

Leoni & Partners

Lavoro & Notizie

Informativa sulla sicurezza dei lavoratori che operano in modalità' di smart working - lavoro agile

Aggiornato al 29 marzo 2020



In evidenza

La definizione ed il campo di applicazione dello *smart working* riferisce alla Legge n. 81 del 22 maggio 2017, Capo II Art. 22.

Nello specifico, così come previsto dai **D.P.C.M. 8 marzo 2020 e 11 marzo 2020 e dal Protocollo datato 14 marzo 2020 (Misure urgenti per il contrasto dell’Emergenza Coronavirus)**, lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità *smart working* disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, **per la durata dello stato di emergenza** di cui alla delibera del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti (art. 2 comma 1 lettera r)

Illuminazione - Norma EN 12464-1 - e microclima - Norma ISO 7730

Gli ambienti devono avere caratteristiche ottimali d’illuminazione (naturale e artificiale) e di microclima.

Le superfici vetrate presenti devono consentire una buona illuminazione naturale. Le finestre devono essere munite di dispositivi di copertura regolabile per attenuare l’eccessivo soleggiamento nella stagione estiva e la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

L’illuminazione artificiale deve fornire valori d’illuminamento sufficienti ed adeguati al lavoro svolto negli ambienti.

Le temperature devono essere idonee allo svolgimento delle mansioni (“comfort termico”). Deve essere garantito il ricambio d’aria ambienti (finestrature apribili e/o impianto di trattamento dell’aria).

Allegato IV Dlgs 81/08

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve assicurarsi che il luogo di lavoro prescelto risponda ai seguenti requisiti: illuminato e areato naturalmente, ben asciutto e difeso contro l’umidità; avente condizioni adeguate di igiene. In luoghi chiusi, ricambio d’aria sufficiente mediante finestrature apribile e/o impianti di trattamento dell’aria.

Se necessario, integrare l’illuminazione esistente con sistemi di illuminazione localizzata. Se possibile, eliminare la luce diretta proveniente da finestre o da fonti artificiali non opportunamente schermate.

Esposizione al videoterminale ed affaticamento visivo

Si tratta di un sovraccarico dell’apparato visivo. I sintomi sono bruciore, lacrimazione, secchezza oculare, fastidio alla luce, dolore oculare e mal di testa, visione annebbiata o sdoppiata, frequente chiusura delle palpebre e stanchezza alla lettura. Sono disturbi che si manifestano in chi è sottoposto a stress visivo e possono causare vere e proprie malattie. Provvedimenti di riduzione e controllo del rischio:

- cura particolare del giusto orientamento dei monitor in relazioni alle fonti luminose
- adattamento dei programmi agli utilizzatori migliorando il comfort e la facilità d’uso
- curare l’efficacia della ventilazione ambientale
- ai lavoratori addetti deve essere fornita la prevista informazione e formazione al fine di evitare posture, modalità operative e comportamentali difformi dal contenuto del presente documento

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve assicurarsi che le caratteristiche del VDT in uso (se di sua proprietà) siano idonee e nel rispetto delle disposizioni di legge.

Con schermo avente buona risoluzione, grandezza sufficiente alle esigenze lavorative e possibilità di variazione della retroilluminazione. L'attività eseguita al videoterminale per un tempo uguale o superiore a 20 h/settimana (4 ore al giorno) prevede pause di 15 min. ogni 120 di esposizione (alternanza con altre attività che non comportano l'uso del VDT).

Il principale provvedimento di natura prevenzionistica è costituito comunque dalla sorveglianza sanitaria come previsto all'articolo 176 Titolo VII d.lgs. 81/08 con visite di natura oculistica e posturale.

Posto di lavoro: ergonomia

Le caratteristiche dei posti di lavoro devono garantire un sufficiente livello di ergonomia: sedie regolabili, scrivanie con superficie a basso indice di riflessione, struttura stabile e dimensioni sufficienti a permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.

La disposizione degli arredi deve essere razionale, il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo da garantire agli occupanti spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e movimenti operativi (punto 2, lettera a) dell'allegato xxxiv del d. lgs. 81/08).

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve preferire una postazione di lavoro avente le seguenti caratteristiche: di colore opaco e non riflettente, sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature nonché consentire un appoggio degli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera; profondità tale da assicurare la corretta distanza visiva dallo schermo; stabile e di altezza (fissa o regolabile) indicativamente fra 70 e 80 cm; spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti

inferiori e per il sedile.

