



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 8-9/21 – Agosto - Settembre 2021.

1) Il nuovo decreto legge 21 settembre 2021, n.127- Obbligo del Green Pass nel lavoro pubblico e privato.

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 16 settembre 2021, ha approvato il nuovo decreto legge 21 settembre 2021, n. 127 sull'estensione del Green-Pass nel mondo del lavoro pubblico e privato.

Il decreto recante "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening" indica che dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021, (termine di cessazione presunta dello stato di emergenza) la certificazione verde Covid-19 è richiesta per l'attività lavorativa o di formazione o di volontariato e varrà per tutti: dipendenti, imprenditori, autonomi, professionisti, prestatori occasionali.

In relazione al notevole impatto che questa normativa - giustificata dalla necessità "garantire la maggiore efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-2" - avrà sul mondo del lavoro, si indicano di seguito alcune novità del decreto, come pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 settembre, e con riferimento a quanto riportato nel "Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n.36 del 16 settembre 2021".

In particolare in questa news letter si prendono in esame i seguenti argomenti:

- 1) Le novità per il lavoro pubblico e privato.
- 2) Le conseguenze dell'assenza del green pass e le piccole aziende.
- 3) Il prezzo dei test, gli uffici giudiziari e le attività culturali e sportive.

In dettaglio:

1) Le novità per il lavoro pubblico e privato

Il Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri, si sofferma sulle novità per il lavoro pubblico e privato. Riguardo al lavoro pubblico si segnala che "è tenuto a essere in possesso dei Certificati Verdi il personale delle Amministrazioni pubbliche". L'obbligo "riguarda inoltre il personale di Autorità indipendenti, Consob, Covip, Banca d'Italia, enti pubblici economici e organi di rilevanza costituzionale. Il vincolo vale anche per i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice". L'obbligo "è esteso ai soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o formativa presso le pubbliche amministrazioni".

Il possesso e l'esibizione, su richiesta, del Certificato Verde "sono richiesti per accedere ai luoghi di lavoro delle strutture prima elencate" e sono i datori di lavoro "a dover verificare il rispetto delle prescrizioni. Entro il 15 ottobre devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro inoltre individuano i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni".

Riguardo alle sanzioni riprendiamo alcune indicazioni dal decreto in Gazzetta Ufficiale.

Si prevede che il personale che ha l'obbligo del Green Pass "nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata di cui al primo periodo non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati".

Il Comunicato del CdM segnala che “per coloro che sono colti senza la Certificazione sul luogo di lavoro è prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro e restano ferme le conseguenze disciplinari previste dai diversi ordinamenti di appartenenza”.

Infine l’obbligo di Green Pass “vale anche per i soggetti titolari di cariche elettive e di cariche istituzionali di vertice. Gli organi costituzionali adeguano il proprio ordinamento alle nuove disposizioni sull’impiego delle Certificazioni Verdi”.

1.1) Lavoro privato.

Il decreto indica che “sono tenuti a possedere e a esibire su richiesta i Certificati Verdi coloro che svolgano attività lavorativa nel settore privato”: il possesso e l’esibizione, su richiesta, del Certificato Verde sono sempre richiesti per accedere ai luoghi di lavoro.

Dunque, come per il lavoro pubblico, il Green Pass è richiesto non tanto per lavorare, ma per accedere ai luoghi di lavoro (nel decreto non si fa riferimento al lavoro agile o al telelavoro).

Il decreto prevede inoltre che il personale “se comunica di non averlo o ne risulti privo al momento dell’accesso al luogo di lavoro, è considerato assente senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del Certificato Verde. Non ci sono conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. È prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro per i lavoratori che abbiano avuto accesso violando l’obbligo di Green Pass”.

Gli obblighi di possesso del Green Pass, come indicato nel DL, “non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute”.

2) Le conseguenze dell’assenza del green pass e le piccole aziende.

Si riporta qualche ulteriore indicazione in relazione all’art. 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato) che l’art. 3 (Disposizioni urgenti sull’impiego di certificazioni verdi in ambito lavorativo privato) del nuovo DL indica dover essere aggiunto al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87.

Riguardo al lavoro privato il comma 1 dell’Art. 9-septies indica che “dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell’infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell’accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire su richiesta la certificazione verde Covid-19 di cui all’articolo 9, comma 2”.

Riguardo alle conseguenze dell’assenza della certificazione verde si indica che (comma 6) i lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell’accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato’.

Il comma 7 riporta qualche variazione per le piccole aziende.

Si indica che per le imprese con meno di quindici dipendenti, ‘dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021’.

3) Il prezzo dei test, gli uffici giudiziari e le attività culturali e sportive.

Infine, che il decreto-legge si sofferma anche su altri aspetti.

Ad esempio si parla, come era stato richiesto da più parti, di una riduzione del prezzo dei tamponi.

Come segnala il Comunicato del Consiglio dei Ministri il decreto “prevede l’obbligo per le farmacie di somministrare i test antigenici rapidi applicando i prezzi definiti nel protocollo d’intesa siglato dal

Commissario straordinario per l’attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell’emergenza epidemiologica Covid-19, d’intesa con il Ministro della salute.

