

Lavoro agile

Il reticolo di disposizioni cautelari applicabili per garantire salute e sicurezza dei lavoratori

› **Massimiliano Oggiano**
Avvocato

Obiettivo del presente lavoro è quello di illustrare i connotati salienti della disciplina dettata dalla L. 81/2017 e di mettere in chiaro quali siano i confini del sistema cautelare di tutele della salute e della sicurezza del lavoratore che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, in caso di ricorso alla forma di erogazione della prestazione lavorativa detta "agile".







Per fronteggiare l'esperienza pandemica, che, nell'ultimo triennio, ha profondamente scosso l'intera umanità e che, si auspica, stia volgendo al suo definitivo tramonto, è stato necessario ricorrere ad una serie di nuove cautele che fossero in grado di assicurare, al contempo, la sicurezza e la salute della collettività, la sicurezza sul lavoro e la prosecuzione delle attività produttive.

La pericolosa diffusione del virus *SarsCov2* e il suo effetto letale sull'organismo umano hanno imposto rapide e rigorose misure di profilassi che hanno finito per costringere all'isolamento sociale la gran parte della popolazione mondiale.

Il tema del contemperamento tra esigenze della produzione e quelle di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (e della salute pubblica)¹ è tornato prepotentemente alla ribalta.

Per evitare la drammatica paralisi dell'intero sistema produttivo si è, dunque, dovuto inevitabilmente ricorrere a forme di erogazione delle prestazioni di lavoro che fossero compatibili con l'esigenza di evitare contatti tra lavoratori (ovvero tra lavoratori ed altri consociati) forieri di contagio.

Il nostro ordinamento già prevedeva forme di lavoro che non richiedessero la necessaria presenza del lavoratore sul luogo di lavoro e che consentissero che la prestazione lavorativa fosse resa in condizioni tali da evitare contatti con altri soggetti; ed era già da tempo previsto un primo impianto di regole diretto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore a distanza: il chiaro richiamo al *telelavoro* ed al *lavoro a domicilio*, contemplati – per quanto riguarda le cautele relative alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori – nel D.Lgs. 81/2008, è d'obbligo.

La soluzione che si scelse, tuttavia, fu quella di adattare alle peculiari esigenze appena descritte

una particolare forma di erogazione della prestazione di lavoro detta "*agile*", già prevista e disciplinata (sebbene in modo estremamente generico e sintetico) dalla Legge 81/2017.

Il risultato fu quello di generare, soprattutto nell'opinione pubblica, l'idea (non corretta) che lo *smart working* fosse quella modalità di erogazione della prestazione lavorativa (estremamente diffusa in periodo pandemico) caratterizzata dal fatto che il lavoratore, su unilaterale indicazione del proprio datore di lavoro, svolgesse la prestazione lavorativa dal proprio domicilio mediante l'impiego di dispositivi elettronici, spesso di sua proprietà (notebook, smartphone ecc.), che lo mantenevano costantemente connesso con l'azienda.

In realtà, per come si tenterà di chiarire di qui a poco, il lavoro agile rappresenta una modalità di erogazione della prestazione lavorativa

ideata in un contesto del tutto diverso, diretta a soddisfare tutt'altro genere di esigenze e disciplinata mediante un sistema di regole (per vero estremamente stringato) al quale, in periodo pandemico, si è platealmente derogato.

Obiettivo del presente lavoro è quello di illustrare i connotati salienti della disciplina dettata dalla L. 81/2017 (profondamente alterati dalla c.d. legislazione di emergenza, ancora temporaneamente ed alme-

no in parte in vigore) e di mettere in chiaro quali siano i confini del sistema cautelare di tutele della salute e della sicurezza del lavoratore che il datore di lavoro è tenuto a rispettare in caso di ricorso alla predetta forma di erogazione della prestazione lavorativa.

In altri termini, il ritorno alle origini della prospettiva offerta con il presente scritto mira a chiarire quale sarà l'assetto del sistema di cautele operanti nel lavoro agile una volta che, si auspica quanto prima, la condizione emergenziale sarà definitivamente cessata.

