PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4966 di Mercoledì 30 giugno 2021

Smart working: come gestire la valutazione dei rischi e la formazione?

Come valutare i rischi nel lavoro agile? Quali sono i rischi sottovalutati? Che cos'è il diritto alla disconnessione? Come formare i lavoratori? Ne parliamo con l'Ing. Alessandro Negrini e l'Ing. Serenella Corbetta del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

Brescia, 30 Giu ? In tempi di pandemia e di rischi biologici, quando si parla di **lavoro a distanza**, declinato come smart working o come telelavoro, si pensa ad una delle tante conseguenze temporanee del virus, come le mascherine chirurgiche o il distanziamento sociale.

In realtà il **modello organizzativo** del **lavoro a distanza** è molto di più, è un modello a cui la pandemia ha solo dato un'accelerazione inaspettata, è una nuova prospettiva, un "*mutamento copernicano*" con cui il mondo del lavoro deve confrontarsi per il presente e per il futuro. E non solo in riferimento alla scelta, o meno, di adottarlo, ma anche in relazione alle nuove strategie di prevenzione e alle prassi di valutazione dei rischi di un realtà che la normativa ? ad esempio con riferimento alla Legge n. 81 del 22 maggio 2017 - fatica ancora a riconoscere e gestire.

Proprio per cercare di conoscere meglio questo mondo, aiutando le aziende a gestirlo e il legislatore a migliorarlo da un punto di vista normativo, siamo tornati a parlare di un documento pubblicato dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI), dal titolo " Linee di indirizzo per la gestione dei rischi in modalità smart working" e a cura di Gaetano Fede, Stefano Bergagnin e del Gruppo Tematico Temporaneo ? GTT "Smart working e lavori in solitudine" del CNI. E nei giorni scorsi, per andare oltre la classica presentazione per argomenti e cercare di comprendere il futuro del mondo del lavoro, abbiamo deciso di presentare alcune **interviste** ai suoi autori.

Nella **prima intervista** agli ingegneri Gaetano Fede e Stefano Bergagnin ? pubblicata nell'articolo " Smart working e lavoro a distanza: criticità, vantaggi e prospettive future" - ci siamo soffermati in particolare sulle caratteristiche del lavoro agile e sulle carenze normative, mentre in questa seconda intervista - con due componenti del GTT "Smart working e lavori in solitudine", gli ingegneri Alessandro Negrini e Serenella Corbetta - affrontiamo alcuni aspetti più operativi relativi allo smart working.

Come valutare i rischi nel lavoro agile? Quali sono i rischi più sottovalutati?

Che cos'è il diritto alla disconnessione? Come formare i lavoratori?

Questi gli argomenti affrontati in questa seconda intervista:

- I rischi, le nuove prospettive e la definizione di obiettivi e risorse
- L'impresa liquida e i problemi della gestione di spazi lavorativi e privati
- La valutazione dei rischi, gli infortuni e il diritto alla disconnessione

- La formazione: come rendere partecipi i lavoratori alla prevenzione

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0499] ?#>

Partiamo dalle domande all'Ing. **Alessandro Negrini**.



I rischi, le nuove prospettive e la definizione di obiettivi e risorse

Possiamo dare qualche consiglio alle aziende che si trovano a dover valutare i rischi dello smart working anche in relazione all'attuale contesto emergenziale?

Ing. Alessandro Negrini: Come molti strumenti innovativi legati all'organizzazione d'impresa, anche il lavoro agile richiede una solida pianificazione fondata su quelli che possiamo considerare i **tre pilastri di qualsiasi processo di sviluppo** destinato al successo: una **comunicazione efficace**, una **formazione graduale** (quanto continua nel tempo) e l'**accesso a nuove tecnologie** scalabili con cui poter prendere confidenza via via che si procede lungo la curva d'apprendimento.

Il primo consiglio, quindi, è di agire in modo ponderato nonostante l'urgenza dettata dall'emergenza sanitaria: lo smart working impone di **definire chiaramente a priori sia gli obiettivi che le risorse** destinate ad alimentare quello che sarà un cambiamento strutturale, importante e - soprattutto - articolato nel tempo. Questo per non confondere la flessibilità con l'improvvisazione.