L'obbligo vale per le farmacie che hanno i requisiti prescritti. Le nuove norme prevedono inoltre la gratuità dei tamponi per coloro che sono stati esentati dalla vaccinazione”.

Riportiamo il testo del DL (Art. 4) comma 2: al fine di garantire fino al 31 dicembre 2021, nel limite di spesa autorizzato ai sensi del presente comma che costituisce tetto massimo di spesa, l'esecuzione gratuita di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2, (...), per i soggetti che non possono ricevere o completare la vaccinazione anti SARS-CoV-2, sulla base di idonea certificazione medica, rilasciata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del predetto decreto-legge n. 105 del 2021, e secondo i criteri definiti con circolare del Ministro della salute, è autorizzata a favore del Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19 la spesa di 105 milioni di euro per l'anno 2021, a valere sulle risorse di cui al comma 1, che sono per il medesimo anno corrispondentemente incrementate.

La certificazione verde è richiesta anche negli uffici giudiziari (Art. 2 del DL).

Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, 'al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza, i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, i componenti delle commissioni tributarie non possono accedere agli uffici giudiziari ove svolgono la loro attività lavorativa se non possiedono e, su richiesta, non esibiscono la certificazione verde Covid-19 di cui all'articolo 9, comma 2'. Tuttavia al fine di consentire il pieno svolgimento dei procedimenti, l'obbligo non si estende ad avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei all'amministrazione della Giustizia, testimoni e parti del processo.

Il decreto-legge stabilisce poi alcune misure per il sostegno allo sport di base e anticipa una possibile futura revisione delle misure di distanziamento per le attività culturali, sportive, sociali e ricreative.

, il contenuto dell'articolo 8 relativo alle disposizioni per lo svolgimento di

L'OBLIGO DI GREEN PASS.

Riportiamo, in conclusione alcune semplici domande e relative risposte tratte dal Sole24 del 17 settembre 2021, aggiornato il 24 settembre alle ore 12.45 a cura di Nicoletta Cottone.

n.b. in rosso sono indicate le informative in merito a possessori di P.IVA e studi professionali.

Quando scatta l'obbligo di green pass per il mondo del lavoro?

L'obbligo di ingresso in ufficio con il green pass scatta dal 15 ottobre per tutti i dipendenti pubblici. Vale anche per chiunque svolga una attività lavorativa nel settore privato, per accedere al posto di lavoro è necessario possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde.

L'obbligo è previsto anche negli uffici delle Autorità amministrative indipendenti?

Sì, l'obbligo si applica anche alle Autorità amministrative indipendenti, comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, Banca d'Italia. Si applica anche agli enti pubblici economici e agli organi di rilievo costituzionale. L'obbligo è esteso anche ai titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice.

Gli organi costituzionali devono adeguare le loro regole all'obbligo di green pass?

C'è l'invito per Quirinale, Camera, Senato e Corte costituzionale ad adeguare il proprio ordinamento alle nuove disposizioni.

Deve avere la certificazione verde anche chi svolge volontariato o formazione?

Il green pass diventa obbligatorio anche per chi svolge, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nella Pa o da privati, anche con contratti esterni.

Negli uffici giudiziari scatta l'obbligo del green pass?

Sì, l'obbligo scatta dal 15 ottobre anche negli uffici giudiziari. Magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, avvocati e procuratori di Stato, componenti delle commissioni tributarie non potranno accedere agli uffici senza green pass. Le disposizioni valgono anche per i magistrati onorari, mentre non si applicano agli avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, testimoni e parti del processo.

L'obbligo di pass riguarda colf e baby sitter?

Sì, l'obbligo scatta per tutte le categorie, compresi i collaboratori familiari, dalle colf alle baby sitter.

Green pass obbligatorio anche per l'idraulico e l'elettricista?

L'obbligo di green pass si applica anche all'idraulico o all'elettricista che svolge il suo lavoro nel pubblico e nel privato.

Le partite Iva devono avere il certificato verde?

Sì, è stato stabilito che l'obbligo scatta anche per le partite Iva. Vuol dire che il pass vale anche per gli studi professionali e per i fornitori.

E' sufficiente il green pass per accedere al pronto soccorso?

No, con la conversione in legge del primo decreto green pass, anche se muniti di certificato verde, si può entrare in pronto soccorso solo con il risultato negativo di un tampone. Fanno eccezione solo i casi di oggettiva impossibilità dovuta all'urgenza, valutati dal personale sanitario.

Per partecipare a matrimoni e comunioni i minori di 12 anni devono avere il green pass?

I minori di 12 anni sono esentati dall'obbligo di green pass per partecipare a matrimoni e comunioni. Così come per tutte le altre attività per le quali erano già esplicitamente esentati a norma di legge, come i ristoranti e le piscine al chiuso, le palestre, i musei, i teatri, i cinema ecc. Si tratta, infatti, di persone escluse per età dalla campagna vaccinale.