Verificare inoltre che i tavoli e le scrivanie non abbiano spigoli vivi o parti usurate che potrebbero provocare tagli, abrasioni ecc.

Ove possibile, il lavoratore deve utilizzare una sedia con schienale e seduta ergonomiche, regolabile in altezza, stabile. In sua mancanza si raccomanda di variare la posizione seduta alternandola a quella eretta e di mantenere una postura ordinata (non tenere le gambe accavallate, utilizzare una pedana poggia piedi se necessario, mantenere la schiena eretta ecc.).

Inoltre, si raccomanda di ridurre al minimo i movimenti rapidi e ripetitivi.

Organizzazione del lavoro: stress lavoro-correlato

L'azienda affronta il tema dello stress lavoro-correlato nell'ambito della formazione (formazione specifica sui rischi propri delle attività lavorative).

Qualora il lavoratore riscontrasse situazioni potenzialmente stressogene, o avvertisse stati di stress psico-fisico potenzialmente collegati alla modalità lavorativa DEVE avvertire tempestivamente il Datore di Lavoro o un delegato da lui preposto. Il lavoratore può richiedere una visita con il Medico Competente Aziendale al fine di valutare la situazione ed applicare le opportune soluzioni. Si rimanda alle raccomandazioni al paragrafo "lavoro solitario/isolato".

Rischi di natura elettrica

L'impianto elettrico dei luoghi di lavoro deve essere realizzato con i criteri di sicurezza secondo quanto previsto dalla normativa vigente (d.m. 37/2008).

L'impianto deve essere provvisto di dichiarazione di conformità alla regola d'arte.

Deve essere eseguita verifica della messa a terra ai sensi del DPR 462/01 con cadenza periodica.

Provvedimenti di riduzione e controllo del rischio:

mantenimento standard di sicurezza di progetto dell'impianto elettrico pianificando interventi di manutenzione preventiva periodica.

Controllo periodico stato di conservazione dei cavi di alimentazione delle apparecchiature elettriche.

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve assicurarsi, ove possibile, che l'impianto elettrico sia realizzato con i criteri di sicurezza secondo quanto previsto dalla normativa vigente (d.m. 37/2008). Deve assicurarsi in merito all'efficienza e all'integrità dei cavi, dei dispositivi e delle attrezzature prima dell'uso. Predisporre la propria postazione di lavoro e le attrezzature in modo da evitare che i cavi e i collegamenti elettrici possano essere fonte di rischio.

Utilizzare, se necessari, adattatori e prolunghe adatti a supportare le correnti assorbite dagli apparecchi utilizzati. Si raccomanda di disinserire le prese elettriche e di spegnere i dispositivi elettrici al termine delle attività lavorative.

Esposizione al rumore

Le principali sorgenti sonore in ufficio sono (elenco esemplificativo e non esaustivo):

- voci (sussurrate, parlate, conversazioni telefoniche ecc.)
- calpestio (passaggio di persone ecc.)
- suonerie telefoni
- suonerie telefoni cellulari
- funzionamento apparecchiature (stampante, fax, pc, ecc.)
- funzionamento impianti (imp. di condizionamento ecc.).

I livelli di rumorosità degli uffici di norma non causano deficit uditivi, ma, in soggetti particolarmente sensibili, possono causare affaticamento mentale e sensoriale, stanchezza precoce (annoyance) ed effetti extra uditivi. Questi ultimi si riferiscono a livelli di circa 70 o più dba e consistono in variazioni della pressione arteriosa (in soggetti predisposti), facilitazione alla gastrite e diminuzione dell'acutezza visiva.

Prevenzione del rischio:

- attenzione alla localizzazione degli ambienti (problematica del rumore urbano)
- comfort dei luoghi di lavoro tramite controsoffittatura fonoassorbente ecc.
- comfort della postazione di lavoro
- intervenire su alcune fonti: ventilazione, stampanti, calpestio nel limite del possibile.

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve privilegiare, ove possibile, per lo svolgimento dell'attività di lavoro, ambienti a basso livello di rumorosità.

Lavoro solitario/isolato

È possibile definire "lavoratori solitari" e/o "lavoratori isolati" un lavoratore o una lavoratrice che svolgano attività senza una sorveglianza, un'interrelazione diretta o la presenza ravvicinata di altri soggetti. La condizione non è necessariamente permanente, può accadere che un lavoratore riceva un compito occasionale che deve essere svolto autonomamente e isolato, per un periodo più o meno breve.

