



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA



Dott. Ing. Massimiliano Barone

- ❖ Ordine degli Ingegneri della Provincia di Catania n° 3225
- ❖ Albo Dirigenti Cantieri di Lavoro pos. Direttore n° 6940
- ❖ Elenco Ministero dell'Interno D.M. 25/3/85 e L.818/84 cod. id. CT 032251 00623 (P.I.)
- ❖ Socio Fondatore A.N.I.S. (Associazione Nazionale Ingegneria Sicurezza)
- ❖ Membro "Commissione Sicurezza" Ordine degli Ingegneri della Provincia di Catania
- ❖ Elenco Esperti segnalazioni terme Enti Pubblici e Privati – prot. n°2571 del 23/7/1998
- ❖ Requisiti di cui all'ex art. 10 D.Lgs. 494/96 (Coordinatore Sicurezza Cantieri)
- ❖ Requisiti di cui al D.Lgs.81/2008 (Tutti i Macro settori ATECO -Sicurezza e Salute LdL)
- ❖ Requisiti di cui al **D.L.6/3/2013** (Decreto Formatori in materia di Sicurezza e Salute)
- ❖ Lead Auditor Sistemi di Gestione Sicurezza (Norma OSHAS 18001:2007 - CEPAS n.66 e aic-SICEV)
- ❖ Responsabile gruppo di Audit (Norma UNI EN ISO 19011:2003)
- ❖ Elenco dei Certificatori Energetici della Reg. Sicilia n. 20739 e possesso delle credenziali CEFA
- ❖ HSE Manager

-L'Informativa sul lavoro agile



-Il Protocollo delle misure per il contrasto del Sars-CoV-2/Covid19

12 maggio 2021
Videoconferenza sincrona

Relatore: Massimiliano Barone

PEGASUS
formazione e consulenza

ANIS
ASSOCIATO DI SICUREZZA

SEMINARIO

LA SICUREZZA E LA SALUTE NELLE NUOVE FORME
DI LAVORO: SMARTWORKING E TELELAVORO



Aula Conferenze INGV



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Piazza Roma 2, Catania

21 Dicembre 2017

INGV - Ing. M. Barone

Nuove Tendenze.... In che direzione?

SMART WORKING

VALUTARE LA PERFORMANCE
NON IL TEMPO DI LAVORO

"Ciascun dipendente andrebbe valutato per i risultati che porta e per gli obiettivi che raggiunge, indipendentemente dal luogo e dalle ore di lavoro."

I DATI

250.000

SMART WORKER IN ITALIA
(+30% RISPETTO AL 2015)

AREA GEOGRAFICA

- MILO IN ISOLA 10%
- CENTRO 54%
- NORD OVEST 20%
- NORD EST 16%

69% UOMO **31% DONNA**

SESSO

ETA' MEDIA: 41 ANNI

+20%

AUMENTO DELLA PRODUTTIVITA' E DELLA SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI

VANTAGGI

- AUMENTO DELL'EFFICIENZA
- RISPARMIO SUI COSTI AZIENDALI E RIBALANCIAMENTO DEL CONTINGENTE (CON IMPATTI SCIENTIFICI ANCHE SULL'AMBIENTE)
- MINORI TASSI DI ASSENTEISMO
- MIGLIORAMENTO DEL WELFARE E UTMILANC E CREAZIONE DELLA STRATEGIA
- MAGGIORI RISPOSTE ALI INIZIATIVE E ORIENTAMENTO AL RISULTATO

CRITICITA'

- ANCORA CARENTI LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
- MINORI COINVOLGIMENTO E INTEGRAZIONE NEL TRAM DI LAVORO
- MAGGIORI DIFFICOLTA' NEL TENERE SEPARATE VITA PERSONALE E LAVORATIVA
- SENSO DI SOLITUDINE E ISOLAMENTO

2 ORE

AL GIORNO

RISPARMIATE

PER GLI SPOSTAMENTI CASA/LAVORO

DIFFUSIONE

GRANDI IMPRESE ➡ **30%**

PMI ➡ **5%**

(TENDENZA IN AUMENTO)

Fonte: Osservatorio sulla Smart working del Politecnico di Milano (2016-2017)
www.smartworking.polimi.it

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Wise Growth
Strategie di Sviluppo delle Aziende

Seguici anche su:



UNIONE EUROPEA
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale

Ministero per lo Sviluppo Economico

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ministero della Sanità

Ministero della Giustizia

Ministero dell'Interno

Ministero della Difesa

Ministero delle Attività Produttive

Ministero delle Regioni

Ministero delle Partecipazioni Statali

Ministero delle Politiche Regionali

Ministero delle Politiche Europee

Ministero delle Politiche di Sviluppo

Ministero delle Politiche di Sicurezza

Ministero delle Politiche di Transparenza

Ministero delle Politiche di Tutela del Consumatore

Ministero delle Politiche di Tutela dell'Ambiente

Ministero delle Politiche di Tutela della Salute

Ministero delle Politiche di Tutela della Cultura

Ministero delle Politiche di Tutela della Famiglia

Ministero delle Politiche di Tutela della Gioventù

Ministero delle Politiche di Tutela della Ricerca

Ministero delle Politiche di Tutela della Scienza

Ministero delle Politiche di Tutela della Tecnologia

Ministero delle Politiche di Tutela della Innovazione

Ministero delle Politiche di Tutela della Competitività

Ministero delle Politiche di Tutela della Crescita

Telelavoro
Smart-working
Co-working

Misure e servizi di conciliazione innovativi:
una guida per le PA

Milano

[Segui l'Amministrazione](#)
[Utilizza i Servizi](#)
[Vivi la Città](#)
[Partecipa](#)
[Sfoglia le News](#)

[Vivi la Città](#)

[Qualità della vita](#)

[Il Lavoro Agile](#)

[Rassegna stampa](#)

[Vivi la Città > Qualità della vita > Il Lavoro Agile > Rassegna stampa](#)

Rassegna stampa

DAL 22 AL 26
MAGGIO 2017

Settimana del
Lavoro Agile
22 - 26 maggio
2017

La promozione dell'Amministrazione comunale milanese e dei partner, così come di esperti e soggetti coinvolti ha portato alla ribalta dei media sia approfondimenti sia la presentazione di best practices.