CONTROLLI: A CHI SPETTANO?

Chi lavora sempre in smart working deve avere il green pass?

No, la certificazione verde serve per accedere ai luoghi di lavoro, ma lo smart working non può essere utilizzato per eludere l'obbligo di green pass.

Le aziende che effettuano controlli a campione potranno essere sanzionate se le autorità riscontrassero la presenza di lavoratori senza green pass?

No, a condizione che i controlli siano effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto legge n. 127 del 2021.

Se si chiama a casa un idraulico o un manutentore, devo controllare io il green pass?

L'obbligo di controllo sui tecnici che chiamiamo a casa spetta ai datori di lavoro e non a chi acquista un servizio. Tuttavia il padrone di casa può chiedere a idraulici, elettricisti o altri tecnici che chiama nella propria abitazione di mostrare il green pass.

In taxi il passeggero può chiedere il green pass al conducente?

Chi vuole salire su un taxi può chiedere al conducente di esibire il green pass. E se l'autista non lo ha può decidere di non salire a bordo del taxi. Per il passeggero non c'è obbligo di avere il green pass.

Il datore di lavoro di colf, badanti o baby sitter è tenuto a verificare il green pass della dipendente?

Sì e se non lo facesse scattano le sanzioni: da 400 a mille euro per il datore di lavoro e da 600 a 1.500 euro per la lavoratrice o il lavoratore domestico che lavora senza pass.

Chi controlla il libero professionista?

Il libero professionista quando accede in luoghi pubblici e privati per effettuare la propria attività lavorativa viene controllato dai soggetti previsti dalla legge 127/2021, che sono il datore di lavoro o un suo delegato.

Da chi viene controllato il titolare di un'azienda?

Il titolare di un'azienda viene controllato dal soggetto individuato per i controlli aziendali.

Anche per le aziende private è prevista una piattaforma specifica per effettuare i controlli?

No, al momento non sono previste piattaforme analoghe. Solo in seguito se ne potrà verificare la realizzabilità tecnica.

SOSPENSIONE STIPENDIO

Quando scatta la sospensione dallo stipendio nel settore pubblico?

Per i dipendenti della Pubblica amministrazione la retribuzione viene sospesa dal primo giorno in cui si presentano al lavoro senza la certificazione verde. Non sono previste conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

É prevista la sospensione dal lavoro?

No, il decreto è stato modificato a palazzo Chigi prima della firma del capo dello Stato. Non è quindi più prevista la sospensione dei dipendenti pubblici e privati sprovvisti di green pass. Resta la contestazione di assenza ingiustificata e la perdita di stipendio se un lavoratore è sorpreso al lavoro senza una certificazione verde valida. È saltata, invece, la previsione di sospensione dal lavoro fino alla presentazione del certificato.

Quando scatta la sospensione dello stipendio nel settore privato?

I dipendenti privati che comunicheranno di non avere il green pass o che non saranno in grado di esibirlo all'accesso nel luogo di lavoro saranno considerati assenti senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde. Non ci sono conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il datore di lavoro può sostituire il lavoratore sospeso?

Solo nelle imprese con meno di 15 dipendenti. Il decreto prevede infatti che il datore di lavoro dopo 5 giorni di assenza ingiustificata sospendere il lavoratore per la durata del contratto di sostituzione e attivare la sostituzione. Comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabile una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021. La previsione del rinnovo è stata introdotta da Palazzo Chigi prima della firma del capo dello Stato.

LE SANZIONI

Sono previste sanzioni pecuniarie per lavoratori senza pass?

Sono previste sanzioni pecuniarie tra i 600 e 1.500 euro per i lavoratori sorpresi all'interno del luogo di lavoro senza green pass. Restano ferme le conseguenze disciplinari previste dai diversi ordinamenti di appartenenza.

Che sanzioni sono previste per i datori di lavoro?

Per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le corrette modalità di verifica è prevista una sanzione da 400 a 1.000 euro.

Che succede a chi presenta una certificazione verde falsa?

Due le possibili frodi: contraffare o acquistare un certificato falso; spacciarsi per un'altra persona mostrando la certificazione di un'altra persona. Chi falsifica una certificazione verde rischia di incorrere nel reato di falsità materiale commessa dal privato: la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni, ridotta fino a un terzo. Chi usa un pass falso senza aver preso parte alla contraffazione commette il reato di uso di atto falso, ma le pene sono ulteriormente ridotte di un terzo.

Sono reati procedibili d'ufficio: chiunque potrà denunciare la falsa certificazione, sia il personale addetto al controllo, sia qualsiasi altra persona. A carico di chi utilizza la certificazione di altri potrebbe applicarsi anche il reato di sostituzione di persona, punito con la reclusione fino a un anno. Per il delitto di sostituzione di persona non sono necessari i raggiri tipici della truffa. Quindi esibire un certificato verde di un'altra persona può far scattare il reato di sostituzione di persona.

I lavoratori privati che non presentano il green pass saranno licenziati?

