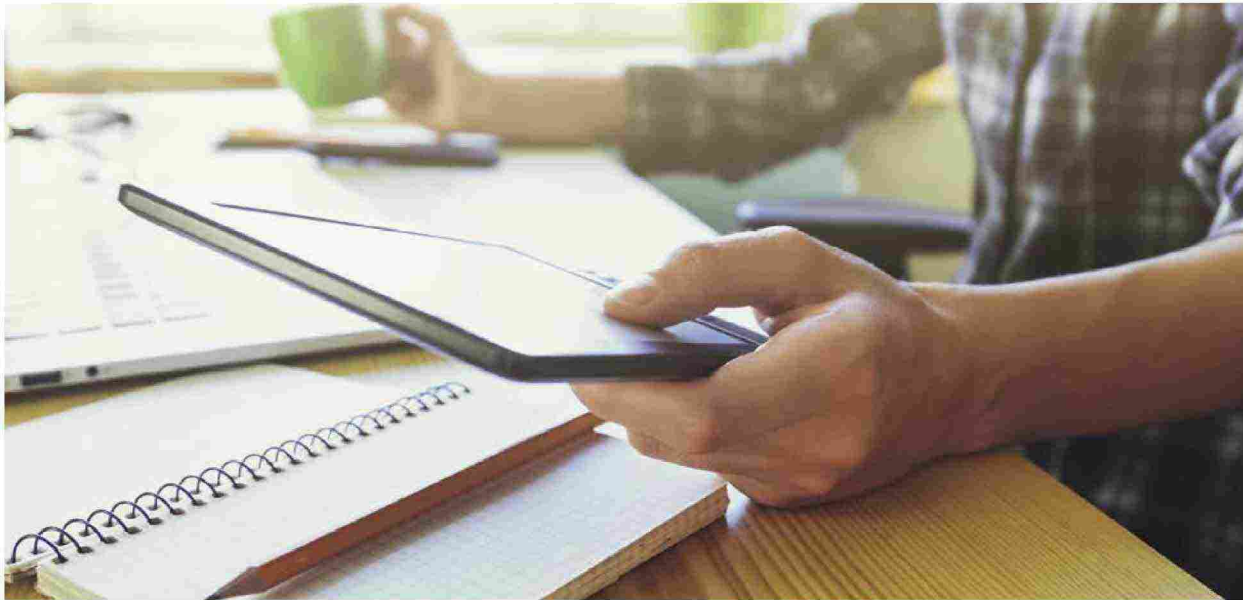


SICUREZZA



Non confondiamo il telelavoro con il lavoro agile

Qual è la situazione a un anno dalla pubblicazione delle linee di indirizzo per la gestione dei rischi?



DI **STEFANO BERGAGNIN*** E **SERENELLA CORBETTA****

Il numero di lavoratori in modalità a distanza, a causa della pandemia Covid-19 è aumentato da 0,57 milioni del 2019 a punte di 8 milioni, scendendo a 5,35 milioni durante le successive fasi pandemiche (fonte: **Centro Studi Assolombarda**). Lo "smart working emergenziale" è stato prorogato al 30/06/2022, ma ancora una volta le informazioni diffuse dai media, e purtroppo da fonti ministeriali, classificano **smart working** tutte le modalità di lavoro a distanza, generando notevole confusione. **La maggior parte dei lavoratori a distanza operano infatti in modalità telelavoro** che ha caratteristiche diverse dal lavoro agile, come evidenziato nelle "Linee di indirizzo per la gestione dei rischi in modalità smart working" pubblicate in aprile 2021 e frutto del lavoro del GTT10 del GdL "sicurezza" del CNI.

FACCIAMO CHIAREZZA

Gli articoli 18-24 del Capo II della 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", costituiscono il primo riferimento normativo al lavoro agile. Tuttavia, per gli ingegneri che si occupano di sicurezza è importante riconoscere le diverse modalità di lavoro a distanza prima di approfondire elementi utili a valutare i rischi collegati a questo nuovo modo di lavorare. Carat-

teristiche del lavoro agile definito dalla Legge 81/2017 sono flessibilità e autonomia del lavoratore nella scelta degli spazi e degli orari, e disponibilità di idonei strumenti da utilizzare. Il principale aspetto che lo differenzia dal telelavoro è invece la condivisione azienda-lavoratore degli obiettivi da raggiungere, a cui deve essere legata la prestazione. La delocalizzazione dei lavoratori ha generato una spinta verso l'acquisizione/affinamento di competenze digitali indispensabili e il ricorso a tecnologie di nuova generazione che permettano di conservare competitività e continuità operativa. Ma se l'evoluzione della tecnica ha tempi rapidi, al contrario gli aggiornamenti della normativa sono più lenti con la conseguente carenza di precisi riferimenti utili alla corretta gestione dei rischi derivanti da variabili sempre più numerose. I canonici vincoli temporali e/o spaziali oggi sono messi in discussione e la commistione sfera lavorativa e dimensione privata è diventata evidente, ma al contempo di difficile approfondimento data l'assenza di strumenti utili per valutare i rischi per la salute e sicurezza a essa connessi, come ad esempio l'identificazione del confine spazio di lavoro-spazio privato (boundary).