Di seguito riportiamo, in ordine cronologico, una rassegna di articoli pubblicati sui vari media (quotidiani, periodici anche online, televisione e radio) e sui canali informativi dei partner del progetto.

[Qualità della vita](#)

- ▶ I tempi della città: il P.T.O.
- ▶ Il progetto ConciaMilano
- ▶ Le Scuole Aperte
- ▶ Il Lavoro Agile

[Il Lavoro Agile](#)

- ▶ Nell'Intesa del Lavoro Agile 2017
- ▶ Chi aderisce
- ▶ Eventi
- ▶ Rassegna stampa
- ▶ Edizioni 2014, 2015, 2016
- ▶ La Street Art in città
- ▶ Facciamo bella la nostra città
- ▶ Fine 2017

[Luoghi della cultura](#)

- ▶ Milano in tasca
- ▶ Percorsi tematici



Fonte: Adattamento da HM Government "The Way We Work. A Guide to Smart working in Government"

NUOVI OSTACOLI,
NUOVE SFIDE,
NUOVE OPPORTUNITA'
PER
DIRIGENTI, PREPOSTI,
LAVORATORI,
RSPP/ASPP,
MEDICO COMPETENTE



Lavoratori atipici e flessibili: le novità del correttivo al T.U.

Il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante ***Disposizioni integrative e correttive*** del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune che riguardavano anche la tematica della tutela prevenzionistica delle

forme di lavoro atipiche e flessibili.



Lavoratori atipici: inquadramento nel T.U.

Articolo 3 - Campo di applicazione

c.4 si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati

- 
- prestazioni di lavoro accessorio
 - lavoratori a domicilio
 - lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza
 - lavoratori a progetto
 - Lavoratore distaccato
 - collaboratori coordinati e continuativi
 - Ecc. ...

Appendice normativa

Riferimenti di sintesi normativa aggiornata a dicembre 2014 riguardante i profili di tutela della salute e sicurezza nelle fattispecie di prestazione di lavoro al di fuori della sede aziendale.

“Lavoro a domicilio”	<ul style="list-style-type: none">• D.Lgs. n. 81/2008 - Art. 3, comma 9 “Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio (...) trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III”• Interpello n. 13/2013 – Il domicilio del “lavoratore a domicilio” non è considerato luogo di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008
Prestazione continuativa di lavoro a distanza configurabile come “Telelavoro”	<ul style="list-style-type: none">• Accordo Interconfederale 2004 – Recepimento Accordo europeo 2002• D.Lgs. n. 81/2008 – Art. 3, comma 10 “A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una <u>prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui (...) all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. (...) Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro (...) subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio</u>”
Forme di “smart work o lavoro agile”	<ul style="list-style-type: none">• Non esiste normativa di riferimento• Non esiste definizione “legale” di questa fattispecie• Non si fa riferimento a mansioni come quella di “rappresentante”/“consulente” che prevedono una continua prestazione lavorativa presso clienti/soggetti esterni (in questi casi trova applicazione, se previsto, l'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008)

Linee guida

Progetto di Ricerca. n. 1403.
Finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Lavoro in ambiente domestico,
telelavoro e lavoro a progetto:
linee guida e buone prassi
per la prevenzione dai rischi,
anche in chiave comparata, alla luce
della riforma del mercato del lavoro in Italia.
(dicembre 2009)

a cura di
Maria Giovannone, Silvia Spattini (responsabile scientifico)



Lavoro agile o smart working

- Il 14 giugno 2017, dopo un lungo iter parlamentare, è entrata in vigore la **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, avente ad oggetto le **misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e quelle volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**.

Nozione

Il *lavoro agile* è disciplinato dal **Capo II** (art. 18÷ 23) della legge 22 maggio 2017, n. 81.

- Secondo quanto previsto dall'**art.18, c.1**, il lavoro agile – introdotto per incrementare la competitività e agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**
- – non consiste in una nuova tipologia di rapporto di lavoro subordinato, ma costituisce solamente una particolare modalità di esecuzione dello stesso, stabilita mediante **accordo** tra le parti, anche con forme di **organizzazione** per fasi, cicli e obiettivi e senza particolari vincoli di **orario** o di **luogo**, con il possibile utilizzo di **strumenti** tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione viene eseguita:



- a. senza una postazione fissa, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno;
- b. entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.



Forma e contenuto dell'accordo



L'**accordo** relativo alla modalità di lavoro agile, che può essere a tempo indeterminato ovvero a termine, è stipulato **in forma scritta** ai fini della regolarità amministrativa e della prova (e quindi non *ad substantiam*) e **disciplina i seguenti aspetti**:

- a. l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, tenendo anche in considerazione le **forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro**, nonché **gli strumenti utilizzati dal lavoratore**;



➤ b. i tempi di riposo del lavoratore;



➤ c. le **misure tecniche e organizzative** necessarie al fine di assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

➤ d. ove riconosciuto, il **diritto all'apprendimento** permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze;



INAIL, circolare 2 novembre 2017, n.48).

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale

Direzione centrale rapporto assicurativo

Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

Oggetto

Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

QUADRO NORMATIVO

- /// **Decreto del Ministro del tesoro di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale e il Ministro della sanità 10 ottobre 1985:** "Regolamentazione della 'gestione per conto dello Stato' della assicurazione contro gli infortuni dei dipendenti statali attuata dall'Inail".
- /// **Circolare Inail 1° aprile 1987, n. 20:** "Decreto ministeriale del 10 ottobre 1985. Regolamentazione della gestione per conto dello Stato della assicurazione contro gli infortuni dei dipendenti statali attuata dall'Inail".
- /// **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124:** "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
- /// **Legge 12 marzo 1999, n. 68:** "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".
- /// **Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica 12 dicembre 2000:** "Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione".
- /// **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81:** "Testo Unico sulla sicurezza e salute sul lavoro" e successive modificazioni.
- /// **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81:** "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", articolo 51.
- /// **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", articoli 18.
- /// **Circolare Inail 18 aprile 2017, n. 17:** "Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2017."