No, sono previste sanzioni pecuniarie e sospensione dello stipendio dal primo giorno per assenza ingiustificata. Non è previsto il licenziamento.

Sono previste sanzioni per le farmacie che non rispettano per i tamponi i prezzi calmierati stabiliti nei protocolli d'intesa?

Sì, è prevista una sanzione amministrativa da mille a 10mila euro. Il prefetto può anche disporre la chiusura dell'attività massimo per 5 giorni, compatibilmente con le esigenze di continuità del servizio.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it – I sole 24ore - Vedi all.Sic.1 (Il nuovo decreto legge 21 settembre 2021,n.127).

2) Green... Quali sono le conseguenze sui lavoratori in mancanza di green pass?

Approfondimento al punto1 della presente news letter.

Un contributo dell'avvocato Rolando Dubini, consulente di Punto Sicuro, si sofferma sulle diverse conseguenze del decreto-legge 127/2021 per chi accede abusivamente ai luoghi di lavoro senza disporre di green pass e per chi comunica preventivamente la mancanza di certificazione verde COVID-19.

...È evidente che in materia di pandemia, di emergenza COVID-19 e di misure di contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2, uno degli argomenti oggi più delicati e importanti da trattare, per l'impatto che ha e che avrà anche sul mondo del lavoro, è quello relativo alla certificazione verde COVID-19 ("Green Pass").

In particolare è necessario comprendere le possibili conseguenze del nuovo decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 recante "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening".

Ricordiamo che il decreto-legge 127/2021, nel tentativo di estendere la necessità di Green Pass e favorire le vaccinazioni, prevede - dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza - l'obbligo della certificazione verde COVID-19 per l'accesso ai luoghi di lavoro pubblici e privati.

Per quanto riguarda l'accesso ai luoghi di lavoro dei lavoratori che non dispongono del Green Pass e che non lo hanno comunicato all'azienda, l'articolo 3 comma 8 del Decreto Legge 21 settembre 2021 n. 127 così dispone:

"Comma 8. L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 9 [da 600 a 1.500 euro] e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore".

Dunque chi accede, abusivamente, al luogo di lavoro senza Certificazione verde è quindi soggetto a sanzione amministrativa e a sanzioni disciplinari, in conformità al Contratto Nazionale di Lavoro vigente, e alla Legge n. 300/1970

Le sanzioni verranno irrogate dal Prefetto, il quale si avvarrà delle Forze di polizia, del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale e dell'Ispettorato del lavoro.

Diverso è il caso di chi viceversa, in modo contrattualmente e legalmente corretto, informa l'azienda di non essere in possesso del Green Pass prima di accedere in azienda.

In tal caso si applica invece il comma 6, che così dispone:

"Comma 6. I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione nè altro compenso o emolumento, comunque denominato".

Dunque se il lavoratore comunica preventivamente di non essere in possesso del Green pass, non potrà accedere e verrà considerato assente ingiustificato fino al momento in cui provvederà ad esibire la Certificazione Verde, o in mancanza, fino al 31 dicembre 2021.

In questo caso però non vi sono conseguenze disciplinari, e si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In ogni caso si tratta di assenza ingiustificata che fa venir meno il diritto alla retribuzione e a qualunque altro compenso od emolumento comunque denominato.

Fonte: Punto sicuro. www.puntosicuro.it.

Approfondimenti.



Dal rischio scivolamento al rischio caduta: normativa e valutazione.

Secondo uno studio pilota sullo stato della sicurezza e della salute sul lavoro nell'Unione europea (Lussemburgo 2001, ISBN 92- 95007-08-5) gli infortuni collegati a scivolamento e caduta sui luoghi di lavoro "rappresentano il maggior numero di infortuni in tutti i settori lavorativi, compreso il lavoro d'ufficio, e sono motivo delle principali assenze dal lavoro superiori ai tre giorni specialmente nelle piccole e medie imprese (PMI)".

A ricordarlo offrendo utili informazioni per valutare il rischio di caduta in piano è il documento "Valutare il rischio di caduta in piano. Progetto RAS, Ricercare e Applicare la Sicurezza, Volume 1", primo volume del progetto RAS (Ricercare e Applicare la Sicurezza), promosso da Inail - Direzione regionale Campania e Università degli Studi di Napoli Federico II.

In questa occasione si analizzano i seguenti contenuti del documento di cui sopra:

- 1) Cadute in piano e pavimenti antisdrucciolevoli: la normativa.
- 2) Gli obblighi e le criticità della valutazione del rischio caduta.
- 3) Rischio scivolamento e rischio caduta: il coefficiente di attrito

In dettaglio:

1) Cadute in piano e pavimenti antisdrucciolevoli: la normativa

Il documento segnala come l'eventualità che un ambiente possa indurre la caduta accidentale di un lavoratore "non è una condizione di pericolo nuova per la normativa italiana sulla sicurezza sul lavoro".

