

JUSTO 2013 MA

fd
Riviste



Anuar Arebi
FOTOGRAFICO

James Hoff

Rivista trimestrale
Anno II • N. 2-3 / giugno 2021
NUMERO CELEBRATIVO DEI 20 ANNI DEL D.LGS. 231

In copertina fotografia di Anuar Arebi
Avventura, notturno, fascinazione – La città “muta”

 Wolters Kluwer

Rivista registrata: Tribunale di Bologna 09.11.2020, n. 8549
ISSN: 2724-3753

© Copyright 2021 Filodiritto
filodiritto.com

inFOROmatica S.r.l., Via Castiglione, 81, 40124 Bologna
inforomatica.it

tel. 051 9843125 - fax 051 9843529 - commerciale@filodiritto.com

Progetto fotografico di © Anuar Arebi - *Avventura, notturno, fascinazione – La città “muta”*

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i film, i microfilm, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i paesi. Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15 % di ciascun volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633. Le fotocopie utilizzate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale, o comunque per esigenze diverse da quella personale, potranno essere effettuate solo a seguito di espressa autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazione per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana, 108 - 20122 Milano. e-mail: autorizzazioni@clearedi.org, sito web: www.clearedi.org

Smart working, health & safety e responsabilità dell'impresa

di [Andrea Berni](#), [Emanuele Madini](#), [Jennifer Basso Ricci](#) e [Giulia Dei Pieri](#)

* Contributo sottoposto con esito positivo a referaggio secondo le regole della rivista.

Sommario

1. Innovazione digitale e lavoro
2. Smart Working ed emergenza Covid-19
3. Smart Working e sicurezza sul lavoro
4. Smart Working e responsabilità per le aziende

1. Innovazione digitale e lavoro

L'agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) monitora i trend emergenti in ambito Health & Safety cercando di individuare le sfide future che stanno presentandosi come risultato dei cambiamenti nel mondo del lavoro. Tra le pubblicazioni più interessanti di EU-OSHA vi è la ricerca "*Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*" resa nota nel Novembre del 2018¹ a conclusione di un grande progetto di ricerca biennale sugli effetti della digitalizzazione sulla sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) nell'UE.

La prospettiva che ci dà EU-OSHA rispetto ai prossimi 10 anni, disegna un processo di *disruptive innovation* dell'organizzazione del lavoro rispetto alla concezione odierna.

L'IoT (Internet of Things) nei processi di produzione, la digitalizzazione, le tecnologie basate sulle TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione), la Robotica e l'Intelligenza Artificiale avranno un impatto considerevole sulla natura e sull'ubicazione del lavoro e di conseguenza sulla Health & Safety (di seguito "H&S").

L'EU-OHSA ha elaborato un'analisi previsionale secondo la quale il Futuro potrà evolvere seguendo due principali linee direttrici:

- automazione, complessità e interconnessione dei processi di lavoro;

- autonomia nell'organizzazione del lavoro, auto-apprendimento e auto-gestione.

Molte attività lavorative saranno svolte direttamente attraverso processi di automazione e i lavori che non saranno svolti direttamente dalle Macchine richiederanno comunque un elevato grado di interazione Uomo-Macchina e pertanto la necessità da parte dei lavoratori di sviluppare una competenza digitale che oggi i lavoratori non possiedono.

Come e in che modo i processi di innovazione del lavoro saranno determinati e recepiti nei singoli Paesi Membri, dipenderà molto dal grado di risposta al cambiamento degli stakeholder e degli enti regolatori odierni.

2. Smart Working ed emergenza Covid-19

Un primo passo in avanti in questa direzione, in Italia, è stato dato dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano nel 2012 che ha definito lo Smart Working come **"una filosofia manageriale basata sulla restituzione alle persone di autonomia e flessibilità nella scelta di luoghi, orari e strumenti per lavorare, a fronte di una responsabilizzazione sui risultati"**. In Italia dal 2017 lo Smart Working ha una cornice normativa avanzata, la **legge 81/2017** che all'art.18 lo definisce come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" stabilita mediante un "accordo individuale", libero e reversibile tra datore di

¹ <https://osha.europa.eu/it/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>

lavoro e singolo lavoratore in base al quale le parti convengono su un'organizzazione del lavoro per obiettivi "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici".