INAIL, circolare 2 novembre 2017, n.48).

- L'INAIL ha precisato che l'**ACCORDO** relativo alla modalità di lavoro agile si configura come lo strumento utile per l'**individuazione dei rischi lavorativi** ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale
Direzione centrale rapporto assicurativo

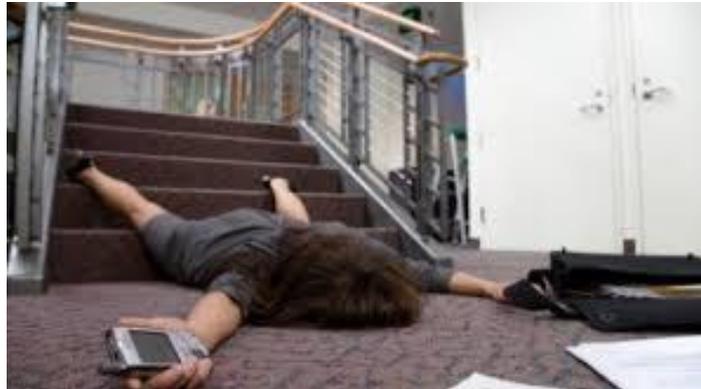
Circolare n. 48

Roma, 2 novembre 2017

Oggetto

Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative.

- La mancanza di indicazioni sufficienti e desumibili dall'accordo in ordine a tali elementi, nonché in generale a quanto previsto dall'art. 19 della L. n. 81/2017 comporta che, ai fini dell'**indennizzabilità dell'evento infortunistico** saranno necessari **accertamenti per verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela** e, in particolare, se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia in **stretto collegamento** con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali



Sicurezza e Salute sul lavoro

Con riguardo agli obblighi posti in capo alle parti in materia di sicurezza sul lavoro, vale quanto segue:

- a. il **DdL** garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e a tal scopo consegna al «**Lavoratore agile**» e al **RLS**, almeno una volta all'anno, un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i **rischi generali e specifici** connessi alla particolare **modalità di esecuzione** del rapporto;



<https://istituto.ingv.it/organizzazione/organi-e-strutture/servizio-prevenzione-protezione/15039-informativa-smart-working-ingv-2020-rev0-4mar2020/file.html>

Il Servizio di Prevenzione e protezione provvede:

(art.33):

- o d) di proporre i **programmi di informazione e formazione** dei lavoratori;



Esempio di argomenti da tenere presente nella formazione dello smartworker

“Elementi di attenzione che il lavoratore tiene presente nello svolgimento del lavoro:

- Applicazione del Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008, in caso di fornitura di attrezzature aziendali (tematiche oggetto di formazione obbligatoria ed aggiornamento)
- Applicazione del Titolo VII - Attrezzature munite di videoterminali del D.Lgs. n. 81/2008, in caso di presenza di videoterminalisti, con riferimento a postura, regole per l'inclinazione del monitor, pause (tempistica per la fruizione delle pause) ecc. (tematiche oggetto di formazione obbligatoria ed aggiornamento)
- Luogo in cui viene effettuata la prestazione di lavoro:
 - ✓ Meglio se non in seminterrati e con agibilità
 - ✓ Illuminato e areato naturalmente
 - ✓ Ben asciutto e difeso contro l'umidità
 - ✓ Condizioni adeguate di igiene
 - ✓ Pochi rumori che disturbano l'attività lavorativa
 - ✓ Spazio sufficiente per permettere movimenti
 - ✓ Impianto di climatizzazione idoneo
 - ✓ Postazione di lavoro con illuminamento medio che consenta la lettura dei testi ma non così elevato da ridurre la visibilità dello schermo
 - ✓ Per luoghi chiusi, ricambio d'aria garantito o da impianti di unità trattamento aria o dalla presenza di aperture
- Impianto elettrico:
 - ✓ E' disponibile una dichiarazione di conformità o autocertificazione
 - ✓ Adattatori e prolunghie adatti a supportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzati
- Caratteristiche del piano di lavoro:
 - ✓ Di colore opaco e non riflettente
 - ✓ Superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature nonché consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera, nel corso della digitazione
 - ✓ Profondità tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo
 - ✓ È stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm
 - ✓ Esiste uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per il sedile
- Telefoni
 - ✓ Usare l'auricolare durante le conversazioni telefoniche
 - ✓ Evitare il continuo contatto del cellulare con il corpo
- Caratteristiche del sedile utilizzato:
 - ✓ E' di tipo girevole, dotato di basamento a cinque rotelle
 - ✓ Dispone del piano e dello schienale regolabili in maniera indipendente così da assicurare un buon appoggio dei piedi ed il sostegno della zona lombare”



ASSOLOMBARDA

Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al “Lavoro Agile/SmartWorking”

INGV - Ing. M. Barone

Esempio: Informazione per lavoratori agili (art. 36 D.Lgs. 81/2008)

Lo smartworking consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

- a) prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, per un orario medio annuale inferiore al X% dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito;
- b) utilizzo di strumenti informatici e/o telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa/luogo predeterminato durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali (*eventualmente*: con una moderata flessibilità nell'orario)

Lo smartworking è, dunque, una modalità di lavoro innovativa e basata su un forte elemento di flessibilità, in modo particolare di orari e di sede; al lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi a patto che porti a termine gli obiettivi concordati/stabiliti nelle scadenze previste, collaborando con i propri colleghi.

I lavoratori coinvolti nello smartworking seguono regolamento aziendale specificamente previsto per questa modalità lavorativa (oggetto di apposita formazione e sottoscritto per accettazione dal lavoratore preliminarmente all'avvio del progetto).