Si ricorda che il paragrafo 1.3.2. dell'Allegato IV "Requisiti dei luoghi di lavoro" del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza nei Luoghi di lavoro) prevede che "i pavimenti presentino condizioni tali da rendere sicuro il movimento e il transito delle persone e dei mezzi, prescrivendo che questi siano fissi, stabili ed antisdrucciolevoli, esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi, oltre ad essere non ingombrati da materiali che possano ostacolare la normale circolazione".

In particolare il decreto ministeriale 236/1989 stabilisce che "per pavimentazione antisdrucciolevole si debba intendere una pavimentazione realizzata con materiale il cui coefficiente di attrito (CoF), misurato secondo il metodo della British Ceramic Research Association Ltd. Rep. CEC. 6/81 (BCRA), sia superiore ad un valore minimo determinato".

Riprendiamo dal documento la tabella con i valori del coefficiente di attrito secondo il metodo BCRA (Decreto Ministeriale 14 giugno 1989, n. 236):

	PROVE SU PIANO INCLINATO/TEST ON INCLINED PLANE
$\mu \leq 0,19$	Scivolosità pericolosa/Dangerous sliding
$0,20 \leq \mu \leq 0,39$	Scivolosità eccessiva/Excessive sliding
$0,40 \leq \mu \leq 0,74$	Attrito soddisfacente/Satisfactory friction
$\mu > 0,74$	Attrito eccellente/Excellent friction

2) Gli obblighi e le criticità della valutazione del rischio caduta.

Il rischio di caduta in piano rappresenta dunque un rischio normato, un rischio "che il datore di lavoro è obbligato a valutare, e in relazione al quale vanno identificate adeguate misure protettive".

A questo proposito si sottolinea che questi rischi pur essendo rischi specifici per alcune categorie di lavoratori e in determinati ambienti di lavoro ("quando cioè le attività svolte determinano piani di calpestio bagnati o resi umidi perché imbibiti da sostanze liquide, grasse o oleose, scivolamento e slittamento sul pavimento), sono anche fattori di rischio di carattere generale, "poiché riguardano tutti i luoghi di lavoro".

Infatti "in qualsiasi tipologia di ambiente, e in qualsiasi attività", le condizioni di esercizio "determinano situazioni di usura dei piani di calpestio che influiscono sulla sicurezza di tutte le pavimentazioni compromettendo, di conseguenza, la sicurezza di chiunque transiti, anche di quei lavoratori che indossano dispositivi di protezione individuale (DPI)".

Tuttavia si segnala che, nella pratica corrente, "la valutazione del pericolo caduta viene condotta solo per gli ambienti nei quali questo è riconosciuto come rischio specifico, trascurando quanto imposto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., che all'art. 2 lettera q, definisce la valutazione dei rischi come la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori". Inoltre i datori di lavoro "sono chiamati ad assicurare adeguate condizioni di sicurezza e protezione non solo per i propri dipendenti, ma per tutti i soggetti che, per qualsiasi motivo e indipendentemente dal tempo di permanenza, sono presenti nell'ambiente di lavoro. Sempre il D.lgs. 81/2008 e s.m.i., infatti, all'art. 18 comma 1 lettera q, attribuisce al datore di lavoro l'obbligo di prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi, non solo per i propri dipendenti, ma anche per la salute della popolazione, e assicurarsi che le condizioni dei luoghi di lavoro non deteriorino l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio".

Pertanto la valutazione del rischio caduta "non può riguardare solo i lavoratori di un'azienda, e questa considerazione diventa ancora più evidente se si osserva che nella quasi totalità delle attività lavorative è prevedibile, se non formalmente previsto, l'accesso oltre ai dipendenti, anche a persone dall'esterno".

L'estensore del Documento di Valutazione dei Rischi deve tener conto che ai visitatori deve essere "garantita l'accessibilità ai locali nella massima sicurezza".

In definitiva il problema della valutazione di questo rischio è esteso e non riguarda "solo i luoghi di lavoro manifatturieri, tradizionalmente ritenuti a rischio, ma anche, e principalmente, i contesti del terziario, dove questo rischio è ampiamente sottostimato e spesso assolutamente incontrollato".

3) Rischio scivolamento e rischio caduta: il coefficiente di attrito.

Il documento segnala che gli infortuni provocati da scivolamento o inciampo sulla superficie di calpestio "vengono generalmente ricondotti anche dalla letteratura e dalla normativa tecnica-edilizia al valore della resistenza allo scivolamento delle pavimentazioni".