Tale condizione può comportare da un lato il rischio vero e proprio derivante dalla mancata possibilità di venire soccorsi (sia in caso di infortunio sul lavoro, sia in caso di malore o evento accidentale) e, dall'altro, le conseguenze, meno dirette ma comunque da non trascurare, che hanno a che vedere con gli aspetti psicologici e sociali che possono avere delle ripercussioni sullo stato di benessere del lavoratore.

Il lavoratore che opera in modalità smart working può svolgere la propria attività in spazi condivisi con altre persone (a casa, ecc.) ed è in contatto con colleghi e superiori attraverso i mezzi di comunicazione telematici (telefono, e-mail, chat aziendale ecc.).

Rischio incendio/emergenza ed evacuazione

Il datore di lavoro provvede ad effettuare una valutazione del Rischio di Incendio in relazione agli ambienti occupati.

Gli impianti ed i mezzi estinguenti degli incendi devono essere costantemente verificati e mano tenuti tramite ditta specializzata.

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve premunirsi delle necessarie informazioni sull'adeguatezza ed il funzionamento degli eventuali sistemi di estinzione presenti e sui comportamenti da adottare e su come affrontare eventuali situazioni di emergenza. Si rimanda alle raccomandazioni al paragrafo "rischi di natura elettrica".

Campi elettromagnetici (wi-fi, impianti, attrezzatura da ufficio)

Il rischio è legato alla presenza di apparecchiature/impianti che emettono onde elettromagnetiche in determinati valori di azione.

I limiti di tali valori di esposizione sono fissati da norme tecniche del comitato elettrotecnico italiano: CEI 211-6 E CEI 211-7 in relazione a campi elettromagnetici a bassa frequenza (0 hz - 10 hz) e ad alta frequenza (10 Hz - 300 GHz)

Nelle realtà del terziario i lavoratori vengono esposti a sorgenti, attrezzature ed apparati cosiddetti "giustificabili" ossia che non comportano apprezzabili rischi per la salute quali ad esempio (elenco non esaustivo e soggetto a continui aggiornamenti): computer ed attrezzature informatiche, impianto di wi-fi, attrezzature da ufficio, cellulari e cordless, apparecchiature audio video, sistemi di allarme, apparecchi elettrici a bassa potenza, forni a microonde ecc.

Tutte le apparecchiature in uso devono essere marcate CE e valutate secondo gli standard armonizzati per la protezione dai C.EM.

Le attrezzature devono essere installate ed utilizzate secondo le indicazioni dei costruttori.

Il datore di lavoro verifica tramite il libretto d'uso e manutenzione la conformità delle attrezzature agli standard C.EM.

In particolare per quanto riguarda l'impianto wi-fi (wireless fidelity) per la connessione a internet in banda larga, si specifica che i sistemi wi-fi sono disciplinati da apposite normative internazionali che ne regolano il funzionamento e le caratteristiche trasmissive. Per l'Italia la normativa tecnica di riferimento è la ET S 300-382-2 che impone per i dispositivi wi-fi di non irradiare con una potenza superiore a 100 milliwatt. il campo elettrico generato dagli impianti wi-fi non è costante nel tempo, in quanto la sorgente wi-fi (access point) non emette in modo continuativo, ma varia in funzione del traffico dati da gestire (con un picco durante le operazioni di download dati da terminale).

Indagini condotte da arpa Emilia Romagna hanno stabilito che i valori di campo elettrico emessi da apparecchiature wi-fi sono di modesta entità (ampiamente inferiori a 100 milliwatt) anche nei momenti di maggior traffico dati (upload e download).

Pertanto, con riferimento studi ad oggi disponibili, l'esposizione ai campi elettromagnetici relativa a impianto wi-fi risulta ben al di sotto dei livelli di riferimento previsti dalla normativa vigente e non comporta rischi per la salute dei lavoratori.

Il lavoratore che opera in modalità smart working deve assicurarsi che le attrezzature e gli apparati in uso siano rispondenti alle normative vigenti in tema di C.EM e dotate di marcatura CE.



Per qualsiasi informazione o quesito, potete scrivere a:

studioleoniepartners@bgt.it.gt.com

Uffici

Milano

Via Statuto, 4

20121, Milano

T +39 02 36 57 35 00



bgt-grantthornton.it

© 2020 Leoni & Partners. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Leoni & Partners is a subsidiary of Bernoni & Partners which is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.