Nonostante la novità e rilevanza del fenomeno e il suo inquadramento giuridico finalmente chiaro, lo Smart Working continua ad essere confuso con il concetto di telelavoro, lavoro da casa o ricondotto riduttivamente a politiche di welfare e conciliazione. Il vero cambiamento che deriva dallo Smart Working, tuttavia, è ben più profondo: si tratta di passare da un management orientato al presenzialismo e al controllo di orari e comportamenti, ad uno orientato alla fiducia, alla collaborazione e alla meritocrazia. Ad essere messo in discussione non è soltanto il nesso spazio-temporale tra il lavorare e l'essere sul posto di lavoro, ma i principi stessi su cui l'organizzazione del lavoro si fonda.

Nel 2019 in Italia lo Smart Working riguardava circa 570.000 lavoratori, il 20% in più rispetto all'anno precedente ed erano soprattutto le grandi imprese ad avere iniziative strutturate.

L'emergenza Covid-19 ha costituito un radicale punto di svolta. Molte organizzazioni, infatti, per far fronte all'emergenza sanitaria hanno chiesto alle persone di lavorare da casa introducendo, spesso per la prima volta, modelli di Smart Working. Lo stesso Governo ha puntato sullo Smart Working come strumento per conciliare distanziamento fisico, e quindi tutela della salute, con l'esigenza di garantire continuità delle attività economiche e nell'erogazione dei servizi. Fin dai primi decreti l'adozione dello Smart Working è stata promossa attraverso una semplificazione della procedura di attivazione e l'utilizzo di standard di informative sulla salute e sicurezza pubblicate direttamente dall'INAIL. Ovunque possibile, sia nel settore privato che in quello pubblico, lo Smart Working è diventato quindi la modalità preferibile o addirittura obbligatoria di lavorare

L'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano ha stimato che, durante la fase più acuta dell'emergenza, lo Smart Working ha coinvolto un totale di

6,58 milioni di lavoratori, circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani.

Aziende e persone che già in precedenza avevano sperimentato modelli di Smart Working si sono trovate indiscutibilmente avvantaggiate perché tecnologicamente, culturalmente e organizzativamente preparate, tutti gli altri si sono trovati ad improvvisare. Il cambiamento, tuttavia, è stato radicale per tutti, i lavoratori si sono trovati a dover svolgere da remoto ogni attività, comprese quelle di collaborazione e relazione interpersonale che in precedenza avevano sempre assunto richiedessero una copresenza fisica in ufficio.

Quello che in molti si sono trovati a sperimentare, spesso in maniera improvvisata, non è però il "vero" Smart Working, ma una forma di lavoro da remoto estremo e vincolato, nella quale sono venuti a mancare quei presupposti di volontarietà e flessibilità che sono alla base dello scambio tra autonomia nella scelta delle modalità di lavoro e responsabilizzazione sui risultati su cui si dovrebbe fondare ogni accordo di Smart Working. Lo Smart Working è infatti un accordo libero e responsabile tra azienda e lavoratore, che prevede che le persone, con flessibilità e autonomia, scelgano il luogo più adatto e l'orario ideale per svolgere una determinata attività. Nella fase 1, tuttavia, i lavoratori non hanno avuto alcuna possibilità di scelta perché la casa è diventata l'unico luogo di lavoro possibile. **Anche l'urgenza ha condizionato pesantemente il processo di adozione non consentendo alle organizzazioni di mettere a punto piani di formazione e change management necessari per abilitare comportamenti e stili di leadership orientati alla responsabilizzazione sui risultati.** L'orario è rimasto in molti casi rigido e le nuove condizioni di lavoro hanno forzato a un modo di comunicare e collaborare a cui i lavoratori, e soprattutto i capi, non erano culturalmente e organizzativamente preparati.

Nonostante questo, i risultati dell'applicazione dello Smart Working in fase emergenziale sono stati in media positivi, in qualche caso addirittura sorprendenti: da una rilevazione fatta dall'Osservatorio Smart Working

su circa 8.600 lavoratori appartenenti a realtà sia pubbliche sia private, è emerso che il 68% di loro è riuscito a svolgere da remoto tutte le proprie attività, il 29% non è riuscito a svolgerne una parte mentre solo per il 3% non è stato possibile svolgere la maggior parte del proprio lavoro. Dalla stessa rilevazione emerge, inoltre, che questo nuovo modo di lavorare ha avuto un impatto positivo sulle performance lavorative: l'85% delle persone ha ritenuto ottima o buona la propria efficacia lavorativa e l'86% la propria efficienza. Le uniche criticità segnalate hanno riguardato il rischio di inibire la socializzazione e collaborazione tra team diversi all'interno dell'organizzazione e di rendere più difficile l'innovazione trasversale. A livello individuale si sono poi riscontrate alcune criticità come senso di isolamento, difficoltà a disconnettersi e a mantenere un equilibrio tra vita privata e professionale, tutti elementi che difficilmente si riscontrano in percorsi di Smart Working più bilanciati e accompagnati.