I passaggi obbligati della preannunciata analisi transitano, pertanto, attraverso:

- 1) la definizione di lavoro agile e i caratteri distintivi rispetto ad altre forme alternative di erogazione

180 battute

E' comunemente diffusa l'idea, non corretta, che lo "smart working" sia quella modalità di erogazione della prestazione lavorativa caratteristica del periodo pandemico.

1. Il tema è già stato trattato dall'autore, in questa rivista, con riferimento alle vicende inerenti gli stabilimenti siderurgici ILVA di Taranto, nell'articolo «Diritto alla salute e diritto al lavoro la Consulta bacchetta il legislatore», M. Oggiano, in *Ambiente & Sicurezza sul Lavoro*, n. 5, maggio 2018, Ed. EPC.



- della prestazione di lavoro (*in primis* il telelavoro);
- 2) l'individuazione ed il sintetico esame delle principali disposizioni normative specifiche in tema di lavoro agile;
 - 3) il richiamo ai contenuti specifici di due atti fondamentali per la costituzione del rapporto in modalità agile e per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore (accordo individuale e informativa scritta);
 - 4) l'esame delle ulteriori disposizioni normative di natura cautelare che, sebbene non dettate specificamente per la particolare modalità di erogazione della prestazione, devono necessariamente trovare applicazione anche nello *smart working*.

Definizione di lavoro agile e differenze con il telelavoro

Stando alla definizione che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali riporta sul proprio sito internet istituzionale, il lavoro agile (o *smart working*) è una «*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilità mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro*».

Si vedrà di qui a poco come la definizione, comunque in grado di mettere in luce talune caratteristiche salienti dell'istituto (modalità di lavoro senza tempo e senza luogo a cui si accede mediante un accordo specifico), non richiami ulteriori e non meno pregnanti caratteri della disciplina vigente, primo fra i quali quello relativo alla necessaria alternanza tra lavoro in azienda e lavoro all'esterno.

La definizione rivela il superamento progressivo e pressoché definitivo della concezione tradizionale (spazio-temporale) del lavoro: da prestazione svolta all'interno del luogo di lavoro secondo tempi e modalità pre-impartite dal datore di lavoro (con conseguente egemonia di quest'ultimo in merito al sistema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro) si giunge, tramite un passaggio intermedio che incide sul solo luogo di lavoro (tipico del lavoro a domicilio e del telelavoro), alla definitiva smaterializzazione anche del tempo di lavoro e della sua etero-organizzazione (*smart working* e *crowd working*). I riverberi sul sistema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, direttamente correlati ➔

P



Lavoro agile

all'autonomia riconosciuta al lavoratore in merito ai tempi ed al luogo della prestazione lavorativa, sono dirompenti.

Il percorso di emancipazione del lavoratore e della sua trasformazione da mero beneficiario delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro a vero e proprio coprotagonista della prevenzione e della protezione, transita attraverso le diverse forme di erogazione della prestazione già rapidamente citate: lavoro a domicilio, telelavoro e lavoro agile. Per comprendere bene il suddetto passaggio è opportuno un brevissimo cenno ai caratteri salienti del telelavoro ed alle differenze rispetto al lavoro agile.

Può parlarsi di **telelavoro** in tutte quelle situazioni in cui il lavoro viene svolto a distanza – e pertanto fuori dal luogo tradizionale di erogazione della prestazione lavorativa – con l'ausilio di strumenti informatici o telematici (sempre forniti dal datore di lavoro).

La postazione di lavoro, a differenza di quanto ac-

cade nel lavoro agile, è in un **luogo fisso e definito** a priori dal datore di lavoro e deve rispondere ad una serie di requisiti di sicurezza e salubrità fissati da specifiche norme di legge e rispetto ai quali possono (anzi devono) essere effettuati i controlli e le veri-

fiche da parte del soggetto garante della salute e della sicurezza.

L'obbligo di operare in un luogo predefinito costituisce, certamente, la più rilevante differenza tra *lavoro agile* e *telelavoro*.