Tenuto conto dell'impossibilità di controllare in continuo tutti i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro/struttura aziendale adotta le seguenti misure:

- a) consegna al lavoratore che svolge la prestazione in regime di smartworking la presente informativa nella quale sono individuati in via indicativa i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione e le misure di prevenzione da adottare;
- b) fornisce al lavoratore che svolge la prestazione in regime di smartworking strumenti informatici e/o telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
- c) presta cura adeguata nell'adottare i comportamenti individuati per garantire lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa; l'attività di controllo viene svolta dalla struttura aziendale.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di smartworking, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, coopera con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Misure di prevenzione da adottare (elenco non esaustivo, da verificare con il SPP in base al DVR)

- Attenersi alle disposizioni di prevenzione relative ai rischi comportati dalla propria attività e osservare le norme di sicurezza attinenti.
- Assicurarsi dell'efficienza ed integrità dei dispositivi e delle attrezzature prima dell'uso.
- Assicurarsi che il luogo di lavoro prescelto risponda ai seguenti requisiti:
 - Illuminato e areato naturalmente
 - Ben asciutto e difeso contro l'umidità
 - Condizioni adeguate di igiene
 - Pochi rumori che disturbano l'attività lavorativa
 - Per luoghi chiusi, ricambio d'aria garantito o da impianti di unità trattamento aria o dalla presenza di aperture
 - Integrare se necessario con sistemi di illuminazione localizzata i singoli posti di lavoro
 - (In caso di lavoro al videoterminale) eliminare la luce diretta proveniente da finestre o da fonti artificiali non opportunamente schermate.
- Predisporre le proprie postazioni di lavoro in modo da evitare che i cavi e i collegamenti elettrici possano intralciare il passaggio e il normale transito delle persone, o possano essere sottoposti a danneggiamenti.
- Utilizzare un piano di lavoro che abbia preferibilmente le seguenti caratteristiche:
 - Di colore opaco e non riflettente
 - Superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature nonché consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera, nel corso della digitazione
 - Profondità tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo
 - È stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm
 - Esiste uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per il sedile
 - Verificare che i tavoli e le scrivanie non abbiano spigoli vivi o parti usurate che potrebbero provocare tagli ed abrasioni.
- Utilizzare le apparecchiature di ufficio (personal computer, cuffie, telefoni cellulari ecc.) d'uso, verificandone in primis la stabilità sulle superfici di appoggio e la solidità dei supporti.
- In merito all'impianto elettrico, verificare che:

- Sia disponibile una dichiarazione di conformità o autocertificazione
- Siano utilizzati, se necessari, adattatori e prolunghie adatti a supportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzati
- Assumere posizioni di lavoro corrette, adeguando la propria postazione e la disposizione delle apparecchiature abitualmente utilizzate in modo da evitare l'insorgenza di stati di affaticamento psicofisico e posturale.
- Ridurre al minimo movimenti rapidi e ripetitivi ed evitare di mantenere la stessa posizione per tempi prolungati.
- Premunirsi delle necessarie informazioni sull'adeguatezza ed il funzionamento degli eventuali sistemi di estinzione presenti e sui comportamenti da adottare e su come affrontare le eventuali situazioni di emergenza.
- Segnalare prontamente alla struttura aziendale eventuali anomalie o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo delle attrezzature e non intervenire con arbitrarie operazioni di modifica del funzionamento o di riparazione, lasciando tali azioni al personale competente.

(Datore di lavoro)

.....

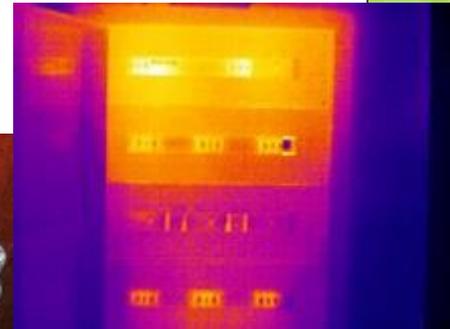
Il/La sottoscritto/a dichiara di aver ricevuto, con questa nota, informazione sui temi sopra elencati.

..... (Nome e cognome del lavoratore)

..... (Firma)



Caso pratico... ... E SE NON RISPONDE AI REQUISITI?



Sicurezza sul lavoro (Telelavoro)

- b. il **DdL** è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli **strumenti tecnologici assegnati al lavoratore** per lo svolgimento dell'attività lavorativa;



Sicurezza sul lavoro



- c. il **lavoratore** è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal DdL per far fronte ai rischi riconducibili all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Assicurazione infortuni e malattie p.

L'art. 22 L. n. 81/2017, riconosce al **lavoratore "agile"** i seguenti diritti:

- a. **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;



- b. tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al c. 3 dell'art. 2 del **DPR n. 1124/1965** (T.U.assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze riferibili alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a **criteri di ragionevolezza.**



Obbligo Assicurativo e classificazione tariffaria infortuni e malattie: precisazioni INAIL

In relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'**Inail** precisa che:

- 1. in relazione allo **specifico rischio** della prestazione, l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, per la riconduzione al corretto riferimento classificativo;



- 3. i lavoratori “agili” vanno assicurati all'Inail se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio ex art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965, fra cui rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine da ufficio (mezzi telematici, computer, videoterminali);
- 4. una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, tali lavoratori sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri, col solo limite del **rischio elettivo***;

(*): "quello che, **estraneo e non attinente alla attività lavorativa**, sia dovuto ad una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o ad impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente alla attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento" (cfr., ex plurimis, Cass. 22.2.2012, n. 2642).

- 5. **gli infortuni** occorsi mentre il lavoratore presta l'**attività all'esterno** dei locali aziendali e nel luogo da lui prescelto sono tutelati se causati da un **rischio connesso con la prestazione lavorativa**;



- 7. il **lavoratore “agile”** è tutelato non solo per gli infortuni collegati al **rischio proprio della sua attività** lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie **purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale;**



- 8. i DdL (privati o pubblici non statali) non hanno alcun **obbligo di denuncia** ai fini assicurativi se il personale, già assicurato per le specifiche attività in ambito aziendale, è adibito alle **medesime mansioni in modalità agile** che non determinano una variazione del rischio.



