti, alla adeguatezza dei locali, alle condizioni igienico-sanitarie, e così via.

Questo costituisce, a nostro avviso, il secondo e più importante profilo di rilevanza della informativa scritta prevista dall'art. 22 della legge n. 81/17, a maggior ragione se si considera che proprio l'art. 22 fa seguire, alla regola dell'informativa scritta, l'obbligo del lavoratore di "*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*".

Se tale obbligo si riducesse all'obbligo del lavoratore di rispettare le misure di sicurezza, esso non sarebbe che un inutile doppione di quanto già previsto dall'art. 20 del Decreto n. 81/08. Il significato dell'obbligo di cooperazione è ben più profondo, e si ricollega intimamente alla circostanza dell'esecuzio-

ne della prestazione "all'esterno", cioè in un luogo sottratto per definizione da qualsiasi ambito di intervento del datore di lavoro.

Con questa norma, il legislatore sancisce la centralità del ruolo del lavoratore agile, ai fini della propria sicurezza, quando si trova al di fuori dell'azienda; spetta al lavoratore agile applicare le misure di sicurezza, ma non in una prospettiva rigorosamente e ciecamente gerarchica tra obbligato-controllato e controllore, bensì in una logica di cooperazione. Non è cooperazione tra pari, naturalmente, ed infatti, il principio vale in tanto, in quanto il datore di lavoro abbia adempiuto all'obbligo di informare addirittura per iscritto il lavoratore agile sui rischi che gli sono propri; ma è obbligo di informare sulle corrette modalità lavorative, non obbligo di vigilare sulla loro attuazione.

La valutazione dei rischi, esplorata in tutti i suoi aspetti di sicurezza e di salute, diventa così un elemento fondamentale dello Smart Working, in grado di dare attuazione ai principi di elevata autonomia, di capacità decisionale, di responsabilizzazione del lavoratore, che costituiscono il vero contenuto innovativo del lavoro agile, nel pieno rispetto delle esigenze di tutela della persona e della sua salute.