Il *telelavoro* potrà essere (e spesso è) svolto anche dal domicilio del lavoratore (si parla in tal caso di *telelavoro a domicilio*). Il prestatore di lavoro, in tali casi, opera in base a rigide regole temporali, su precisa indicazione del datore di lavoro il quale, di regola, installa e collauda la postazione di lavoro nel predetto domicilio privato.

Tracciati sinteticamente i connotati peculiari del *telelavoro* è ora necessario, per poterne comprendere le differenze, individuare le caratteristiche tipiche del *lavoro agile*.

180 battute

Lo smart working ha definitivamente completato il percorso di trasformazione del lavoratore da beneficiario a coprotagonista della sicurezza sul lavoro.





Per percepire l'intima essenza della modalità agile di erogazione della prestazione lavorativa è utile richiamare taluni passaggi della risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 n. C. 204/76. In essa si enumerano una serie di principi che dovrebbero permeare la disciplina nazionale sulla modalità di erogazione della prestazione lavorativa in esame e se ne delineano, così, le peculiarità.

Il Parlamento Europeo, con la richiamata risoluzione, di cui si riportano solo i passaggi più rilevanti per il tema in esame:

- *invoca un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi;*
- *sottolinea [...] il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale [...];*
- *si oppone tuttavia alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente;*
- *invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori.*

La prima e più importante caratteristica del lavoro agile è quella fungere da **strumento di modulazione della prestazione lavorativa orientato al cosiddetto work-life balance**: il lavoro agile si identifica con la "particolare modalità" di esecuzione di qualsivoglia rapporto di lavoro subordinato, conseguente alla stipulazione di un **accordo individuale** scritto tra lavoratore e datore di lavoro (accordo individuale scritto che, per come già precisato, la legislazione emergenziale, la cui vigenza è stata recentemente prorogata fino al 31.12.2022, ha sostituito con una mera comunicazione unilaterale del datore di lavoro).

Il lavoro agile può, dunque, trovare applicazione, in astratto, in ogni settore lavorativo che non comporti, per sua intima essenza, la necessaria presenza del lavoratore sulla postazione di lavoro fissa in azienda (si pensi, per esempio, al dipendente addetto ad operazioni manuali di confezionamento dei prodotti, all'interno di un impianto industriale). È naturale che il settore maggiormente interessato a questa modalità di erogazione della prestazione lavorativa sia quello terziario e dei servizi, caratterizzato da una forte informatizzazione delle attività lavorative e dalla possibile "remotizzazione" della prestazione. È la digitalizzazione dei processi produttivi, con le profonde trasformazioni tecnologiche riconducibili alla cosiddetta quarta rivoluzione industriale, che ha avuto un impatto significativo sui modelli di organizzazione del lavoro ed ha consentito il massiccio sviluppo di nuove tipologie di erogazione della prestazione delocalizzate e destrutturate dal punto di vista spazio temporale. Ulteriore peculiarità del lavoro agile – che consente di distinguerlo da altre forme di erogazione della prestazione fuori dai luoghi di lavoro (in particolare dal telelavoro e dal lavoro a domicilio) – è quella di consentire al lavoratore di **operare senza rigidi vincoli di orario** o di luogo di lavoro (vedremo di qui a poco come va intesa l'assenza di vincoli spazio-temporali nella prestazione agile). Questa caratteristica rappresenta la principale criticità in ottica di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Pertanto, in sintesi, se volessimo concentrarci sui caratteri peculiari del lavoro agile dovremmo necessariamente mettere in evidenza:

- *l'assenza di rigidi vincoli spazio-temporali della prestazione;*
- *la necessaria alternanza tra prestazione svolta all'interno dei locali aziendali e prestazione erogata in modalità agile;*
- *la possibile organizzazione della prestazione lavorativa per fasi, cicli ed obiettivi concordati con il datore di lavoro.*

Si può dunque efficacemente sostenere che con il lavoro agile si mira a restituire al lavoratore autonomia e flessibilità, al fine di meglio garantire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e di assicurare un miglioramento della produttività aziendale. ➔