Quali sono i rischi più sottovalutati o meno conosciuti nel lavoro a distanza e nello smart working in particolare?

Ing. Alessandro Negrini: Parlando di sicurezza occupazionale in genere, i **rischi psicosociali** sono spesso trattati alla stregua di una tematica di secondo piano: forse perché è complicato parlare in modo oggettivo di questioni spesso legate alla sfera emotiva, personale. La **remotizzazione del lavoro**, tuttavia, accentua molte di queste criticità e ci pone davanti alla necessità di affrontarle in modo aperto proprio attraverso la comunicazione e la formazione.

Più nello specifico, una valida **gestione dei rischi psicosociali** dovrebbe poter stabilire precisi confini tra "pubblico" e "privato" sia in termini di orari che di strumenti di comunicazione anche e soprattutto in funzione delle specifiche necessità individuali: ciò equivale a riconoscere - innanzitutto - che, se anche lo smart working impone un ampio ricorso alla digitalizzazione, questo non implica necessariamente l'estraniamento, l'isolamento o la frustrazione. Si può lavorare (e si deve) in modo agile favorendo un'**interazione sociale più ricca ed equilibrata** che affianchi il principio d'inclusione a quello della creazione di un mero valore economico.

Certo è che il primo radicale **cambiamento di prospettiva** (un mutamento copernicano, in un certo senso) **prescinde dalle scelte tecnologiche** e si fonda, anzi, sulle persone stesse: sullo svecchiamento di una mentalità aziendale che, troppo spesso, considera lo stress (nelle sue varie espressioni) come una componente strutturale dell'attività lavorativa in sé. In questo dobbiamo riconoscere che molti dei problemi associati al lavoro agile (parliamo, fra l'altro, di tecnostress, di burnout, di ansia da controllo/ micro-management) sono gli stessi punti dolenti che, mal gestiti, portano una parte delle aziende ad uscire dal mercato perché insistono tout court nel rifiutare nuovi approcci alla gestione d'impresa sulla base di un equivoco di fondo: la convinzione che un'**attività lavorativa bilanciata e "a misura d'uomo"** costituisca un'utopia, al pari di un modello organizzativo (come lo smart working) focalizzato sulla qualità del risultato anziché su logore metriche di stampo quantitativo.

L'impresa liquida e i problemi della gestione di spazi lavorativi e privati

Nelle linee di indirizzo si parla di "boundary", di confine tra spazio lavorativo e spazio domestico. Quali sono i problemi connessi alla gestione degli spazi lavorativi negli ambienti privati e nelle abitazioni?

Ing. Alessandro Negrini: : Nel momento in cui l'impresa diviene "**liquida**", i confini fisici dello spazio lavorativo tradizionale si fanno indistinti e, soprattutto, non consentono più di ragionare secondo i vecchi criteri che permettevano di definire un'attribuzione diretta di responsabilità (es. incidente in sede o in itinere, vigilanza di terzi o autonoma ecc.) oltre a stabilire un'implicita compartimentazione tra sfera lavorativa e dimensione privata (fisicamente collocate in luoghi diversi).

Il lavoro agile **mette in discussione questi stessi confini** e, al contempo, impone di concordarne di nuovi con l'impresa, offrendo - a mio avviso - la preziosa opportunità di **superare la standardizzazione tipica dei modelli tradizionali**, per focalizzarsi finalmente sugli elementi che davvero possono favorire il benessere individuale dei lavoratori in base alle loro specifiche esigenze di vita.

La gestione dei rischi che interessano i lavoratori agili assume, d'altronde, un'ottica di ampio respiro improntata ad una diversa concezione di welfare, tenendo in conto che la frequente **sovrapposizione tra ambiente privato e ambiente di lavoro** induce a

trasferire le abitudini personali (salutari e non) anche al contesto professionale. Questa tendenza impone la necessità di individuare le fonti di rischio per la salute psico-fisica dei lavoratori secondo una prospettiva a lungo termine e, a mio parere, con un approccio che definirei "**olistico**" cioè teso a superare la logica dei "compartimenti stagni" menzionata poco fa.