UN'ADEGUATA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Le linee di indirizzo CNI approfondiscono contenuti utili per un'adeguata valutazione dei rischi in un contesto di lavoro agile abbandonando le logiche tradizionali, con l'intento di compensare le carenze normative che non forniscono precise indicazioni ma paradossalmente rimarcano l'obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i potenziali rischi, nonostante la difficoltà di verifica dell'ambito privato, e di trasmettere al lavoratore un'informativa in merito ad essi con cadenza annuale (art. 22 Legge 81/17). In numerosi Paesi occidentali al contrario è stato introdotto il concetto di "condivisione" degli approfondimenti sui rischi, necessari per i lavoratori agili ma estendibili ai lavoratori a distanza. Le tipologie di rischio mutano costantemente: l'attività da casa non si svolge infatti secondo semplici dinamiche a basso rischio, ma implica criticità psico-fisiche (legate anche a possibili disabilità), interferenziali con la vita domestica, di isolamento sociale rispetto a colleghi e/o superiori, spesso legate ad ambienti diversi dalla postazione lavorativa abituale. Inoltre, non si può trascurare l'ottica di inclusione per garantire efficienza della pre-

stazione lavorativa e tutela della salute e sicurezza. Nelle linee di indirizzo vengono richiamati gli approcci adottati all'estero, dove normative e linee guida hanno introdotto specifiche check-list condivise tra azienda e lavoratori per la corretta individuazione dei rischi in ambiente privato e delle relative misure di prevenzione. Oltre alla trasmissione dell'informativa annuale, il datore di lavoro dovrà essere supportato dal Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs. 81/2008 per valutare i rischi per tutti i dipendenti, anche se in modalità di lavoro agile. Si dovranno valutare non solo gli usuali rischi degli ambienti indoor (ergonomia della postazione, rischio elettrico, di incendio, rumore, illuminazione, microclima, ricambi d'aria, emergenza, etc.) con la difficoltà di indagare lo stato delle cose negli ambienti privati, ma anche i rischi derivanti da rapporti con l'ambiente domestico, dallo stress lavoro-correlato, e da potenziale iper-connessione. L'art.19 comma 1 della Legge 81/17 prevede il diritto alla disconnessione, stabilendo che il datore di lavoro garantisca "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumen-

tazioni tecnologiche di lavoro", quale garanzia per prevenire i rischi per la salute psicofisica del lavoratore derivanti da eccesso di lavoro, intensificazione dei ritmi derivanti da iper connessione, dipendenza tecnologica, assenza di tempi di recupero, situazioni di isolamento e in definitiva da una connotazione labile dei confini tra spazi/tempi lavorativi e non lavorativi.

WORK-LIFE BALANCE E FORMAZIONE

Per il lavoratore agile è indispensabile oggi mantenere una chiara distinzione tra sfera privata e sfera lavorativa (*work-life balance*), non accontentandosi della soppressione dei tempi di spostamento casa/lavoro e dell'autonomia nella gestione del tempo. Le linee di indirizzo evidenziano la disponibilità ancora sottovalutata dell'utilizzo di ambienti di *co-working*, condivisi da più lavoratori agili (anche di diverse aziende), che consentirebbe il superamento di numerose criticità di gestione del rischio che caratterizzano invece il proprio ambiente privato. Gli spazi di *co-working* sono infatti oggetto di specifici contratti tra azienda utilizzatrice e azienda fornitrice di tali locali. Ultimo ma non meno importante aspetto da considerare è la formazione del lavoratore *smart*. Nell'ambito di un'evoluzione rapida è indispensabile generare grande attenzione alla specificità del contesto di riferimento, in questo caso all'organizzazione, alla sua cultura, e al clima che vi si respira.