La responsabilizzazione sui risultati del lavoro e sulle cautele da rispettare in ottica di sicurezza e di salute diviene fondamentale ed è in questa prospettiva che vanno interpretate le norme di legge che demandano all'**accordo individuale** il compito di regolare la modalità agile di prestazione dell'attività lavorativa ed all'**informativa scritta** quello di consentire al lavoratore di individuare, valutare e neutralizzare le situazioni di rischio per la propria salute e la sicurezza. Si esamineranno, di qui a poco, i caratteri di forma e contenuto dei summenzionati documenti, di centrale importanza nell'ambito della disciplina di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile.

Appare chiaro come, nel lavoro agile, lo spostamento dalla dimensione del lavoratore dipendente da una tradizionale condizione di impiego fisico presso l'azienda verso una pressoché totale autonomia incida, non poco, sul dovere di garanzia tipico del datore di lavoro classico, legato alla condizione di costante direzione e di assiduo controllo sul lavoratore che è chiamato ad esercitare.

Come si può dunque conciliare la permanenza della posizione di garanzia del datore di lavoro con la sua sostanziale perdita dei poteri di direzione e di controllo?

Salvo voler cedere alla tentazione di oggettivizzare ulteriormente la responsabilità del datore di lavoro (già alquanto subdolamente diffusa anche sul piano penale) non rimane che spostare il carico di responsabilità, in parte, anche sul lavoratore, mediante il noto meccanismo di autogoverno del rischio.

Sarà dunque il medesimo lavoratore agile che, debitamente informato e formato dal datore di lavoro sui rischi generici ed i rischi specifici correlati alla modalità agile di erogazione della prestazione lavorativa, mediante consegna dell'informativa scritta, dovrà prevenire, ovvero far fronte, autonomamente, ai fattori di pericolo ed alle situazioni di rischio per la propria salute e per la propria sicurezza.

La disciplina normativa che regola la prestazione di lavoro agile

Il quadro normativo di riferimento, in tema di lavoro agile, è costituito dal capo secondo della Legge

22 maggio 2017, n. 81, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017.

Si è già precisato che i dettami della predetta Legge sono stati largamente stravolti da provvedimenti emergenziali derogatori di talune fondamentali incombenze gravanti, in particolare, sul datore di lavoro. Non è questa la sede per soffermarsi a richiamare i contenuti della predetta legislazione emergenziale che, si auspica, si avvii rapidamente al suo definitivo tramonto. Si farà dunque, da qui in avanti, esclusivo riferimento alle regole dettate nel periodo pre-pandemico costituenti l'ossatura normativa di riferimento.

La disciplina è dettata da sei articoli che, in buona parte, possono pacificamente ritenersi diretti a garantire, in misura più o meno esplicita, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Per non appesantire eccessivamente il presente contributo sarà sufficiente chiarire che, in base al dettato normativo della L. 81/2017:

- al lavoro agile si accede mediante accordo individuale scritto tra datore di lavoro e lavoratore;
- l'accordo individuale deve necessariamente:
 - disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali (art. 19);
 - regolare l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro;
 - individuare i tempi di riposo e garantire il diritto alla disconnessione del lavoratore;
- il lavoro agile può svolgersi anche mediante forme di organizzazione per fasi cicli ed obiettivi e dunque senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- il lavoro agile impone lo svolgimento della prestazione in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza postazione fissa;
- il datore di lavoro che fornisce la strumentazione tecnologica al lavoratore risponde della sicurezza e del buon funzionamento della stessa;
- il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori agili ed a consegnare al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta che individui i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di erogazione della prestazione;
- il lavoratore è tenuto a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal dato-



re di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali;

- il lavoratore agile ha diritto alla tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'accordo individuale e l'informativa scritta

Trascurando, per ovvie ragioni, tutto il restante panorama di prescrizioni dettate dalla L. 81/2017, è doveroso concentrarsi, in questa sede, su due fondamentali documenti, scritti, che (salvo quanto già detto in merito alla legislazione derogatoria emergenziale) costituiscono, da un lato, il fulcro della porzione di disciplina convenzionale del rapporto di lavoro agile e, dall'altro, il catalogo dei rischi che il lavoratore agile dovrà, nello specifico, autovalutare: l'accordo individuale e l'informativa scritta.