In questo, stimo di rilievo gli **esperimenti** promossi negli scorsi mesi da alcune imprese che hanno varato programmi di miglioramento della salute aziendale volti a garantire ai propri dipendenti in smart working tutta una serie di iniziative (es. formazione nutrizionale e sugli effetti nocivi del fumo, attività fisica ed educazione posturale on-line ecc.) che ne migliorassero lo stile di vita nonostante la nuova sfida costituita dalla remotizzazione emergenziale. Le implicazioni anche a livello di welfare sociale (es. il contributo alla diffusione di una cultura della salute, l'opportunità di un invecchiamento attivo ecc.) sono evidenti, quanto interessanti.

Veniamo, infine, alle domande all'Ing. **Serenella Corbetta**.



La valutazione dei rischi, gli infortuni e il diritto alla disconnessione

Come affrontare la valutazione dei rischi nel lavoro agile? Come operare una valutazione in "luoghi di lavoro e in condizioni non controllabili e non monitorabili" direttamente?

Ing. Serenella Corbetta: Ai sensi del D.Lgs. 81/2008, il Datore di lavoro è tenuto alla **verifica della conformità dell'ambiente di lavoro** ma per quanto concerne i lavoratori agili e la loro prestazione di lavoro "anywhere", appare evidente la **quasi impossibilità di verificare lo stato di tutti i luoghi di lavoro** privati in cui operano i lavoratori agili o i luoghi all'aperto.

E' pertanto utile ricorrere a **strumenti di autocontrollo con ausilio di check list** compilate dal lavoratore, che deve essere evidentemente reso partecipe e consapevole della valutazione.

La **check list** deve essere di facile comprensione identificando in primis il luogo prevalente dello svolgimento dell'attività e declinando poi i potenziali rischi da analizzare, contribuendo così ad innalzare il grado di consapevolezza del lavoratore: indicativamente le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, degli spazi di lavoro, degli arredi, del rischio elettrico, incendio , dei fattori organizzativi , di conciliazione spazi vita lavoro, del lavoro in solitario, delle modalità organizzative.

Questa check list sarà poi utile a definire l'**informativa** ? richiesta sempre dall'art. 22 della L. 81/2017- ai lavoratori stessi sui rischi generali e specifici dell'attività lavorativa in modalità agile.

Nella prima parte dell'intervista abbiamo accennato alla riduzione degli infortuni in itinere, ma ci sono esempi di infortuni durante le attività di smartworking?

Ing. Serenella Corbetta: Nel settembre scorso, l'INAIL è stata sollecitata da una **richiesta di indennizzo** per una lavoratrice caduta dalle scale, mentre effettuava una telefonata di lavoro e svolgeva la sua attività in modalità agile. Alcuni chiarimenti sull'**infortunio in smartworking** si ricavano dalla circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017, dove è precisato che il lavoratore agile è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio dell'attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale del lavoratore.

E' necessario ricordare che l'art. 22 della Legge 81/2017- attuale normativa sul lavoro agile - prevede espressamente che il datore di lavoro garantisca la salute e la sicurezza dei lavoratori che svolgono l'attività in modalità agile.

Anche in questo caso riteniamo importante, da un lato una **check list** redatta secondo i suggerimenti che abbiamo prima elencato e dall'altro disciplinare nell'accordo le modalità e i luoghi dove il lavoratore potrà svolgere l'attività lavorativa, con una adeguata e dettagliata informativa sui rischi.

Diciamo qualcosa anche sullo stress lavoro correlato nello smart working. Spesso si è parla di tecnostress e di diritto alla disconnessione. Sono temi che avete affrontato anche nelle linee di indirizzo?

Ing. Serenella Corbetta: Certo, il documento da ampio spazio al **diritto della disconnessione**, ovvero "*il diritto del lavoratore a non essere raggiungibile o contattabile, rispondendo al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero il diritto a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione intellettuale) recuperando le proprie energie psico- fisiche*".

