

Didattica a distanza, tante ore davanti al pc. Rischio salute studenti e tutele lavoratori. Aspetti sottovalutati

 orizzontescuola.it/didattica-a-distanza-valutazione-rischio-salute-studenti-e-tutele-lavoratori-aspetti-sottovalutati/

May 13,
2020

La didattica a distanza in Italia, prima dell'emergenza del coronavirus, sussisteva in via del tutto marginale per una casistica ben definita, come per l'istruzione domiciliare. Poi, come abbiamo imparato in questi mesi, tale strumento, in via straordinaria ed eccezionale ha coinvolto milioni di studenti, l'intero personale scolastico.

Di problematiche ovviamente ve ne sono, a partire dal fatto increscioso che vede tagliati fuori dal diritto dell'istruzione poco più di un milione di studenti, passando dalla questione della privacy, ma tra tutte le problematiche, quella che rischia di implodere a breve è quella sulla sicurezza sul lavoro.

Cosa che non è stata presa in considerazione a dovere dai competenti organi.

Trascorrere parecchie ore innanzi a dispositivi elettronici può essere problematico per la salute, tanto per il personale scolastico che per gli studenti. E non è solo una questione del quanto, ma anche del come. Si sta operando in un contesto dove il personale scolastico utilizza la propria strumentazione, a proprie spese tra le altre cose, ha trasformato le proprie abitazioni in ufficio. Cosa che andrebbe presa in considerazione e nella stragrande maggioranza dei casi non sarebbero neanche a "norma" di legge per la salvaguardia della tutela della salute. Semplicemente perché non sono a conoscenza di come dovrebbero operare, in che modalità. Perché non è stata fornita alcuna informativa e se ciò è successo si tratta di una casistica minima. E lo stesso discorso vale anche per il benessere della salute degli studenti. La tutela dell'integrità psicofisica va garantita. Ma ciò sta accadendo?

La zona grigia del lavoro agile per il personale scolastico

Il MIUR nella sua nota del 1 maggio ribadisce che l'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito dalla legge 29 aprile 2020, n. 27, ha disposto che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid 19 (31 luglio 2020), ovvero fino a una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il lavoro agile costituisca modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. Conseguentemente, è stabilito che la presenza del personale nei luoghi di lavoro sia limitata alle sole attività indifferibili che non possano essere svolte in modalità agile **Ne consegue che il lavoro prosegue presso le predette istituzioni con le modalità finora adottate sino al prossimo 17 maggio 2020, sempre che non siano adottate nuove e differenti disposizioni normative.** Nella stessa nota si ricorda che sono fatte salve le prestazioni che possano essere svolte

esclusivamente in presenza. A tal proposito, si ricorda che costituisce obbligo di ciascuna Amministrazione individuare dette attività e richiedere la correlata presenza del personale dipendente sul luogo di lavoro garantendo le condizioni di sicurezza previste, per la generalità delle pubbliche amministrazioni, dai protocolli d'intesa tra il Ministro per la pubblica amministrazione e CGIL, CISL, UIL 3 aprile 2020 e CSE, CIDA, COSMED e CODIRP 8 aprile 2020, "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19". Dunque, sicuramente c'è stata attenzione per le tutele da adottare nel lavoro in presenza, ma per quello agile non è propriamente così.

Il DECRETO-LEGGE 8 aprile 2020, n. 22 afferma che "in corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione. Le prestazioni lavorative e gli adempimenti connessi dei dirigenti scolastici nonché del personale scolastico, come determinati dal quadro contrattuale e normativo vigente, fermo restando quanto stabilito al primo periodo e all'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, possono svolgersi nelle modalità del lavoro agile anche attraverso apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, per contenere ogni diffusione del contagio". Ad oggi le uniche disposizioni in materia di lavoro agile sono state emanate solo nei confronti del personale ATA e docente inidoneo che veniva sottoposto al lavoro agile, si veda ad esempio la circolare del 6 marzo 2020. Ma la questione della sicurezza sul lavoro rimane sempre in una zona grigia anche per questo personale. Nella circolare in questione si il titolo del paragrafo era personale scolastico ma le disposizioni sul lavoro agile riguardavano il personale ATA e docente inidoneo. Dunque, vi rientra o meno anche il personale docente nella possibilità di ricorrere al lavoro agile in base a quanto disposto dal Decreto Scuola? Non essendoci state indicazioni, parrebbe di no. Non sembrerebbe essere questa la volontà del legislatore.