L'accordo individuale, avente forma scritta, è necessario per poter attivare la modalità agile di lavoro. Si tratta di un vero e proprio *negozio giuridico consensuale* che presuppone e cristallizza un incontro tra la volontà del datore di lavoro e quella del lavoratore. Nel documento che lo incorpora, oltre alla formalizzazione dell'accordo devono essere obbligatoriamente inserite una serie di indicazioni prescritte, seppur in modo alquanto generico,

dall'art. 19 della L. 81/2017 e già in precedenza sinteticamente richiamate.

Sul fronte della tutela della salute e della sicurezza del lavoro assumono centrale importanza le specificazioni, contenute nell'accordo individuale, relative alla disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, agli strumenti utilizzati dal lavoratore, ai tempi di riposo ed alle misure dirette ad assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

In termini ancora più specifici si può precisare che l'accordo individuale dovrà necessariamente:

- scindere e distinguere i periodi di erogazione della prestazione nei locali aziendali rispetto a quelli di erogazione agile della prestazione: la regola mira a garantire l'alternanza tra prestazione tradizionale e prestazione agile ed è funzionale alla prevenzione dei rischi legati all'isolamento sociale del lavoratore e generanti patologie *stress-correlate* (*burn out, technostress, iperconnessione, fear of missing out, workaholic syndrome*);
- individuare, nel pieno rispetto dell'autonomia di scelta del lavoratore, i luoghi di lavoro eventualmente tassativamente esclusi per l'erogazione della prestazione di lavoro agile: anche questa re- ➔





gola, inerente alle modalità di esecuzione della prestazione, pur assumendo importanza nell'ottica di protezione della riservatezza dei dati aziendali gestiti dal lavoratore agile, si può pacificamente inserire nel contesto di cautele che il datore di lavoro è tenuto ad adottare al fine di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore;

- individuare gli strumenti tecnologici che il lavoratore utilizzerà nella modalità *smart* e specificare se gli stessi sono forniti dal datore di lavoro (con tutto ciò che ne consegue in relazione agli obblighi di garanzia del buon funzionamento, di manutenzione e di rispondenza ai requisiti di sicurezza, chiaramente stabiliti dall'art. 18 secondo comma della L.81/2017) ovvero di proprietà del lavoratore (che potrà utilizzarli solo se rispondenti alle indicazioni di sicurezza e di conformità indicate dal datore di lavoro nel medesimo accordo individuale);
- individuare i tempi di riposo del lavoratore e le modalità di attuazione del diritto alla disconnessione: la regola, al pari di quella relativa all'alternanza tra prestazione tradizionale e prestazione agile, è evidentemente funzionale a neutralizzare i rischi per la salute derivanti da iperconnessione;
- individuare e prescrivere l'attività formativa specifica per l'erogazione agile della prestazione di lavoro: è evidente che tale formazione, unitamente alle indicazioni contenute nell'informativa scritta di cui si dirà tra breve, costituisce il principale strumento che il lavoratore può impiegare nella già descritta dimensione autonoma di gestione dei rischi, che caratterizza la prestazione di lavoro agile.

Il secondo dei due documenti più volte citati è, a differenza del primo, univocamente legato alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile.

L'art. 22 della L. 81/2017, invero recita: *"Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro"*.

Il primo e principale quesito che il dettato della norma suscita è quello che indaga sulla natura esaustiva o meno dell'obbligo di consegna dell'**informativa scritta** rispetto alle cautele dirette a salvaguardare salute e sicurezza del lavoratore agile. In altri termini, può ritenersi al riparo dal rischio di contestazioni penali il datore di lavoro che, in ossequio alla prescrizione di cui all'art. 22 della L.81/2017, abbia consegnato al lavoratore all'inizio del rapporto agile di lavoro e, successivamente, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta recante l'indicazione dei rischi generici e dei rischi specifici legati alla modalità di erogazione agile della prestazione lavorativa? Prima di fornire risposta (che si preannuncia di senso negativo) al quesito appena formulato è doveroso esaminare quali siano i requisiti di forma e contenuto dell'informativa scritta.