Sebbene forzata e spesso improvvisata, dunque, l'esperienza di Smart Working fatta durante la pandemia ha permesso di fare in pochi mesi un percorso di apprendimento e crescita di consapevolezza che in condizioni normali avrebbe richiesto anni. Proprio alla luce di questa esperienza sono moltissime le organizzazioni che dichiarano di voler proseguire con lo Smart Working.

Al termine dell'emergenza, l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano stima che i lavoratori agili, che lavoreranno almeno in parte da remoto, saranno complessivamente 5,35 milioni. Per adattarsi a questa "nuova normalità" del lavoro il 70% delle grandi imprese aumenterà le giornate di lavoro da remoto, portandole in media da uno a 2,7 giorni alla settimana.

3. Smart Working e sicurezza sul lavoro

Gli elementi di peculiarità che caratterizzano lo Smart Working sono l'assenza di vincoli orari e l'organizzazione del lavoro

non più collocata rigidamente in uno spazio fisico.

La peculiarità e la specificità di questa nuova modalità di esecuzione del lavoro, la rende lontana dai vincoli tradizionali disciplinati dal Testo unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. n. 81/2008 – Titolo II 62, comma 1), che rappresenta ad oggi l'asse portante della normativa italiana in tale ambito, e che indentifica il lavoro "*collocato*" in uno spazio "*destinato a ospitare posti di lavoro, ubicato all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché in ogni altro luogo di pertinenza accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro*".

L'esperienza forzata ed emergenziale che migliaia di lavoratori hanno vissuto durante il periodo emergenziale ha messo ulteriormente in luce come la necessità di presenza fissa in un preciso luogo e per un certo numero di ore per poter lavorare siano concetti ormai superati e come lo Smart Working sia un trend destinato a rimanere con noi anche al termine della situazione emergenziale e a diffondersi in maniera sempre più capillare non solo nelle grandi organizzazioni.

Lo Smart Working ci presenta, quindi, nuove sfide per la tutela dei lavoratori, non essendo determinato né delimitato dal presidio di garanzia dell'*health & safety* tradizionale. Eurofund, la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, indentifica come ICT-based mobile work la modalità di svolgimento del lavoro a cui possiamo riferirci considerando il lavoro agile. Il termine "teleworker" apre al tema del "mobile worker" che viene definito come il lavoratore che per almeno dieci ore a settimana lavora fuori dall'abitazione e dal luogo principale di lavoro utilizzando il computer e le connessioni online².

Di fatto, a differenza del telelavoro, non c'è una postazione fissa ma una flessibile, che comprende vari luoghi, persino gli ambienti outdoor.

Lo smart worker, in un "*perimetro non delimitato*", di fronte a opportunità e rischi, deve cooperare con il Datore di

of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers".

² La definizione compare nella pubblicazione della Commissione Europea del 2010 "*The increasing use*

Lavoro nella tutela della sua salute e sicurezza fisica. La legge 81/2017, prescrive che la prestazione lavorativa venga eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale secondo derivazione dalle leggi vigenti, dalle mansioni svolte dal lavoratore e dalla contrattazione collettiva (art. 18). **Il lavoratore agile deve operare in un contesto che non lo esponga a rischi diversi e ulteriori rispetto a quelli consueti del luogo di lavoro abituale e indicati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (art. 28 e 29 d.lgs. 81/08).**

Per la tutela del lavoro, la normativa sullo Smart Working prevede la predisposizione di una convenzione tra Datore di Lavoro e lavoratore, in cui sia esplicitamente richiamato il rispetto dei tempi di riposo per il lavoratore, nonché il diritto di disconnessione (art. 19, legge 81/2017).

Un utilizzo prolungato ed esteso del lavoro da remoto, come avvenuto durante l'emergenza Covid-19, ha portato le persone a percepire quelle criticità che sono tipiche più del telelavoro e non del vero Smart Working, come la difficoltà a separare i tempi dedicati al lavoro da quelli dedicati alla vita privata.