Disciplina del recesso

- La disciplina del recesso dalla modalità di lavoro agile – diversificata a seconda che l'accordo sia stato stipulato a **tempo indeterminato** ovvero a **termine**, rispettivamente con un **lavoratore "normodotato"** ovvero con un **disabile** – è illustrata nella tabella che segue.

ARTICOLO 19, COMMA 2, LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81

Tipologia di contratto	Tipologia di lavoratore	Sussistenza di giustificato motivo?	
		SÌ	NO
A tempo indeterminato	"Normodotato"	Il recesso può avvenire senza preavviso	Preavviso non inferiore a 30 giorni
	Disabile	Il recesso può avvenire senza preavviso	Preavviso non inferiore a 90 giorni
A tempo determinato	"Normodotato"	Il recesso può avvenire prima della scadenza del termine concordato	Il recesso non è possibile
	Disabile	Il recesso può avvenire prima della scadenza del termine concordato	Il recesso non è possibile



INGV - Ing. M. Barone

Direttiva n.3/2017

Presidenza Consiglio dei Ministri
(1 giugno 2017)

... **Linee guida** contenenti regole
inerenti all'organizzazione del lavoro
finalizzate
a promuovere la conciliazione dei
tempi di vita e di lavoro dei dipendenti



DIRETTIVA N.3/2017

Il Presidente del Consiglio dei Ministri

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

"DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI RECANTE INDIRIZZI PER L'ATTUAZIONE DEI COMMI 1 E 2 DELL'ARTICOLO 14 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124 E LINEE GUIDA CONTENENTI REGOLE INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO FINALIZZATE A PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO DEI DIPENDENTI"

Visto l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, il comma 3, secondo cui "Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

Vista il Capo II del DDL A.S. 2233-B, nel testo definitivamente approvato dal Senato il 10 Maggio 2017, 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"

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 30,"

Vista, la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

Vista la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante "Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica";

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.", ed in particolare l'art. 25 sul principio di non discriminazione;

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";

Visto l'articolo 9 del decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, recante "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196", in materia di bilancio di genere;

Direttiva n.3/2017

Presidenza Consiglio dei Ministri (1 giugno 2017)

... Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- **definizione dei contenuti minimi dell'informativa** che il datore di lavoro deve predisporre e consegnare alla lavoratrice o al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) dell'amministrazione.
- I contenuti dell'informativa devono essere legati alla **definizione di lavoro agile** inteso come 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;
 - • **eseguita, in parte all'interno di locali dell'amministrazione 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.



- I contenuti dell'informativa dovranno essere sviluppati in funzione dei «**rischi generali** e **rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro**» in ambienti diversi da quelli aziendali.



A garanzia della salute e sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il **datore di lavoro**:

- consegna al **lavoratore** e al **RLS** prima dell'avvio della prestazione di lavoro agile, con **cadenza almeno annuale** (e/o ad ogni variazione significativa delle condizioni lavorative e di rischio connesse in particolare con il cambio di mansione) l'**informativa** dove sono individuati i rischi generali e specifici relativi alla prestazione da svolgere e le misure da adottare;

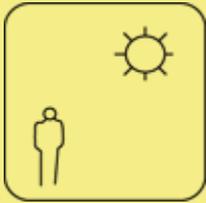
<https://istituto.ingv.it/it/organizzazione/organi-e-strutture/servizio-prevenzione-protezione/15039-informativa-smart-working-ingv-2020-rev0-4mar2020/file.html>

- somministra adeguata **formazione periodica (integrativa)**, in merito ai requisiti di salute e sicurezza, qualora non ricompresa in quella prevista dal d.lgs 81/2008, circa il corretto svolgimento della **prestazione di lavoro agile in ambienti indoor e outdoor**;

B. Contenuti minimi dell' informativa ambienti indoor



- A titolo esemplificativo si elencano di seguito i principali punti da sviluppare nell' informativa, a cura del datore di lavoro, con eventuali allegati, **per prestazioni di lavoro svolte in ambienti indoor:**
- • indicazioni circa la **sicurezza antincendio** (principi generali sull'incendio e utilizzo dei mezzi di estinzione, comportamento in caso di incendio, atmosfere esplosive, ecc.);
- • indicazioni sui **requisiti igienici minimi dei locali** (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell'aria con riferimento al ricambio d'aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni (radon, ...), impianti termici e di condizionamento, ecc.);
- • efficienza ed integrità di **strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature** prima dell'uso;
- • utilizzo delle attrezzature di lavoro/apparecchiature (istruzioni d'uso);
- • **comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti** delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute;
- • requisiti minimi su **impianti di alimentazione elettrica**;
- • indicazioni sul corretto utilizzo dell'impianto elettrico, (buono stato dei cavi elettrici di collegamento e loro posizionamento utilizzo prese, sovraccarico, prevenzione incendi, ecc.);
- • caratteristiche minime relative alla **ergonomia** della postazione dotata di videoterminale;
- • caratteristiche minime relative alla ergonomia nell'utilizzo di computer portatili, tablet, ecc..



B. Contenuti minimi dell'informativa ambienti outdoor

Nel caso in cui la prestazione di lavoro si svolge in **ambienti outdoor l'informativa deve prevedere anche i seguenti contenuti minimi:**

- indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta alla **radiazione solare**.
- indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione prolungata a **condizioni meteorologiche sfavorevoli** (caldo o freddo intensi, elevata umidità).
- limitazioni e eventuali accorgimenti da adottare ove sia necessario svolgere attività in **luoghi isolati** o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso.
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in **aree con presenza di animali** o che non siano adeguatamente mantenute con riferimento alla vegetazione al **degrado ambientale**, alla presenza di rifiuti, ecc..
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in **aree con presenza di sostanze combustibili o infiammabili** e sorgenti di ignizione
- pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree in cui non ci sia la **possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile**.