LINEE DI INDIRIZZO CNI

Le linee di indirizzo, che a breve saranno oggetto di aggiornamento, sono disponibili, sul sito del CNI, al link <https://www.cni.it/temi/sicurezza/171-archivio-documenti-ed-attivita-svolte/protocolli-d-intesa-e-altri-documenti/3610-linee-di-indirizzo-per-la-gestione-dei-rischi-in-modalita-smart-working-aprile-2021>

© È vietata qualsiasi utilizzazione, totale o parziale, dei contenuti in assenza della riproduzione, elaborazione, diffusione o distribuzione dei contenuti stessi mediante qualunque piattaforma tecnologica, supporto o rete telematica, senza previa autorizzazione

La finalità principale della formazione in ambito salute e sicurezza deve orientarsi verso un'accezione più ampia di benessere lavorativo. Sarebbe utile l'emanazione di una norma relativa ad una formazione specifica per i lavoratori agili, per ottenere un miglioramento dei comportamenti di tutti i membri dell'organizzazione aziendale, indipendentemente dal livello di responsabilità, creando consapevolezza di cosa comportano le novità, dei propri limiti e del nuovo contesto. Il tradizionale approccio alla formazione deve essere superato, pur mantenendo l'attenzione all'analisi dei rischi per chi svolge le proprie mansioni usando videoterminali presso postazioni impiegate, allargandosi verso nuovi argomenti e modalità. In attesa di novità normative è opportuno dedicare attenzione all'autoformazione e all'apprendimento in contesti informali tradizionali (seminari, convegni, ecc.) o di nuova generazione come webinar, motori di ricerca, video tutorial, etc.

L'obiettivo finale della gestione dello *smart working* deve diventare la promozione di conoscenze più approfondite e condivise, stimolando senso di appartenenza ad una comunità e conservando lo spirito di squadra.

*GDL "SICUREZZA" DEL CNI
**GTT "SMARTWORKING" DEL GDL "SICUREZZA" DEL CNI

Formazione a distanza: da Cenerentola a regina

DI SIMONE MONOTTI*

La formazione continua professionale non è certo una novità, anzi; ormai da anni è divenuta il fiore all'occhiello e un motivo di vanto per molti Ordini professionali, che puntano su questo servizio come elemento di spicco per i propri iscritti. Tuttavia, quando l'emergenza pandemica è piombata nelle nostre vite, a partire dal marzo 2020, tutto il sistema ha subito un inevitabile arresto. Per alcuni mesi la formazione ha avuto letteralmente una brusca interruzione, per poi riprendersi però ben presto sotto forma di una nuova modalità: la formazione a distanza. Nel caso specifico del sistema ingegneristico si è avuto inizialmente l'obbligo di eventi sincroni (in diretta), e successivamente vi è stata l'apertura anche a eventi asincroni (registrati).

Per onestà intellettuale è impossibile negare che questo "modus", in realtà già utilizzato con successo presso il mondo universitario e presso soggetti privati in abito di formazione, non ha riscontrato grande appeal. Molti

lamentavano la mancanza di un contatto "umano", sia tra colleghi sia tra discenti e docenti. Aspetti certamente concreti e reali che però sono stati superati dalla volontà e anche dalla necessità di proseguire l'iter abituale di aggiornamento. Un grande impulso è venuto ad esempio dalla possibilità concessa di effettuare online anche i corsi di abilitazione e aggiornamento per la prevenzione incendi. Apertura subito cavalcata da molti Ordini, con apprezzamento generale. Ora, terminato la condizione emergenziale dal primo apri-

le 2022, molti Ordini hanno ripreso la classica attività in presenza. Risulta interessante osservare cosa si sta verificando. In molti territori si riscontra una forte inerzia a tornare alla modalità in presenza. Eventi che registravano più di cento presenze, ora ne vedono qualche decina. Nel caso dell'Ordine di Terni, ad esempio, che ha subito apprezzato la modalità online, essendo a titolo esemplificativo il primo in Italia a organizzare un corso di abilitazione sulla prevenzione incendi da 120 ore online, il calo di presenza per le attività dal vivo è di circa il 60%. Al contrario gli eventi online mantengono un costante "sold out". Senza tirare in ballo l'eventuale possibile timore residuo di contagio, appare più probabile, dopo due anni, una maggiore maturità e consapevolezza dei vantaggi della formazione a distanza. Oltre alle evidenti facilitazioni di frequentazione, anche nel caso di eventi in altri territori senza limiti di distanza, a emergere è stata la maggiore facilità di instaurare sinergie di collaborazione tra Ordini di territori diversi, limitando comunque di molto le spese per trasferite e logistica. È evidente che la tradizionale formazione in presenza

resterà un caposaldo irrinunciabile, con la fondamentale e vincente possibilità di contatto e confronto diretto tra partecipanti.

Allo stesso tempo però è innegabile che ormai la formazione a distanza abbia superato il ruolo iniziale di "Cenerentola" avendo ormai assunto quello di "regina". Probabilmente l'ideale sarà dare sempre maggiore spazio alla così detta modalità "mista", così da permettere l'intersezione o meglio il mettere a sistema tra i vantaggi di entrambe le modalità, lasciando ai discenti la possibilità di scelta.

