

## Panoramica della normativa emergenziale su scala europea

30 aprile 2020

Di seguito riportiamo alcune considerazioni scaturite dall'analisi del documento "COVID-19: FARE RITORNO AL LUOGO DI LAVORO - Adeguare i luoghi di lavoro e proteggere i lavoratori", realizzato dalla European Agency for Safety and Health at work, che illustra una panoramica della normativa emergenziale su scala europea:

- viene ribadita l'importanza centrale ai fattori correlati alla **gestione psicologica dell'emergenza**. Il documento infatti riporta questo passaggio:

*"Esattamente come in condizioni di lavoro normali, l'identificazione e la valutazione del rischio sia in ambienti di lavoro fisici che psicosociali rappresentano il punto di partenza per la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro con le misure anti-COVID-19. I datori di lavoro hanno l'obbligo di rivedere la valutazione del rischio qualora sia applicata una modifica del processo di lavoro e di tenere in considerazione tutti i rischi, compresi quelli per la salute mentale. Al momento di rivedere la valutazione del rischio, si deve prestare attenzione a eventuali anomalie o situazioni che provochino problemi e al modo in cui queste possano contribuire ad aumentare il grado di resilienza dell'organizzazione nel lungo periodo. Ricordate l'importanza di coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nella revisione della valutazione del rischio e consultate il vostro fornitore di prevenzione del rischio o di salute sul lavoro nel caso ne disponiate. Per aiutarvi nella valutazione, chiedete di ricevere informazioni aggiornate dalle autorità pubbliche sulla prevalenza di COVID-19 nella vostra area. Non appena la valutazione del rischio sarà aggiornata, l'azione successiva consisterà nella redazione di un piano di azione con misure adeguate."*

A tal proposito un interessante riferimento che viene riportato lo trovate al seguente link: <https://www.mhe-sme.org/covid-19/>

- viene incentivato l'uso delle **infografiche** in tutti gli ambienti di lavoro;
- viene fatto un approfondimento sulle misure da intraprendere in merito al **telelavoro**: al seguente link sono riportati i principali consigli rivolti ai lavoratori che sono a casa: [https://oshwiki.eu/wiki/Practical\\_tips\\_to\\_make\\_home-based\\_telework\\_as\\_healthy,\\_safe\\_and\\_effective\\_as\\_possible](https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy,_safe_and_effective_as_possible)

Molto interessante è il parallelo tra vantaggi/svantaggi del telelavoro riportato nella seguente tabella:

	Advantages	Disadvantages
Worker	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ improvement in work-life balance</li> <li>§ possibility of working, despite reduced mobility due to illness or disability</li> <li>§ reduction in commuting time and costs (and stress and fatigue related to transport)</li> <li>§ flexible schedules and more decision-making latitude to manage working time</li> <li>§ possible increase in autonomy at work</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>§ the difficulty of separating paid work from private life</li> <li>§ isolation and a lack of access to the formal and informal information sharing that takes place in a fixed place of work</li> <li>§ changes in the nature of social working relationships (colleagues, management) because of distance</li> <li>§ long working hours (flexible schedules can become a drawback if the worker does not impose time limits)</li> <li>§ performing work outside regular business hours (during free time)</li> </ul>

		§ being confronted with problems alone, without proper support (with the associated stress)  § developing musculoskeletal disorders if the ergonomic aspects related to ICT work are not managed properly (posture, inadequate computer workstations, etc.)
<b>Employer</b>	§ reduced risk of road accidents because of reduced travel  § savings in office space and associated costs  § increased attractiveness of the company: attracting and retaining qualified workers  § increased flexibility of business activities and services	§ increased OSH risks if (proper) risk assessments are not carried out  § more difficult supervision for managers and a need to find new forms of management  § difficulties in providing the required support to teleworkers  § possible decrease in engagement and a drop in team spirit  § internal communication becoming more difficult

- viene ribadita l'importanza del **coinvolgimento dei lavoratori**, anche tramite gli RLS, nell'aggiornamento della valutazione dei rischi;
- tra gli aspetti interessanti c'è anche un riferimento per la **gestione dei bimbi**: al seguente link è possibile visionare dei contenuti molto interessanti:

<https://www.tagesonlus.org/tages-kids/coronavirus/>

- altro punto interessante è l'aggiornamento dei **Piani di Emergenza**, considerando, nello specifico, la gestione della crisi (Crisis Contingency Plan): in particolare viene suggerito di predisporre questo tipo di Piano, anche per le piccole aziende (tramite una checklist di punti di attenzione), al fine di consentire l'adeguata gestione di futuri periodi di chiusura/apertura;
- vengono riportati una serie di link agli **orientamenti adottati negli altri paesi, suddivisi per settori produttivi**: devo approfondirli, scegliendo magari quelli relativi ai settori produttivi di nostro interesse.