UV INDEX	Recommended protection
< 2	
3 - 7	
8 +	





- nel caso in cui fornisca gli **strumenti/dispositivi informatici/telematici**, si assicura che essi siano conformi normativamente a standard tecnici;
- nel caso in cui fornisca le **attrezzature di lavoro/apparecchiature**, si assicura che esse siano conformi al Titolo III del d.lgs. 81/2008 nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle Direttive comunitarie di prodotto;
- nel caso in cui fornisca apparecchiature elettriche/elettroniche, predilige quelle a **doppio isolamento**;



- nel caso in cui NON fornisca gli strumenti, le attrezzature o i dispositivi di cui sopra, **attuа comunque le misure di tutela di cui all'articolo 15 del d.lgs. 81/2008;**



- somministra **adeguata formazione e informazione circa l'utilizzo delle attrezzature/apparecchiature** eventualmente messe a disposizione;

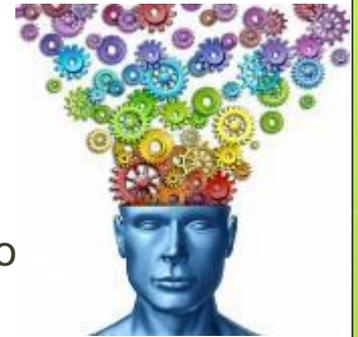
- effettua idonea **manutenzione delle attrezzature/apparecchiature/strumenti** eventualmente forniti al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza.



- Il lavoratore svolge la propria prestazione cooperando con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti indoor e outdoor diversi da quelli aziendali.



... dubbi interpretativi!!!



- La legge lascia spazio a qualche dubbio interpretativo: innanzitutto non è in alcun modo specificato se l'**informativa scritta** sia assimilabile o meno a un **DVR**.
- Inoltre, non è chiaro se, ai fini dell'informativa, il datore di lavoro sia tenuto a **valutare tutti i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali** o se invece possa limitarsi alla sola strumentazione consegnata al lavoratore.
- Tale ultima ipotesi sarebbe la più ragionevole, posto che il datore di lavoro non sceglie il luogo in cui il lavoratore svolgerà la prestazione, né può verosimilmente controllarlo.





Cassazione, 5 ottobre 2017, n.45808

- In realtà, pare si possa dedurre una diversa interpretazione da una recente sentenza, secondo la quale “**ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro, a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro**”.
- Tuttavia, proprio sulla base del testo di tale sentenza, deve ritenersi che **il datore di lavoro non possa essere chiamato a rispondere di violazioni inerenti la sicurezza di luoghi dei quali non sia stato informato in tempo utile ai fini della valutazione e prevenzione di eventuali rischi.**

Criticità?

- Un nuovo **patto in famiglia** ?



- Distinzione tra **lavoro e non lavoro**
- Fisica – Temporale - Affettiva



Criticità?

Due tipologie da evitare:

➤ l'**ubriaco di lavoro**,

➤ il **lavoratore casuale**



Criticità?

L'**isolamento**: come evitarlo
Familiari, vicini, lavoro di gruppo,
ritorni periodici in ufficio



Richieste aggiuntive per DdL - Dirigenti – Preposti – SPP - MC



- ◉ **Organizzare il lavoro tra *chi è dentro e chi è fuori***
- ◉ **Gestire gruppi di lavoro distanti e autoregolati**
- ◉ Gestione del superamento delle nuove difficoltà (familiari e lavorative) dei telelavoratori

Soluzioni e criticità

- Disabilità
- Stati di salute precari
- età
- Pb di isolamento lavorativo?
- Scarso distacco lavoro/impegni casalinghi? (reale conciliazione vita-lavoro?)



4^a Campagna Nazionale I.N.G.V.

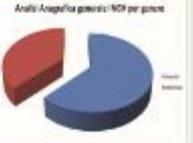
Prevenzione, Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro della Ricerca

28 Aprile 2017

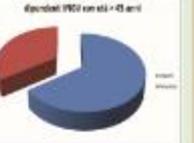
Giornata Mondiale della Sicurezza

Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

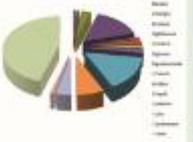
Analisi Anagrafica giovani (18-29) per genere



Spesisti (PGI) con età < 45 anni



Analisi Anagrafica dipendenti (18-29) per sesso



Analisi Anagrafica dipendenti (18-29) per sesso



Attività lavorative per una migliore gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Isolamento e coinvolgimento dei lavoratori nella sicurezza del sito
- Formazione e lavoro organizzativo
- Miglioramento dell'ambiente di lavoro attraverso i servizi di lavoro
- Formazione continua
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Indicatore qualità spaziale nei luoghi di lavoro

- Dimensione e disposizione dei spazi
- Qualità dell'aria
- Illuminazione
- Rumore
- Vibrazioni
- Temperatura
- Umidità
- Qualità dell'acqua
- Qualità del suolo
- Qualità del paesaggio
- Qualità del verde
- Qualità del cielo
- Qualità del rumore
- Qualità della luce
- Qualità dell'aria
- Qualità del suolo
- Qualità del paesaggio
- Qualità del verde
- Qualità del cielo
- Qualità del rumore
- Qualità della luce

Il ruolo dell'azienda nella promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Creazione di una cultura della sicurezza e della salute
- Implementazione di politiche e procedure di sicurezza e salute
- Formazione e informazione dei lavoratori
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro della Ricerca

Attività lavorative per una migliore gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

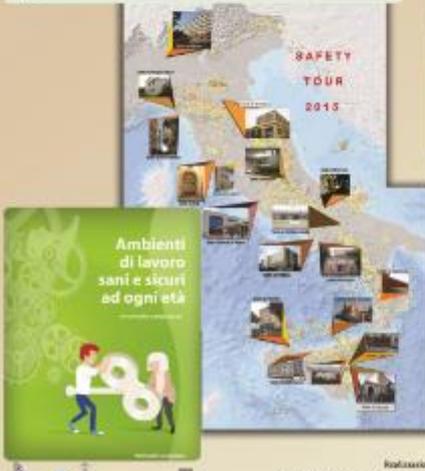
- Isolamento e coinvolgimento dei lavoratori nella sicurezza del sito
- Formazione e lavoro organizzativo
- Miglioramento dell'ambiente di lavoro attraverso i servizi di lavoro
- Formazione continua
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Indicatore qualità spaziale nei luoghi di lavoro