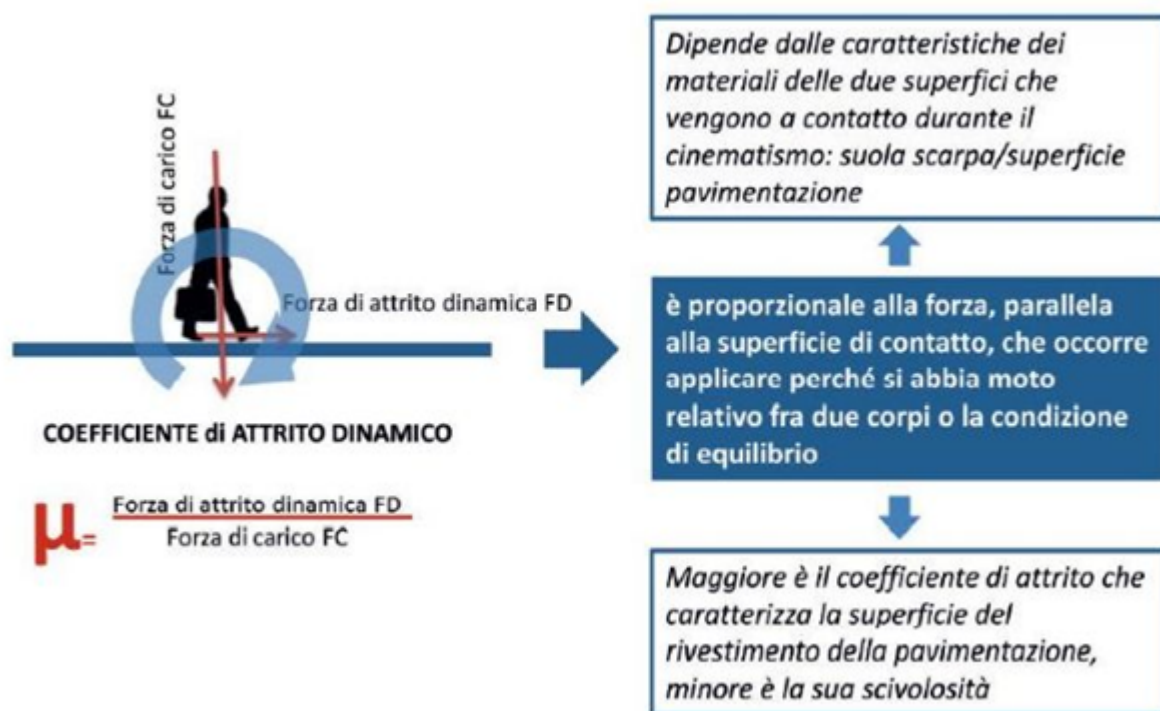
Ed in effetti, la caduta sullo stesso livello è prevalentemente riconducibile ad una inadeguata interazione tra la superficie della suola della scarpa e la superficie del pavimento ed è fortemente condizionata, dalla resistenza allo scivolamento della superficie di calpestio".

Riguardo a quest'ultimo aspetto si ricorda che la resistenza allo scivolamento della pavimentazione "attiene alle caratteristiche superficiali del suo rivestimento che possono ostacolare o facilitare lo scorrimento di corpi in movimento su di esso". E questa qualità è "condizionata principalmente dal controllo dell'attrito radente e dal livello di porosità del trattamento superficiale del rivestimento".

In particolare la resistenza allo scivolamento della superficie di calpestio descrive "le condizioni cinematiche e dinamiche del movimento di un corpo a contatto con essa". E "il parametro generalmente utilizzato per descrivere il livello di scivolosità di una superficie è il coefficiente di attrito radente statico o dinamico, che corrisponde ad una grandezza adimensionale dipendente dalle caratteristiche dei materiali delle due superfici che vengono a contatto durante il cinematismo (suola scarpa/superficie pavimentazione)".

È bene poi sapere che "maggiore è il coefficiente di attrito che caratterizza la superficie del rivestimento della pavimentazione, minore è la sua scivolosità", ma, analogamente, "maggiore è il coefficiente di attrito, maggiore è anche la possibilità di inciampo".

Riportiamo dal documento una tabella sul calcolo del coefficiente di attrito dinamico:



Ricordando che il coefficiente di attrito è un "valore che dipende dalle caratteristiche dei due corpi che vengono a contatto durante lo spostamento e alle caratteristiche e condizioni in cui tale contatto avviene" (con un valore condizionato da fattori oggettivi - tecnici, ambientali e funzionali-spaziali - e soggettivi - umani/comportamentali), la determinazione del valore del coefficiente d'attrito ("sufficiente ad assicurare adeguati livelli di sicurezza") dipende da fattori diversi.

Ad esempio la determinazione del valore deve:

“tener conto dell’esposizione “alle condizioni ambientali, quali temperatura, umidità e pioggia”;

“distinguere i rivestimenti di pavimentazioni per interni e quelli per esterni”;

“considerare le attività insediate e la destinazione d’uso dell’ambiente in cui la pavimentazione è messa in opera, in relazione alla maggiore o minore esposizione di questa ad agenti contaminanti, macchianti, filmanti e alteranti in genere”.

A questi vanno, infine, aggiunti “i fattori legati alle caratteristiche fisiche e comportamentali degli utenti, dei quali vanno considerati le abilità fisiche in generale, in termini di abilità motoria, forza muscolare, capacità di equilibrio, funzionalità articolare, resistenza agli sforzi; le abilità percettivo-sensoriali, quali vista, udito, tatto; le abilità psico-cognitive, come la capacità di attenzione, di memoria e ragionamento, la capacità di orientamento, ecc.; nonché i possibili usi impropri degli spazi da parte degli utilizzatori, come il mancato rispetto di regole sull’abbigliamento, il consumo di cibi in luoghi non destinati a tale funzione, cicli irregolari di pulizia ordinaria e straordinaria, ecc”.