L'informativa scritta dev'essere consegnata al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza all'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale e, in seguito, con cadenza almeno annuale ovvero più ravvicinata in ipotesi di modifiche delle condizioni di lavoro o di sopraggiunta inadeguatezza dell'informativa.

Quali sono i suoi contenuti?

La legge non è particolarmente dettagliata sul punto: si limita a prescrivere che nell'informativa siano indicati i rischi generici e specifici connessi alla prestazione agile di lavoro; ma, al pari di quanto accade con il documento di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/2008, si sono nel tempo sedimentati metodi e linee guida che consentono di enucleare le seguenti indicazioni.

Nell'informativa devono dunque essere presenti:

- indicazioni relative allo svolgimento dell'attività lavorativa in ambienti *outdoor*:
 - può essere incluso un elenco di luoghi tassativamente preclusi all'autonoma scelta lavoratore ovvero un elenco di luoghi tra i quali il lavoratore potrà discrezionalmente scegliere quello più adatto alle sue esigenze;
 - potranno essere inclusi suggerimenti relativi all'impiego di strumentazione tecnologica con display digitale in ambienti esposti alla luce solare;
 - potranno essere incluse cautele dirette ad evitare che il lavoratore scelga un luogo che renda difficile un eventuale soccorso medico, lo e-



sponga a condizioni meteorologiche avverse ovvero a pericoli collegati alla presenza di animali selvatici, agenti biologici, rifiuti tossici, pericolosi ovvero infiammabili;

- indicazioni relative allo svolgimento dell'attività lavorativa in ambienti *indoor* e privati:

- non esente da rischi (taluni peraltro peculiari dell'ambiente domestico) deve ritenersi l'opposta scelta del lavoratore che ricada su postazioni di lavoro site in ambienti chiusi e finanche nel proprio domicilio personale (ed il più delle volte familiare). I rischi legati alle condizioni fisiche dei locali eletti a luogo di lavoro (areazione naturale ed artificiale, illuminazione, salubrità ecc.) si accrescono in conseguenza della eccessiva familiarità del lavoratore con il luogo dove sta svolgendo la propria prestazione ed in conseguenza della compresenza nel medesimo luogo di altri soggetti e di animali domestici che possono generare situazioni di pericolose interferenze con l'attività del lavoratore.

- indicazioni relative all'utilizzo delle attrezzature e dei dispositivi di lavoro:

- possono essere suddivise in tre macrocategorie: (i) indicazioni di carattere generale concernenti, per lo più, i rischi collegati all'errata postura del lavoratore, al funzionamento delle attrezzature, all'alimentazione a corrente ed a batteria; (ii) indicazioni per il lavoro con il notebook, concernenti i rischi da affaticamento visivo e da errato posizionamento del dispositivo; (iii) indicazioni per il lavoro con tablet e smartphone, concernenti i rischi di utilizzo in condizioni inadeguate e pericolose.

- indicazioni relative ai requisiti ed al corretto utilizzo degli impianti elettrici:

- mediante le quali si contemplano i rischi derivanti da condizioni di sicurezza dell'impianto elettrico fisso presente nel luogo di lavoro agile e da rischi relativi ai sistemi di connessione elettrica temporanea (prolunghe, adattatori, prese multiple ecc.);

- indicazioni relative al rischio incendi che possono sinteticamente suddividersi tra (i) quelle relative alla prevenzione del rischio di incendio e (ii) quelle relative ai comportamenti successivi da tenersi in caso di incendio.