- Dimensione e disposizione dei spazi
- Qualità dell'aria
- Illuminazione
- Rumore
- Vibrazioni
- Temperatura
- Umidità
- Qualità dell'acqua
- Qualità del suolo
- Qualità del paesaggio
- Qualità del verde
- Qualità del cielo
- Qualità del rumore
- Qualità della luce

Il ruolo dell'azienda nella promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Creazione di una cultura della sicurezza e della salute
- Implementazione di politiche e procedure di sicurezza e salute
- Formazione e informazione dei lavoratori
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità



SAFETY TOUR 2015

Attività lavorative per una migliore gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Isolamento e coinvolgimento dei lavoratori nella sicurezza del sito
- Formazione e lavoro organizzativo
- Miglioramento dell'ambiente di lavoro attraverso i servizi di lavoro
- Formazione continua
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Indicatore qualità spaziale nei luoghi di lavoro

- Dimensione e disposizione dei spazi
- Qualità dell'aria
- Illuminazione
- Rumore
- Vibrazioni
- Temperatura
- Umidità
- Qualità dell'acqua
- Qualità del suolo
- Qualità del paesaggio
- Qualità del verde
- Qualità del cielo
- Qualità del rumore
- Qualità della luce

Il ruolo dell'azienda nella promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Creazione di una cultura della sicurezza e della salute
- Implementazione di politiche e procedure di sicurezza e salute
- Formazione e informazione dei lavoratori
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Attività lavorative per una migliore gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Isolamento e coinvolgimento dei lavoratori nella sicurezza del sito
- Formazione e lavoro organizzativo
- Miglioramento dell'ambiente di lavoro attraverso i servizi di lavoro
- Formazione continua
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Indicatore qualità spaziale nei luoghi di lavoro

- Dimensione e disposizione dei spazi
- Qualità dell'aria
- Illuminazione
- Rumore
- Vibrazioni
- Temperatura
- Umidità
- Qualità dell'acqua
- Qualità del suolo
- Qualità del paesaggio
- Qualità del verde
- Qualità del cielo
- Qualità del rumore
- Qualità della luce

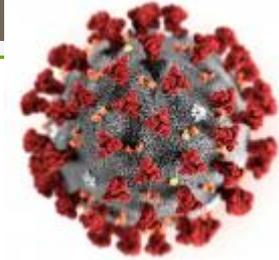
Il ruolo dell'azienda nella promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Creazione di una cultura della sicurezza e della salute
- Implementazione di politiche e procedure di sicurezza e salute
- Formazione e informazione dei lavoratori
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità
- Partecipazione attiva dei lavoratori nella sicurezza e nella salute
- Adattamento e flessibilità

Opportunità e vantaggi

- **conciliazione dei tempi di vita** e di cura personale e delle vicende familiari con il buon **lavoro**:
- **risparmiare tempo** negli spostamenti, riducendo anche lo **stress**, favorisce migliori performance lavorative con conseguente incremento della competitività aziendale.
- **minori incidenti stradali in itinere**
- **razionalizzazione degli spazi**, in quanto il dipendente potrà lavorare “da remoto”, il che non significa necessariamente da casa propria, con l’ausilio di strumenti tecnologici.

... ultime considerazioni



La **partecipazione** da parte del lavoratore è (*stata solitamente**) **volontaria** e comunque subordinata a:

- preventiva **approvazione da parte del DdL**
- preventiva firma di un documento in cui si prende atto e ci si impegna rispetto delle **regole dello smartwork**
- preventiva partecipazione alla **formazione** obbligatoria sulla salute e sicurezza sul lavoro

Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021



- Il Protocollo aggiorna e rinnova i precedenti accordi su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, che hanno promosso un nuovo confronto tra le Parti sociali, in attuazione della disposizione di cui all'articolo 1, comma 1, numero 9), del **decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020**, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

INGV - Ing. M. Barone

- Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla **dichiarazione dello stato di emergenza**, in particolare il 14 marzo e il 24 aprile 2020, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell'INAIL

- Il presente **Protocollo** aggiorna tali misure tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal **Governo** e, da ultimo, del **DPCM 2 marzo 2021**, nonché di quanto emanato dal **Ministero della salute**.
- A tal fine, **contiene linee guida condivise** tra le Parti per agevolare le imprese **nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio**, ovverosia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro.

- **La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.**
- **La mancata attuazione del Protocollo**, che non assicuri adeguati livelli di protezione **determina la sospensione dell'attività** fino al ripristino delle condizioni di sicurezza



ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA



04/5/2020 REV.2
08/4/2021 REV.3*



(* Aggiornato al "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 6/4/2021

- *Pertanto, le Parti convengono sul possibile ricorso agli ammortizzatori sociali ...Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al **lavoro agile** o da remoto ... **soluzioni organizzative straordinarie**, le Parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.*

- È **obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro** e delle modalità lavorative.
- Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la **riduzione o la sospensione temporanea delle attività**.
- In questa prospettiva continueranno a risultare utili, per la **rarefazione delle presenze** dentro i luoghi di lavoro, le misure straordinarie finora adottate dal Governo

1. INFORMAZIONE

- L'INGV, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i **lavoratori** e **chiunque entri** in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi.



Ad uso del personale INGV
Ai sensi dell'Art.36 del D.Lgs.81/08 e s.m.i.
D.P.C.M. 17 maggio 2020 - Protocollo 24 aprile 2020

A cura del RSPP INGV
Si ringraziano i colleghi M. Ascari, A. Marsili, V. Pessina



L'INGV, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori, e chiunque entri nelle sue sedi, sulle disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo depliant informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali

Opuscolo Informativo per la protezione da Covid-19, a cura del SPP INGV

A seguito dell'adozione in Italia da parte del Ministero della Salute delle misure specifiche per limitare la diffusione del contagio da SARS-CoV-2, l'INGV prevede l'adozione degli accorgimenti necessari che devono essere adottati per eliminare, o ridurre, potenziali fonti di rischio e ottenere condizioni di lavoro tali da tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

NUMERI UTILI
Ministero della Salute: attivato il numero di pubblica utilità 1500.