Uno dei rischi principali può essere quindi l'intensificazione dei ritmi lavorativi e l'iper-connessione, ovvero la continua disponibilità da parte dei lavoratori ad essere costantemente raggiunti, in qualunque luogo, in qualunque momento e in qualunque modo. Le nuove tecnologie, in particolare gli smartphone, permettono al lavoratore di essere sempre reperibile, dato che le tecnologie mobili basate sulle TIC offrono l'opportunità di lavorare ovunque.

I dispositivi portatili, tuttavia, non sono dal punto di vista ergonomico idonei a un uso prolungato e possono causare lesioni agli arti superiori, al collo e alla schiena. *“Anche l'ambiente domestico, gli spazi pubblici o i mezzi di trasporto potrebbero non essere ergonomicamente idonei ai fini lavorativi. I*

datori di lavoro non sono in grado di avere il controllo su tali ambienti e su come vi si lavora. Le interfacce che utilizzano il gesto, la voce o la vista potrebbero perfezionare l'ergonomia e, inoltre, rendere il lavoro maggiormente accessibile a una gamma più ampia di persone affette da talune patologie o prive delle competenze per utilizzare i dispositivi attuali. Tuttavia, utilizzare più frequentemente i gesti, la voce o gli occhi a tale scopo potrebbe sovraccaricare talune parti del corpo, il che potrebbe causare nuovi disturbi della salute quali l'affaticamento della vista e della voce e/o aggravare quelli esistenti. Alcune interfacce implicano anche l'utilizzo di cuffie o ricevitori, che potrebbero causare disturbi muscoloscheletrici (DMS)³”.

Poiché le tecnologie basate sulle TIC consentono di lavorare in qualsiasi momento, si potrebbe avvertire una necessità di essere reperibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7. **Questa continua interconnessione tra Uomo e Macchina potrebbe generare (la letteratura di Medicina del Lavoro ci presenta già numerosi casi) una dipendenza dall'uso di dispositivi mobili che si manifesta in una grave forma di ansia – definita anche dipendenza digitale, ansia da separazione, sindrome FOMO (“paura di essere tagliati fuori”) e nomofobia.** Man mano che tali dispositivi diventano sempre più diffusi, avanzati e necessari per il lavoro e la vita in generale, questo fenomeno potrebbe aumentare. **La reperibilità 24 ore su 24 potrebbe avere effetti in materia di H&S simili a quelli riscontrati sui lavoratori impiegati in turni di lavoro notturni (IARC, 2007), in cui è accertato un nesso di correlazione tra turni di notte, diabete e malattie cardiovascolari (Research EU Results Magazine, 2017).**

Di fronte a questo scenario, il Datore di Lavoro dovrebbe essere in grado di organizzare delle pause al lavoratore in smart working, in modo da garantirgli il diritto di disconnessione, per evitare che la dilatazione dei tempi lavorativi

³ <https://osha.europa.eu/it/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>

comportino effetti sul suo stato di salute.

Il Datore di Lavoro potrebbe utilizzare le nuove tecnologie per garantire un monitoraggio e una tutela del lavoratore, senza però i vincoli di sorveglianza continua tipici del lavoro a distanza, come nel caso del cosiddetto "Telelavoro"⁴.

Se lo Statuto dei lavoratori vieta il controllo a distanza del lavoratore, non lo vieta per le finalità produttive, organizzative, di tutela del patrimonio o di sicurezza, sempre rispettando il limite della libertà, dignità e del diritto alla privacy del lavoratore (art. 4 dello Statuto dei Lavoratori). Ciò implica la possibilità di utilizzare, in accordo tra le parti, degli **strumenti che segnalano al lavoratore di essere connesso da troppe ore e di fare delle pause, nonché delle survey periodiche per riscontrare il livello di adeguatezza dell'ergonomia e dei tempi di lavoro in smart working.**

In questo senso, sono tante le organizzazioni che si stanno muovendo su questo fronte a tutela dei lavoratori, promuovendo la **diffusione di decaloghi di comportamenti virtuosi** per correggere quanto accaduto negli ultimi mesi e favorire una più sana e corretta organizzazione e gestione del proprio tempo di lavoro.

Nello scenario attuale ma, soprattutto, in quello futuro, occorrerà prestare molta più attenzione rispetto a prima al bilanciamento tra lavoro e vita privata per evitare di incorrere in tutti quei rischi per la salute e il benessere psico-fisico sopra menzionati. Per quanto riguarda la postazione di lavoro invece, i rischi principali sono una postura non corretta dovuta ad una postazione non adeguata e un uso prolungato dei videoterminali: tante, troppe ore seduti davanti al PC, spesso in postazioni di lavoro improvvisate e tutt'altro che ergonomiche,

portano con sé un forte rischio legato alla salute fisica.

