

## APPROFONDIMENTI DA INAIL

### ***N°1 - Fact Sheet su lavoro a distanza in situazioni emergenziali***

Nonostante la maggior parte dei lavoratori siano ritornati nel loro luogo di lavoro, ancora molti si trovano in una situazione di lavoro a distanza, definito più volte come “Lavoro Agile” o “Smart Working”, condizione che il governo ha da sempre incoraggiato come importante misura di contenimento dell'emergenza e per permettere la continuità lavorativa delle aziende.

INAIL ha redatto un importante *Fact Sheet* dal titolo “Lavoro agile in situazioni emergenziali – Applicazione di un modello “ibrido” tra lavoro agile e telelavoro”, nel quale va ad analizzare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa “da remoto” nella crisi sanitaria, mettendo in luce le criticità e le opportunità utili a definire un modello di lavoro a distanza a regime che coniughi innovazione e, soprattutto, la tutela della persona.

Per prima cosa INAIL, dà le definizioni di Telelavoro e Lavoro Agile, sottolineando le differenze e le affinità, come per esempio il fatto che nel Telelavoro “lo svolgimento della prestazione lavorativa presso una sede di lavoro che, seppur fissa, è diversa da quella del datore di lavoro, si tratta quindi di un nuovo “ambiente di lavoro”, mentre il Lavoro Agile è definito come la vera e propria “autonomia organizzativa del lavoratore per quanto riguarda i vincoli di orario e i luoghi di lavoro, previo rispetto del limite dell'orario giornaliero o settimanale di cui alle normative e Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.”

Il documento passa poi in rassegna quelle che sono le principali criticità riscontrate in questo periodo con l'applicazione del lavoro agile in una fase di emergenza, come ad esempio la sovrapposizione tra ambiente lavorativo e domestico, la mancanza di una preparazione adeguata dei lavoratori alla visione complessiva dei rischi, le difficoltà o l'impossibilità nel separare gli spazi personali e familiari da quelli lavorativi, l'interazione con fonti di pericolo più connaturate alla dimensione abitativa che a quella professionale, eccetera.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro nel *telelavoro* il datore di lavoro è responsabile della tutela dei lavoratori, ai quali si applicano le norme previste per i dipendenti che svolgono la medesima attività in azienda o a casa. Ciò vuol dire che il datore di lavoro deve informare e formare il lavoratore sulle fonti di rischio specifiche e generiche, adottando tutte quelle misure preventive e protettive per ridurre i rischi.

Nel *lavoro agile* invece, il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza da parte del lavoratore è garantito dalla consegna al dipendente “agile”, e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di un’informativa scritta, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il Fact Sheet si conclude con un'analisi degli scenari inaspettati di adattamento del lavoro i quali si sono evidenziati in tempi brevissimi; le soluzioni che sono state adottate hanno consentito il proseguimento di molte attività produttive impedendo il totale collasso del sistema e le tecnologie, oggi più che mai, hanno permesso un adeguamento, nella contingenza, capace di superare alcuni limiti della normativa di riferimento.

## ***N° 2 - Chiarimenti sulla responsabilità del Datore di Lavoro in caso di infezione professionale***

Tema attualissimo quello della responsabilità del Datore di Lavoro nel caso in cui un lavoratore fosse colpito dal virus del COVID-19 durante l'esercizio delle proprie mansioni.

A tal proposito l'Istituto INAIL ha pubblicato un importante chiarimento.

**L'infortunio sul lavoro causato da COVID-19, spiega INAIL, “non è collegato alla responsabilità penale e civile del datore di lavoro”.**

In che modo allora il Datore di Lavoro risponde di un infortunio simile? INAIL specifica che il Datore di Lavoro è ritenuto responsabile solo nel caso in cui l'infezione di origine professionale è accertata tale conseguentemente alla propria responsabilità per dolo o per colpa. “È utile precisare” sottolinea INAIL “che dal riconoscimento come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro.”

I presupposti per l'erogazione dell'indennizzo INAIL per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro sono diversi, ed oltre a questi ci sono quelli relativi al riconoscimento della responsabilità civile e penale del Datore di Lavoro il quale, per vedersi riconosciuta questa responsabilità, deve essere in difetto rispetto alle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti. È importante, che **tale responsabilità sia rigorosamente accertata attraverso prove di dolo o di colpa dello stesso datore di lavoro.**

A proposito delle infezioni professionali da COVID-19 è necessario ritenere che “la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare sui luoghi di lavoro, oggetto di continuo aggiornamento da parte delle autorità in relazione all'andamento epidemiologico, rendano peraltro estremamente difficile la configurabilità della responsabilità civile e penale dei datori di lavoro.”

## ***N° 3 - Il Monitoraggio delle denunce di malattia sul lavoro all'Inail***

L' INAIL rende disponibile il monitoraggio dei dati sulle denunce da COVID-19 aggiornato al 15 giugno 2020.

Nel complesso, il totale delle denunce di infortunio a seguito di COVID-19, dall'inizio della pandemia, sono state 49.021; il 22% delle denunce totali di infortunio pervenute all'Istituto da inizio 2020, in calo.

Per quanto riguarda la distribuzione dei mesi, le denunce si sono suddivise come segue:

marzo (53,1%)

aprile (36,8%)

maggio (7,6%)

Rispetto al monitoraggio precedente, i nuovi casi registrati sono 1.999

Interessante notare la distribuzione dei contagi secondo il sesso. In antitesi con i dati statistici presentati anche dall'Istituto Superiore di Sanità che evidenzia come gli uomini siano percentualmente più colpiti delle donne, INAIL riporta che i casi di denunce di infortunio in complessivo sono state effettuate per il 71,7% da donne e per il 28,3% da uomini; l'età media, invece, si attesta per entrambi i sessi attorno ai 47 anni.

Dall'analisi territoriale si ricalca la situazione a livello nazionale con il 56,1% delle denunce nel Nord-Ovest (in particolare la Lombardia con il 36%) e nel Nord-Est con il 24,1% (Emilia-Romagna al 10,2%); il Centro si attesta all'11,8%, mentre il Sud (5,7%) e le Isole (2,2%) sono ben distaccate.

Dando uno sguardo alla gestione assicurativa degli infortuni la quasi totalità 98,81% è relativa all'Industria e Servizi, di questa ben il 72,5% asseribile alla Sanità e assistenza Sociale, seguono Amministrazione Pubblica e Difesa (9,1%) e Noleggio, Agenzie di Viaggio, Servizi di Supporto alle imprese (4,3%).

**Isfid Prisma** è in grado di supportare le imprese, fornendo informazioni specifiche per la propria realtà aziendale.

**Per maggiori informazioni contattare:**

- Giovanna Favarato cell.329 5906007 giovanna.favarato@isfidprisma.it
- Daniela Novelli cell. 3453650378 daniela.novelli@isfidprisma.it