Consultare i Link di riferimento per gli opportuni aggiornamenti:

<http://www.salute.gov.it/nuovocoronavirus>

<http://www.protezionecivile.gov.it/attivita-rischi/rischio-sanitario/emergenze/coronavirus>

<https://www.iss.it/?p=5108>

<https://istituto.ingv.it/it/organizzazione/organi-e-strutture/servizio-prevenzione-protezione/18735-coronavirus-manuale-abc-rev-giu2020/file.html>

In particolare, le informazioni riguardano

- l'**obbligo di rimanere al proprio domicilio** in presenza di febbre (oltre 37.5° C) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
- la **consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso** o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
- l'**impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro** nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
- l'**impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro** della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti



2.MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherina chirurgica ove non ne fossero già dotate, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.
- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al virus SARS-CoV-2/COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS .

3.MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- *Per l'accesso di fornitori esterni, individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.*
- *Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro.*
- *Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera.*

- *Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione, etc.), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali*
- *Le norme del presente Protocollo si estendono alle **aziende in appalto** che possono organizzare sedi e **cantieri** permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.*
- *In caso di **lavoratori dipendenti da aziende terze** che operano nello stesso sito produttivo (*es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.*) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente, ed entrambi dovranno collaborare con l'autorità sanitaria fornendo elementi utili all'individuazione di eventuali contatti stretti, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali*

4.PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

- Assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, in coerenza con la circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio 2020.
- Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti, secondo le disposizioni della circolare del Ministero della salute n. 5443 del 22 febbraio 2020, nonché alla loro ventilazione.
- Occorre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo.



5.PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

- *E' obbligatorio che le persone presenti in INGV adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.*
- *L'INGV mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti per le mani.*
- *E' raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.*
- *I detergenti per le mani, di cui sopra, devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.*



6.DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- *L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di regolamentazione è fondamentale; tenuto conto del perdurare della situazione emergenziale, si continua a raccomandare un loro utilizzo razionale – come peraltro sottolineato dall'OMS – secondo la disciplina vigente.*
- *Sono considerati DPI, ai sensi dell'art.74, c.1, del D.Lgs. n. 81/08, le “**mascherine chirurgiche**” di cui all'art. 16, c.1, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-bis del medesimo decreto-legge. Pertanto, in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto, è comunque obbligatorio l'uso delle mascherine chirurgiche o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore. Tale uso non è necessario nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento, in coerenza con quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021.*
-

7. GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)

- L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone che li occupano.

...

- Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali mensa e delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

8. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E LAVORO AGILE E DA REMOTO, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

Con riferimento a quanto previsto dal DPCM 2 marzo 2021, artt. 4 e 30, limitatamente al periodo dell'emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- disporre la chiusura di tutti i reparti ... di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile e da remoto;
- procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;
- utilizzare il lavoro agile e da remoto per tutte quelle attività che possono essere svolte in tale modalità, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione.



*In merito alle **trasferte nazionali ed internazionali**, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il MC e il RSPP, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.*

9.GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).
- Dove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

10.SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.
- **Non sono consentite le riunioni in presenza.** Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un'adeguata pulizia e areazione dei locali.

Sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni **attività di formazione in modalità in aula**, anche obbligatoria, fatte salve le **deroghe** previste dalla normativa vigente. Sono consentiti in presenza, ai sensi dell'art.25, c.7 del dPCM 2 marzo 2021, ... la formazione in azienda esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole regioni, i **corsi di formazione** da effettuarsi in materia di protezione civile, **salute e sicurezza**, ..., nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di **tirocini, stage e attività di laboratorio**, in coerenza con i **limiti normativi vigenti**, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» pubblicato dall'INAIL. E' comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in lavoro agile e da remoto.

11. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- *Nel caso di persona presente in azienda sviluppi febbre ($> 37,5^{\circ}\text{C}$) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, **lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale** e si dovrà procedere al suo **isolamento** in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti, dai locali;*
- *l'INGV procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della salute.*
- *Il lavoratore, al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato - ove già non lo fosse - di **mascherina chirurgica**.*
- *L'INGV collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" ...anche con il coinvolgimento del MC. Nel periodo dell'indagine, l'INGV potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.*

12.SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

- La sorveglianza sanitaria deve proseguire, rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della salute .
- La sorveglianza sanitaria rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio. La sorveglianza sanitaria deve tendere al completo, seppur graduale, ripristino delle visite mediche previste, a condizione che sia consentito operare nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, previa valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento, in coerenza con la circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 e con la circolare interministeriale del 4 settembre 2020.

Il medico competente
collabora con il **datore**
di lavoro, il **RSPP** e le
RLS/RLST

nell'identificazione ed
attuazione delle misure
volte al contenimento
del rischio di contagio
da virus SARS-CoV-
2/COVID-19.

Il **medico competente**, in
considerazione del suo ruolo nella
valutazione dei rischi e nella
sorveglianza sanitaria, potrà suggerire
l'adozione di strategie di
testing/screening qualora ritenute utili
al fine del contenimento della
diffusione del virus e della salute dei
lavoratori, anche tenuto conto
dell'andamento epidemiologico nel
territorio di riferimento e di quanto
stabilito nella circolare del Ministero
della salute dell'8 gennaio 2021.

Il medico competente collabora con l'Autorità sanitaria, in particolare per l'identificazione degli eventuali "contatti stretti" di un lavoratore riscontrato positivo al tampone COVID-19 al fine di permettere alle Autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.

- **La riammissione al lavoro** dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà in osservanza della normativa di riferimento. Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC effettuerà la visita medica prevista dall'art. 41, c.2, lett. e-ter del d.lgs. n. 81/2008 e ss.mm. (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischio - indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.



Grazie per l'attenzione ...



<https://istituto.ingv.it/it/organizzazione/organi-e-strutture/servizio-prevenzione-protezione.html>