



Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



SPECIALE CONVIVIALE

PAG. 6



▪ RISCHI EMERGENTI
E INTELLIGENZA
ARTIFICIALE

▪ INFLUENCER
VS. INPS. NIENTE
SPETTACOLO,
MA SERVIZI
PUBBLICITARI

▪ BLOCCO DEI
LICENZIAMENTI
COVID 19: NESSUNA
APPLICAZIONE
ALLE IPOTESI
DI SUPERAMENTO
DEL PERIODO
DI COMPORTO

▪ 2024:

UN ANNO DI PROPOSTE
DI SEMPLIFICAZIONE
DALL'ORDINE DI MILANO

▪ RAPPORTI DI LAVORO
NELLA CRISI D'IMPRESA
E INSOLVENZA: NOVITÀ
DEL CORRETTIVO-TER

▪ **SPECIALE
CONVEGNO:**
JOB PLACEMENT
NETWORK - Un nuovo
modello di approccio
all'inserimento lavorativo
in Articolo 14 pag. 8



LAVORARE NELLE RISORSE UMANE
Percorso di Formazione Professionalizzante pag. 5



Lavoro Diritti Europa pag. 47

RISCHI EMERGENTI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

• DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO •

L'ASSEDIO DELL'EU-OSHA

Con pervicacia, l'EU-OSHA (l'agenzia d'informazione dell'Unione europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro) sta richiamando l'attenzione di responsabili politici, parti sociali, ricercatori, sui "rischi emergenti" in materia di sicurezza del lavoro. E spiega che "il lavoro e i luoghi di lavoro sono soggetti a continui cambiamenti dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e sostanze e nuovi processi lavorativi, a modifiche della struttura della forza lavoro e del mercato del lavoro, nonché a nuove forme di occupazione e organizzazione del lavoro". Con la conseguenza che "questa situazione può comportare rischi e sfide di nuovo tipo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, i quali devono essere previsti e affrontati per garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in futuro".

LE RISPOSTE DEL TUSL

A fronte delle pressanti campagne sviluppate dall'EU-OSHA, mi sono chiesta se gli obblighi previsti dal TUSL (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) siano già in grado di fornire strumenti idonei contro i rischi emergenti. Tra questi strumenti, fa spicco l'obbligo di valutazione dei rischi. Basta leggere le parole scritte in **Cass. Pen. 21 ottobre 2024, n. 38487**: "il datore di lavoro, avvalendosi della consulenza del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ha l'obbligo giuridico di analizzare e individuare, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, **tutti i fattori di pericolo**, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto

dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori". E significativa è l'insistenza nel dire che "si tratta di obbligo applicabile a **tutte le tipologie di rischio e a tutti i settori pubblici e privati**". Agevole a questo punto è rendersi conto che, tra **tutti** i rischi, si annoverano anche quelli che l'OSHA chiama emergenti. A cominciare da quelli paventati in un documento del 24 ottobre 2024, intitolato "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale". Dove si sottolinea che "nel 2022 i lavoratori europei hanno lavorato per il 18% principalmente da casa, per il 17% da altri siti o addirittura all'aperto". E dove entrano in gioco "il **lavoro da remoto** (*any type of work arrangement where workers work remotely, away from the employer's premises or a fixed location*), e il **lavoro ibrido** (*the combination of telework and work at the employer's premises*)". Ben s'intende che sono chiamate in causa le norme dettate dal D.lgs. n. 81/2008 a tutela di lavoratori distaccati (art. 26 e Titolo IV, Capo I) e telelavoratori (art. 3, comma 10) e dalla L. n. 81/2017 a tutela dei lavoratori agili. Semmai il richiamo dell'EU-OSHA diventa prezioso per sollecitare l'effettiva applicazione di norme che purtroppo rimangono troppo spesso scritte solo sulla carta. Ed è quanto occorre mettere in luce su un altro fronte: i rischi psico-sociali. In un documento intitolato "Rischi psicosociali e *stress* nei luoghi di lavoro", l'EU-OSHA sottolinea che "gestire lo *stress* non è solo un imperativo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, bensì anche un dovere giuridico stabilito dalla direttiva quadro 89/391/CEE e ribadito dagli accordi quadro tra le parti sociali ►

▪ RISCHI EMERGENTI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE ▪

sullo *stress* lavoro-correlato e sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro”. E in questo ambito evoca anche “la violenza di terzi da parte di pazienti, clienti e altri membri del pubblico, il bullismo e le molestie sul luogo di lavoro e i nessi esistenti tra la sicurezza e la salute sul lavoro”. E qui è giocoforza rilevare che, in forza dell’art. 28, comma 1, prima parte, D.lgs. n. 81/2008, la valutazione “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo *stress* lavoro-correlato”. E le espressioni “ivi compresi”, “tra cui”, “anche” fanno intendere che anche altri rischi psico-sociali debbono essere valutati nel D.V.R., dal *mobbing* al *burn-out*, dalla violenza alle molestie.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

E attenzione altresì all’intelligenza artificiale (IA), oggetto del Regolamento approvato il 21 maggio 2024. Anche in questi giorni, l’EU OSHA sta ponendo in luce che “l’IA viene impiegata in un’ampia gamma di applicazioni e strumenti per il lavoro assistito e l’analisi dei dati, consentendo l’automazione di compiti sempre più complessi, nonché la gestione e il processo decisionale automatizzati o semi-automatizzati sul luogo di lavoro”. E su vari fronti ne trae spunto per indicare tecnologie basate sull’IA e atte ad incidere in materia di sicurezza del lavoro. Ben s’intende che l’IA può essere in grado di dare supporto all’impresa in vista di una completa ed esaustiva valutazione dei rischi all’insegna della “**migliore evoluzione della scienza tecnica**”: un supporto, ma anche una fonte di responsabili-

tà. Peraltro, a una condizione posta in luce da **Cass. Pen. 15 aprile 2024, n. 15406** nell’intento di scoraggiare automatismi decisori: che si tratti di misure di prevenzione individuabili sulla base di competenze tecniche di diffusa conoscenza o di regole di comune esperienza. Non si pensi, però, che la nostra legislazione sia in grado di affrontare i rischi emergenti a tutto campo. Prendiamo una misura fondamentale come la sorveglianza sanitaria.

CARENZE DEL TUSL

Non mancano, peraltro, carenze nel TUSL in vista di una compiuta prevenzione contro i rischi emergenti. Un esempio. l’EU-OSHA avverte che “talune esposizioni nocive sul posto di lavoro e le loro ripercussioni sulla salute possono essere individuate e controllate grazie ai programmi di sorveglianza e agli *screening* sanitari sui lavoratori”. Solo che da noi la sorveglianza sanitaria del medico competente è obbligatoria esclusivamente nei casi tassativamente previsti dall’art. 41, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 e, quindi, “nei casi previsti dalla normativa vigente, nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all’articolo 6”, e “qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”. Al di fuori di tali casi, l’unica strada percorribile è quella notoriamente laboriosa del controllo sanitario sull’idoneità affidato, non già al medico competente nominato dal datore di lavoro, bensì al medico pubblico in linea con il comma 3 dell’art. 5 Statuto dei Lavoratori. Esemplari sono proprio i molteplici rischi emergenti evocati dall’EU-OSHA, a partire dai rischi psico-sociali.