Così, sinteticamente richiamati i contenuti dell'accordo individuale e dell'informativa scritta, non rimane che dare risposta argomentata al quesito in precedenza posto:

l'obbligo di consegna dell'informativa individuale nel rapporto di lavoro agile può considerarsi esaustivo di tutte le cautele incombenti sul datore di lavoro ovvero, anche nel lavoro agile, continuano a trovare applicazione tutte le restanti regole cautelari già dettate per la prestazione di lavoro in forma tradizionale, variamente distribuite nel nostro ordinamento giuridico (codice civile, codice penale, D.Lgs. 81/2008) nonché individuate in sede di autovalutazione del rischio nel documento di valutazione dei rischi?

La risposta è nel senso che la mera consegna dell'informativa scritta non esaurisce affatto gli obblighi del datore di lavoro diretti a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore.

La risposta è nel senso che la mera consegna dell'informativa scritta non esaurisce affatto gli obblighi del datore di lavoro diretti a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore.

Il quadro di regole cautelari comunque operanti nel lavoro agile

Per come già anticipato e sinteticamente chiarito, il quadro di cautele in tema di salute e sicurezza sul lavoro agile non si esaurisce con le richiamate disposizioni cautelari contenute nella L. 81/2017. Il reticolo di disposizioni cautelari applicabili al lavoro agile, invero, deve necessariamente ricomprendere anche tutte quelle norme contenute nella codificazione ordinaria e nelle ulteriori leggi speciali (tra cui, certamente, primeggia il D.Lgs. 81/2008).

È indiscussa l'applicabilità dell'art. 2087 del codice civile, il quale, sancendo che *"l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica"* ➔

180 battute

L' accordo individuale e l'informativa scritta costituiscono il telaio di principi generici sui quali il lavoratore è tenuto ad elaborare un proprio personale sistema di cautele.



e la personalità morale dei prestatori di lavoro”, delinea una cautela che, seppur estremamente generica, costituisce la pietra angolare dell’intero sistema di norme a protezione della sicurezza e della salute sul lavoro.

I concetti elastici che il legislatore del 1948 ha inserito nel dettato della disposizione in esame ne hanno impedito la precoce obsolescenza ed hanno consentito di estenderne l’ambito applicativo a qualsivoglia condizione di rischio per la salute (intesa come completo benessere psico-fisico) e per la sicurezza del lavoratore.

D’altro lato, il precetto dettato dall’art. 2087 c.c., evocativo di concetti quali “la particolarità del lavoro”, “l’esperienza” e “la tecnica”, ha costituito una sorta di “buco nero” in grado di fagocitare qualsivoglia fattispecie concreta di danno ovvero di mero pericolo legata alle condizioni di lavoro e di alimentare discutibili tendenze, finanche in ambito penale, verso una sorta di automatismo tra evento lesivo della salute o dell’incolumità individuale e asserita violazione della regola cautelare in oggetto.

Ad ogni modo, non v’è dubbio che tra le particolarità del lavoro rientrano anche quelle legate alla modalità agile della prestazione, che impongono l’adozione di adeguate cautele ai sensi dell’art. 2087 del codice civile.

Seguiamo nell’analisi delle norme cautelari applicabili in via ulteriore, rispetto a quelle dettate dalla L. 81/2017, indicando le ragioni per cui le norme del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008) sono certamente applicabili, in larga misura, alla modalità agile di erogazione della prestazione lavorativa.

L’art. 3 del decreto in parola sancisce che le regole da esso dettate si applicano “a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio” e “a tutti i lavoratori e le lavoratrici subordinati ed autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.”

Seguono, nella medesima norma, indicazioni di carattere più specifico (per quanto di interesse nella presente sede) in ordine ai lavoratori a domicilio ed ai cosiddetti telelavoratori (si sono già sinteticamente analizzate le due tipologie di ero-

gazione della prestazione di lavoro e si sono messe in evidenza le similitudini e le differenze con il lavoro agile).

Una semplice lettura dell’art. 3 del D.Lgs. 81/2008 appena richiamato rende, di per sé, evidente che le norme del decreto possono trovare applicazione anche a tutela dei prestatori di lavoro agile.