Ma anche nel caso in cui vi rientrerebbe dei problemi comunque ci sarebbero. L'articolo 87 del decreto 18, 2020, afferma che si dovrà in sostanza prescindere dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Che è la legge che disciplina il lavoro agile. Overo, non sarà necessario alcun accordo tra le parti per regolamentare l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in forma agile, **si esonerano i dirigenti dall'obbligo informativo in materia di sicurezza sul lavoro. E se la prestazione lavorativa si svolge, come accade nella quasi totalità dei casi, attraverso strumenti informatici nella** disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazioni, non si applica l'articolo 18, comma 2, della legge 22 maggio 2017, n. 81, come evidenzia l'articolo 87 del decreto Cura Italia. Dunque ciò significa che il datore di lavoro non sarà responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Insomma, i lavoratori sono mandati allo sbaraglio? Eppure questo non significa che il datore di lavoro non possa esserne responsabile. **L'articolo 2087 del codice civile dovrà essere sempre garantito. Ci sarà una corresponsabilità .**

Esiste il dovere di valutare il rischio con il lavoro a distanza?

Una sentenza della Cassazione Penale, Sez. 4, 05 ottobre 2017, n. 45808 afferma dei principi che potrebbero anche interessare. I giudici rilevano che doveri di valutazione del rischio e di formazione del lavoratore gravanti sui datori di lavoro non trovavano origine nel fatto che il lavoratore fosse stato inviato in un cantiere o piuttosto in un altro tipo di ambiente di lavoro. Essi, piuttosto, sorgevano dal generale obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali sono chiamati ad operare i dipendenti, ovunque essi siano situati (art. 15 D.Lgs.n. 81/08) e dal parimenti generale obbligo di formare i lavoratori, in particolare in ordine ai rischi connessi alle mansioni (art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs.n. 81/08). Infatti, la restrittiva nozione di "luogo di lavoro" rinvenibile nell'art. 62 D.Lgs.n. 81/2008 (a mente del quale si intendono per "luoghi di lavoro" "i luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro"), è posta unicamente in relazione alle disposizioni di cui al Titolo II del citato decreto. E quindi va ribadito che ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di "luogo di lavoro"; a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro (cfr. Sez. 4, n. 2343 del 27/11/2013 – dep. 20/01/2014, S. e altro, Rv. 258435; Sez. 4, n. 28780 del 19/05/2011 – dep. 19/07/2011, Tessari e altro, Rv. 250760; Sez. 4, n. 40721 del 09/09/2015 – dep. 09/10/2015, Steinwurz, Rv. 26471501).

L'informativa dell'INAIL un prezioso strumento a cui fare riferimento

Anche se si esonera il datore di lavoro dall'informativa di cui all'articolo 22 della legge 81 del 2017, sarebbe in ogni caso cosa utile far propria quell'indicazione redatta dall'INAIL, un documento di una decina di pagine

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html> che fornisce indicazioni su come dover operare nel caso del lavoro

agile. Indicazioni tecniche e operative importanti che possono aiutare a prevenire. Stesso discorso vale anche per gli studenti. D'altronde ricordiamo che il personale scolastico non sta facendo volontariato, ma sta lavorando.

La tutela del telelavoro

L'articolo 3, comma 10 del TU di cui al D.Lgs. n. 81/2008 afferma che: *"a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al D.P.R. n. 70/1999 e di cui*

all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III". E si tratta di disposizioni importanti che vanno dal dovere di informazione, a quello di formazione. Dalla valutazione dei rischi per la vista, e per gli occhi, ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale. Sarà dovere del datore di lavoro adottare tutte le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati, passando anche per l'importante sorveglianza sanitaria. Bisogna capire come queste norme si possono armonizzare con quelle per il lavoro agile applicato al personale scolastico o meno, e comunque una cosa è chiara. La tutela della sicurezza sul lavoro al personale scolastico, tutto, ed anche agli studenti, va garantita. Non si può ignorare questo aspetto. Ci sono dei diritti e dei doveri. D'altronde, si dice, che prevenire è meglio che curare, ma in questo caso c'è stata prevenzione? Si sta ottemperando la normativa sulla sicurezza sul lavoro? O da quando è iniziata questa emergenza semplicemente ed in modo sconcertante si è sottovalutato questo aspetto?