Il lavoratore agile è particolarmente esposto all'**intensificazione dei ritmi** (iper connessione, *overworking*, dipendenza tecnologica, assenza di tempi di recupero) all'isolamento e alla connotazione labile dei confini tra spazi/tempi lavorativi e non lavorativi, variabili in parte compensati dall'autonomia nella gestione del tempo.

È il Datore di lavoro che deve evitare che il lavoratore agile, che svolge la propria attività lavorativa da remoto attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, sia sottoposto a **stress da eccesso di lavoro o tecno stress** disciplinando lo speculare "dovere di disconnessione" nel quadro della nuova organizzazione del lavoro.

La formazione: come rendere partecipi i lavoratori alla prevenzione

Veniamo, infine, a un altro importante argomento trattato nelle linee di indirizzo: la formazione. Che tipo di formazione necessita per uno smart worker?

Ing. Serenella Corbetta: La **formazione** è certamente un elemento cardine per il miglioramento della consapevolezza dei rischi dello smart worker e deve essere finalizzata ad un cambiamento effettivo degli atteggiamenti e dei comportamenti dei lavoratori che devono acquisire la consapevolezza di sé, dei propri limiti e dei contesti in cui lavorano. La formazione è l'unico strumento a disposizione delle aziende per tutelare i lavoratori agili aumentando le loro conoscenze e competenze in merito alla sicurezza in ambienti completamente diversi dal tradizionale ufficio aziendale ed è fondamentale per l'azienda che non può garantire il continuo monitoraggio dei luoghi di lavoro.

Ricordiamo che nell'**informativa INAIL** sullo smart working *"**il lavoratore** è tenuto ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi"*.

La prestazione all'aperto comporta rischi di cui il lavoratore potrebbe non avere la percezione: rischio furto, rapina, aggressione, per citarne alcuni di cui il lavoratore deve essere conscio nella scelta del luogo dove operare la propria prestazione.

Il dipendente ha l'obbligo di osservare le direttive aziendale e collaborare all'attuazione delle misure di sicurezza predisposte dal Datore di Lavoro utilizzando gli strumenti tecnologici in sua dotazione, in conformità alle policy aziendali, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali (art. 22 comma 2 lg 81/2017). La violazione degli obblighi di collaborazione, oltre alla rilevanza disciplinare, potrebbe determinare una limitazione di responsabilità in capo al datore di lavoro.

È pertanto implicito nel disposto normativo l'obiettivo di **rendere consapevoli e partecipi i lavoratori all'attuazione delle misure di sicurezza** predisposte e solo un valido percorso formativo ad hoc, può permettere il raggiungimento dell'obiettivo.

Parliamo di una riprogettazione del processo formativo dello smart worker, dando certamente spazio alla formazione sui rischi tradizionali, ma pensando anche a percorsi di autoformazione guidati dal Rspp o da formatori qualificati, che declinino diversi momenti di autovalutazione delle proprie condizioni lavorative anche tramite interviste e somministrazioni di check list, training on the job o mentoring.

È necessario poi una grande attenzione ai nuovi contenuti di digital divide, diritto al distacco, problem solving e capacità di gestire il cambiamento. Riteniamo che l'**aggiornamento formativo dello smart worker**, partendo dal percorso tracciato dall'Accordo Stato Regione del 21/12/2011 che prevede 6 ore nel quinquennio, debba essere declinato con un monte ore annuale, esplicitato nell'accordo individuale con il lavoratore che diviene **parte attiva** del processo stesso con lavori a progetto che stimolino la capacità di acquisire competenze, riconoscere fonti attendibili, identificare i propri indicatori di perfomance.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Scarica il documento di cui si parla nell'intervista:

Consiglio Nazionale degli Ingegneri, "Linee di indirizzo per la gestione dei rischi in modalità smart working", a cura dell'Ing. Gaetano Fede (Consigliere CNI coordinatore GdL Sicurezza), dell'Ing. Stefano Bergagnin (GdL Sicurezza CNI) e del Gruppo Tematico Temporaneo "Smart working e lavori in solitudine" del CNI, versione maggio 2021.

Scarica la normativa di riferimento:

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - 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.

Link alla prima intervista "Smart working e lavoro a distanza: criticità, vantaggi e prospettive future"

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su smart working e telelavoro

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it