Segnaliamo, in conclusione, che il documento, si sofferma anche sulla sicurezza antincendio sottolineando che “se è pertinente individuare un rischio relativo alla percorribilità degli spazi durante un utilizzo normale dei luoghi, nello svolgimento delle attività, si pone, a maggior ragione, il problema relativo alla percorribilità degli spazi negli stati non ordinari e in emergenza”.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.2

Quali sono le differenze tra smart working e telelavoro?

In materia di smart working si sottolineano i pericoli della confusione tra le diverse modalità di lavoro a distanza e, in particolare, si fa riferimento ai rischi di fraintendimento tra smart working (lavoro agile) e telelavoro. Fraintendimento che, come ricordava l’ Ing.Gaetano Fede (Consigliere CNI e Coordinatore del Gruppo di Lavoro Sicurezza), possono “confondere pericolosamente le acque, anche in relazione ai nuovi rischi” che possono derivare da queste modalità di lavoro.

Per fare un po’ di chiarezza sulle definizioni e sulle differenze si può fare riferimento ad un recente documento - realizzato dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI) dal titolo “Linee di indirizzo per la gestione dei rischi in modalità smart working”. Un documento che vuole fornire utili indicazioni in materia di smart working partendo da una corretta comprensione di cosa sia “lavoro agile”, “telelavoro” o “coworking”. Anche perché il primo passo per una corretta prevenzione di qualunque attività e modalità lavorativa è, evidentemente, la conoscenza delle sue specificità.

In particolare ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- 1) Le definizioni e le caratteristiche del lavoro agile.
- 2) Le definizioni e le caratteristiche del telelavoro.
- 3) Le differenze e rapporti tra smart working e telelavoro.

In dettaglio:

1) Le definizioni e le caratteristiche del lavoro agile.

Il documento ricorda che la definizione ufficiale del lavoro agile è rintracciabile nella Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 che lo definisce come “un nuovo approccio all’organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione”.

Inoltre l’attuale normativa vigente (Legge n. 81 del 22 maggio 2017) riporta in riferimento al lavoro agile quanto segue: “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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali 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”.

Le linee di indirizzo indicano, in buona sostanza, che “il lavoro agile ha come fine l’obiettivo di identificare e introdurre la possibilità per il lavoratore di svolgere le attività assegnate nelle condizioni ritenute più confortevoli”, ad esempio:

“la scelta del luogo di lavoro presso il quale il lavoratore vorrebbe svolgere la sua mansione, o l’assegnazione di uno spazio in un ambito di coworking, riducendo per quanto possibile, gli spostamenti in entrambi i casi, fornendo adeguati strumenti, che dovranno consentire il regolare svolgimento del lavoro nella nuova modalità, in merito all’organizzazione, in quanto egli deve raggiungere un obiettivo ma con l’opportunità di concordare i cicli di lavoro, nei tempi e nei modi a lui più consoni, nel rispetto delle scadenze fissate contrattualmente con il datore di lavoro ma senza necessariamente fare riferimento a orari e luoghi predefiniti”.

Dunque la modalità di lavoro agile “concede flessibilità e autonomia al lavoratore nella scelta degli spazi, degli orari e in buona parte anche in merito agli strumenti da utilizzare”, ma prevede “il raggiungimento

di obiettivi (a cui ovviamente sarà legata la prestazione del lavoratore stesso) e pertanto anche una responsabilità del lavoratore in merito ai risultati da ottenere”.

2) Le definizioni e le caratteristiche del telelavoro.

Il documento CNI riporta varie definizioni:

...la prima di origine anglosassone è fornita dall'Oxford Languages: il telelavoro è quella modalità svolta 'secondo il decentramento produttivo e occupazionale realizzato mediante strumenti telematici che permettono di lavorare scambiando dati e informazioni in tempo reale con la sede di lavoro..

...la seconda è relativa agli accordi di categoria del settore privato. L'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 riprende integralmente la definizione dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 2002 secondo cui il telelavoro 'costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa'.

...la terza riguarda l'accordo quadro nazionale del settore pubblico. L'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 Marzo 2000 "contiene infine la seguente definizione: 'L'espressione telelavoro indica, in via generale, le molteplici possibilità di modificare la natura e la localizzazione del lavoro attraverso l'utilizzo di reti di telecomunicazioni avanzate e di tecniche del trattamento delle informazioni. Prendendo in considerazione i rapporti di lavoro subordinato, due, quindi, gli elementi che risultano imprescindibili: l'utilizzo di strumenti informatici e l'esistenza di una certa distanza fisica tra il telelavoratore e la macro-sede cui risulta assegnato'".