La maggior parte degli smart worker usa videoterminali e perciò dovrebbe attenersi ai principi di tutela della salute e sicurezza nell'impiego dei Videoterminali. Il Datore di Lavoro, avendo in carico la responsabilità della salute e sicurezza del lavoratore, deve far effettuare le visite mediche periodiche ai lavoratori videoterminalisti (lavoratori che lavorano per più di 20 ore settimanali medie al videoterminale), far somministrare la formazione correlata alla prevenzione dal rischio di esposizione da VDT (Videoterminali) e consegnare al lavoratore un'informatica in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22 legge 81/2017).

L'INAIL suggerisce di analizzare tra i rischi connessi al lavoro con il videoterminale, i rischi per la vista e per gli occhi, i problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale e le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale (Rischio lavoro al videoterminale – VDT).

La responsabilità della sicurezza sul lavoro (art. 19 legge 81/2017) e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 15, c. 2 legge 81/2017) è del Datore di Lavoro, ma il lavoratore è tenuto a cooperare per la sua tutela. Nell'immaginario collettivo dei lavoratori, una postazione di Smart Working ideale è la spiaggia, tuttavia uno spazio di lavoro come questo presenta non pochi elementi di dissonanza con le precauzioni minime nella prevenzione e protezione dall'uso VDT: la protezione dall'irraggiamento solare diretto, la temperatura dei luoghi di lavoro, l'ergonomia delle postazioni per uso prolungato di videoterminali sono

⁴ Il telelavoro può essere inteso come un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici e telematici e caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nella modalità di svolgimento. Non va confuso con il lavoro agile in cui la prestazione lavorativa è svolta senza una postazione fissa. «Il telelavoro tradizionale vincola il lavoratore a lavorare da casa e l'azienda trasferisce le medesime responsabilità del posto di lavoro nella

casa del dipendente. Lo Smart Working invece prevede che l'azienda e il dipendente ridefiniscano in modo flessibile le modalità di lavoro in termini di luogo e di orario. Smart working vuol dire rivedere anche la funzione dell'ufficio che diventa un luogo dove si collabora e si incontrano i clienti, che sia più efficace a seconda delle esigenze dei dipendenti», Emanuele Madini, Associate Partner di P4I-Partners4Innovation.

solo alcune delle misure che devono essere esplicitamente richiamate nell'informativa del Datore di Lavoro e che il lavoratore deve cooperare a rispettare.

Una ricerca commissionata dall'azienda Fellowes ha analizzato quelli che potranno essere gli effetti sulla salute, in una prospettiva di esposizione ai "vizi" posturali nell'impiego di VDT nei lavoratori del 2040.

Per rappresentare i risultati della ricerca Fellowes ha realizzato un manichino con la fisionomia dell'Impiegato del futuro. Il manichino rappresenta fisicamente il risultato dell'impatto delle nuove tendenze e modalità di lavoro, come l'aumento delle ore, delle pressioni e del carico lavorativo e il troppo tempo trascorso davanti allo schermo. **La rappresentazione che il manichino ci da è sconcertante: il lavoratore viene raffigurato come un idealtipo con problemi di obesità rilevante causate da una vita sedentaria a cui si associano malattie cardiocircolatorie e diabete, problemi cardiovascolari come l'edema degli arti inferiori, deficit posturali rilevanti caratterizzati da iperlordosi e ipercifosi, gravi irritazioni oculari, dermatiti da sovraesposizione alla luce artificiale.**

Lo Smart Working, di fronte ai rischi sopra citati, richiede un'attenzione particolare. La diffusione della modalità Smart Working senza la consapevolezza sia del Datore di Lavoro che del lavoratore potrebbe portare a rischi non indifferenti per il lavoratore, qualificabili come malattie professionali.

In questo senso alcune organizzazioni in Italia si stanno già muovendo.

Nella definizione del modello organizzativo del futuro in tema di luoghi di lavoro, la maggior parte delle aziende vorrebbe lasciare flessibilità nella scelta del luogo ma nel rispetto dei criteri di sicurezza individuati dalla normativa. Dunque, libertà al lavoratore ma anche collaborazione, affinché il luogo di lavoro scelto sia idoneo e non comporti rischi per la propria salute e sicurezza.

Ci sono aziende che in questo senso hanno investito nell'acquisto di strumenti tecnologici per lavorare da remoto (pc portatili, cellulari e altri supporti), hanno stipulato convenzioni per favorire l'acquisto di

attrezzature da parte dei lavoratori con l'obiettivo di rendere l'"ufficio di casa" un posto più confortevole e adatto a lavorare.