Vi sono, tuttavia, altre e non meno convincenti ragioni che inducono a ritenere applicabili le norme del D.Lgs. 81/2008 alla prestazione di lavoro agile. Prima fra tutte quella che evidenzia il carattere prodromico della valutazione dei rischi imposta dagli artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. 81/2008 rispetto alla compilazione dell’informativa scritta di cui all’art. 22 della L.81/2017. Non sarà invero possibile individuare ed indicare, nell’informativa scritta i rischi generici ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di erogazione della prestazione lavorativa se non si è previamente operata una compiuta e puntuale valutazione di tutti i rischi presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui lavoratori prestano la propria attività.

È estremamente chiaro il rapporto di concentricità che intercorre tra la valutazione dei rischi – chiaramente definita dall’art. 2 lett. q) del D.Lgs. 81/2008 come “la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori” (siano essi derivanti dall’ambiente di lavoro inteso in senso ampio ovvero conseguenti ad una certa organizzazione del lavoro e produttiva) – e l’informativa scritta – ove sono “individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”.

Se a tali richiami si aggiunge quello relativo al dettato di cui all’art. 28 del D.Lgs. 81/2008, il quale prescrive che la valutazione dei rischi debba comprendere “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari” (e si sono visti i peculiari rischi per la salute del lavoratore agile collegati all’iperconnessione), gli eventuali residui dubbi sulla correttezza della soluzione offerta in merito al quadro cautelare operante nel lavoro agile sono destinati a dissiparsi definitivamente.

Il descritto parallelismo tra documento di valutazione dei rischi e informativa scritta assume connotati ancora più emblematici se si considera che il



primo, analogamente al secondo, va redatto in una situazione iniziale di avvio dell'attività lavorativa e successivamente aggiornato in ogni situazione che ne evidenzi la originaria ovvero sopraggiunta inadeguatezza. Di talché l'informativa scritta, necessitando rinnovazione con cadenza almeno annuale, finisce per imporre un controllo con pari frequenza anche sul documento di valutazione rischi che la presuppone.

Neppure si può sottovalutare la valenza che assumono tutte le disposizioni cautelari specifiche dettate dal D.Lgs. 81/2008 in relazione ai rischi derivanti dall'impiego di video-terminali, le quali impongono, tra l'altro, una sorveglianza sanitaria specifica per i lavoratori destinati all'impiego dei predetti strumenti di lavoro che costituiscono la dotazione normale del lavoratore agile.

Nella medesima prospettiva si orientano quelle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 che menzionano, tra i rischi che devono essere necessariamente valutati dal datore di lavoro, i rischi da *stress lavoro correlato*, specificamente menzionati dall'art. 28, commi 1 e 1 *bis*, e tipici della modalità agile di lavoro.

Conclusioni

Assodato che il lavoro agile non rappresenta una particolare tipologia di rapporto di lavoro dipen-

dente, ma esclusivamente una peculiare modalità di erogazione di qualsivoglia prestazione di lavoro subordinato che sia compatibile con le caratteristiche tipiche dello *smart working*, si può definitivamente affermare che il quadro di cautele mirate a garantire l'incolumità e la salute dei lavoratori agili è, da un lato, comune a quello dei lavoratori tradizionali (con gli inevitabili adatta-

menti legati all'assenza di tempo e di luogo predeterminato della prestazione lavorativa), dall'altro, caratterizzato da talune misure specificamente dirette a neutralizzare le conseguenze di un impiego che isola il lavoratore e lo mantiene connesso a strumenti tecnologici per lungo periodo.

Per tali ragioni, si può conclusivamente affermare che le regole dettate dal D.Lgs. 81/2008 a tutela della salute e la sicurezza del lavoratore, unitamente a quella di cui all'art. 2087 c.c., trovano certamente appli-

cazione anche nel lavoro agile (*in primis* quelle dirette ad assicurare l'informazione e la formazione dei lavoratori) e che per tutto il restante panorama di rischi non gestibili dal datore di lavoro, in quanto legati alle autonome scelte rimesse al lavoratore agile, operano le specifiche prescrizioni dettate dalla L. 81/2017 in tema di accordo individuale e informativa scritta. ■

180 battute