In tutte tre le definizioni – indicano le linee di indirizzo – “è evidente che i parametri comuni che caratterizzano tale modalità sono lo svolgimento non presso la sede di lavoro abituale e la disponibilità di strumenti informatici adeguati”. E “non viene mai citata invece la caratteristica degli obiettivi, né la libertà di orario, presumendo pertanto che lo stesso possa rimanere invariato. In merito all'orario è chiaro che esso, salvo diverse intese tra le parti da formalizzare nel contratto in essere, dovrà rimanere lo stesso che il lavoratore avrebbe all'interno degli spazi lavorativi aziendali”.

Si deduce, infine, che “rimane l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro verso il lavoratore stesso”.

Si ricorda poi che le modalità di svolgimento di questa tipologia di lavoro possono essere diverse.

Si riportano le tre principali:

Telelavoro a domicilio: “il lavoratore utilizza strumenti tecnologici adatti a consentirgli lo svolgimento dell'attività lavorativa da casa. Questa forma di telelavoro interessa una varietà di attività come, ad esempio, i lavori tradizionali di ufficio.

Telelavoro mobile: in questo caso per il lavoratore non esiste un luogo specifico di lavoro ma tanti luoghi, purché sia munito di strumenti idonei (PC portatile, smartphone, i-pad, ecc.) che gli consentano di avere a disposizione il collegamento sia per le comunicazioni che per l'accesso ai dati necessari. Questa modalità operativa è diffusa per figure che operano nell'ambito della distribuzione (ad esempio rappresentanti di commercio o venditori) e dell'assistenza tecnica e che sono per la maggior parte del tempo in trasferta.

Telelavoro da telecentri: i lavoratori dipendenti o a contratto per fornire le loro prestazioni all'azienda o al committente per cui lavorano si recano presso telecentri, strutture attrezzate con prodotti e servizi tecnologici adatti a svolgere il lavoro a distanza. Il telecentro è una postazione remota rispetto alla sede dell'azienda o del cliente, connessa con reti a larga banda e tipicamente fornita di sistemi di videoconferenza, software per 'cloud computing' ed altri servizi come, ad esempio, mensa aziendale, servizio navetta per il trasporto dei telelavoratori, ecc.. Tali strutture potrebbero essere fornite in affitto a società che vi mandano i propri lavoratori o realizzate anche congiuntamente da due o più società che si consorziano tra loro”.

3) Le differenze e rapporti tra smart working e telelavoro

In definitiva, smart working e telelavoro, pur avendo evidenti caratteristiche comuni, “rimangono due modalità di lavoro con profonde differenze”.

Se caratteristiche comuni sono identificabili nello “svolgimento del proprio lavoro lontano dalla sede aziendale o comunque dal luogo di lavoro abituale” e nella “disponibilità di strumentazione adeguata a lavorare a distanza” (oltre ad alcuni vantaggi comuni come la riduzione dell'inquinamento e il calo degli infortuni in itinere), molto diversa “è invece la situazione relativa agli orari di lavoro e agli obiettivi concordati secondo le modalità del contratto di lavoro”.

Infatti il telelavoro richiede semplicemente "lo spostamento, in tutto o in parte, della sede di lavoro dai locali aziendali ad altra sede (solitamente l'abitazione del lavoratore), ma il dipendente è vincolato comunque a lavorare da una postazione fissa e prestabilita, con gli stessi limiti di orario che avrebbe in ufficio o comunque specificandolo nell'accordo tra le parti senza cambiamenti di durata salvo modifiche specifiche del contratto". In questo senso il carico di lavoro, gli oneri e i tempi della prestazione sono "equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono la prestazione all'interno del posto di lavoro".

Invece lo smart working prevede "completa autonomia per il lavoratore compresa la libertà di svolgere la propria attività/mansione in orari a sua scelta ma anche di eseguirla in parte all'interno di locali aziendali e in parte (o totalmente) all'esterno, ma senza stabilire una postazione fissa".

Dunque "non ci sono vincoli di spazio e di tempo, salvo i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Si può lavorare da qualsiasi luogo (dentro e fuori l'azienda), non si timbra un cartellino, non si fanno pause in orari predefiniti. L'azienda e il dipendente ridefiniscono in maniera flessibile le modalità di lavoro".

Infine la differenza maggiore – sottolineano gli autori delle linee di indirizzo – risiede "in una proprietà dello smart working che non si riscontra assolutamente nel telelavoro": la modalità lavoro agile "prevede la determinazione e la condivisione di obiettivi precisi".

Questo significa che "i lavoratori in smart working una volta stabilita la durata e la dead line (scadenza) di un obiettivo di risultato nella propria attività" (oggetto di confronto e accordo preventivo con la dirigenza aziendale) "potrebbero gestire in autonomia la propria mansione e nel caso la stessa venga sviluppata in maniera ottimale potrebbero non solo variare in completa libertà le fasce orarie di impegno lavorativo ma anche diminuire le ore lavorate".

In questa modalità di lavoro, a differenza del telelavoro, ci si focalizza, dunque, sul "raggiungimento di obiettivi e risultati".

Si segnala infine che il documento CNI, si sofferma anche sulla definizione e sulle differenze tra smart working, coworking e lavoro a distanza.

Fonte: Punto sicuro.www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.3

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttarò.

Chiuso in data 25/09/2021