Altre aziende hanno affiancato a queste iniziative anche servizi volti a favorire il benessere dei collaboratori, come corsi virtuali per supportare le persone a prendersi cura di sé stessi (Yoga, Mindfulness, ...) e corsi di formazione su come lavorare in salute e sicurezza anche da remoto.

4. Smart Working e responsabilità per le aziende

In quali conseguenze potrebbe incorrere un'impresa che incentivasse l'uso dello smart working, senza averne valutato appieno impatti e conseguenze sulle persone?

Oltre alla tradizionale forma di responsabilità civile che investirebbe personalmente il datore di lavoro, tenuto ad adottare le misure più idonee per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri lavoratori (art. 2087 cod. civ.) si potrebbe contestare a carico dell'impresa la responsabilità ai sensi del d.lgs.231/2001 (art. 25-septies Decreto 231). Ma quando, e in quali termini? Perché si possa parlare di responsabilità 231, è necessario che *venga commesso un reato espressamente previsto dal Decreto 231* e serve che questo illecito sia stato commesso *nell'interesse o a vantaggio dell'impresa*.

Data questa premessa, va ricordato che, tra i delitti riconducibili al catalogo dei reati 231, vi è la morte o la lesione grave o gravissima subita con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (artt. 589 e 590, terzo comma c.p.). Si tratta dell'unica famiglia di illeciti 231 di natura "colposa", in quanto l'evento dannoso, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, per l'inosservanza di leggi e regolamenti.

Inoltre, è ormai pacifico che il concetto di vantaggio per l'ente possa coincidere anche con un risparmio di spesa (ad esempio, per l'omesso investimento da parte del Datore di Lavoro nella valutazione di un rischio in ambito Salute e Sicurezza, per il quale potrebbero servire competenze

professionali eterogenee, come quelle organizzative, mediche, psicologiche, sociologiche, ecc., oppure per la mancata erogazione di adeguata formazione).

Ecco allora che, l'eventuale comparsa di una malattia professionale, che si possa qualificare come grave o gravissima e che possa derivare da una prolungata negligenza e noncuranza da parte del Datore di Lavoro (in termini di risparmio di spesa), potrebbe sostenere l'imputazione per responsabilità 231 a carico dell'impresa.

In definitiva, per consentire una corretta cooperazione tra Datore di Lavoro e lavoratore, come auspicata dalla L. 81/2017, circa la scelta di un luogo di lavoro sicuro e in una

prospettiva in cui la gestione della propria qualità di vita (tempo, ubicazione, carichi e ritmi di lavoro) diventa un fattore sempre più rilevante, serve la giusta consapevolezza in termini di conoscenza del rischio, formazione e informazione.

Premessa: l'importanza di un asset strategico ben definito

L'eterogeneo ed incessante sviluppo tecnologico degli ultimi decenni ha portato l'individuo a rimeditare, sotto una nuova luce, sia gli aspetti sociali, economici e culturali della propria vita di relazione sia i singoli comportamenti penalmente rilevanti a prescindere dalla loro connotazione.

Bibliografia

1. Lo Smart Working durante l'emergenza Covid-19 e il punto di vista dei lavoratori, Report di Ricerca, 2020, Osservatorio Smart Working, Politecnico di Milano.
2. Smart Working: il futuro del lavoro oltre la crisi, Report di Ricerca, 2020, Osservatorio Smart Working, Politecnico di Milano.
3. Il lavoro agile e lo smart working in ottica di salute e sicurezza, Santucci e Tamiglio, 2018, Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale, INAIL.
4. Legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Statuto dei lavoratori).
5. 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.
6. Nel 2040 impiegati obesi e con schiena curva, 28/10/2019, https://www.adnkronos.com/salute/2019/10/28/nel-impiegati-obesi-con-schiena-curva_QiYQTtJeHTu3rz04ERia3J.html?refresh_ce
7. Randstad Work monitor <https://www.randstad.it/knowledge360/gestione-del-personale/lavoro-agile-nel-2018-quali-sono-i-trend-nelle-aziende-e-tra-i-lavoratori/>
8. Rischio Lavoro al Videoterminale – VDT, INAIL, <http://www.fe.infn.it/~evangelisti/Sicurezza/videoterminali.pdf>
9. Research EU Results Magazine, 2017.
10. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 – Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (EU-OSHA).