

SALUTE E SICUREZZA E LAVORO AGILE

MARCO LAI*

SOMMARIO

1. Premessa. - 2. Il lavoro agile nella legge 22 maggio 2017, n. 81. - 3. Lavoro agile e tutela della salute e della sicurezza.

1. Premessa

A conclusione di un lungo iter parlamentare il lavoro “agile” o *smart working* è stato finalmente disciplinato nel nostro ordinamento dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 (Capo II), concernente “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”.

Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa più flessibile, ed auspicabilmente più vantaggiosa, sia per l’aumento della produttività che per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile implica un ripensamento dei tradizionali vincoli legati a luogo e orario di lavoro, puntando su una maggiore autonomia del lavoratore, a fronte di una sua maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Peraltro il lavoro agile o *smart working* rappresenta solo “la punta dell’iceberg” di uno sviluppo flessibile della prestazione lavorativa legata all’innovazione tecnologica, i cui esempi più evidenti (e problematici) per il diritto del lavoro sono l’ampia diffusione della robotica ed il lavoro su piattaforma digitale¹.

* Responsabile dell’area giuslavoristica del Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze e docente a contratto di Diritto della sicurezza del lavoro presso l’Università di Firenze.

1 Per tali aspetti, anche per riferimenti di dottrina, si rinvia a T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT- 136/2017; cfr. anche M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowdworking*, in *DRI*, 2017.

Anche prima della legge il lavoro agile o *smart working* si era affermato nel nostro Paese, specie nelle aziende di medio-grande dimensione (la sua diffusione è invece ancora limitata nelle piccole e medie imprese) sulla base di accordi collettivi aziendali².

Subito dopo il riconoscimento legislativo si è puntato a promuovere l'utilizzo del lavoro agile anche nella Pubblica Amministrazione, quale misura per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro³.

L'Inail, con circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito indicazioni operative circa la tutela assicurativa.

In questa sede, dopo un richiamo al quadro normativo posto dalla legge n. 81/2017, ci occuperemo in particolare delle questioni concernenti la salute e sicurezza del lavoro agile, tema assai controverso stante l'esiguità dei riferimenti normativi.

2. Il lavoro agile nella legge 22 maggio 2017, n. 81

Nella legge n. 81/2017 il lavoro agile, da promuovere sia per il settore privato che per il settore pubblico, è definito "quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva" (art. 18, comma 1). Il datore di lavoro rimane responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18, secondo comma).

Rilevante profilo problematico è innanzitutto il raccordo tra lavoro agile e telelavoro e se, di conseguenza, anche al lavoro agile debba applicarsi o meno la disciplina legislativa, limitata principalmente al settore pubblico⁴ ed alla salute e

2 Cfr. E. DAGNINO, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, in ADAPT, Working Paper n. 2/2016. Cfr. anche SDA Bocconi, 18 febbraio 2016, 3° Giornata del Lavoro Agile, promossa dal Comune di Milano.

3 Cfr. la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri n. 3/2017, del 1° giugno 2017, recante indirizzi per l'attuazione dei commi primo e secondo dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, che al punto 6 prevede interventi in materia di salute e sicurezza del lavoro agile.

4 Cfr. d.p.r. 8 marzo 1999, n. 70 (regolamento recante disciplina del telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, a norma dell'art. 4, comma 3, legge n. 191/1998); cfr. Accordo Aran 23 marzo 2000.

sicurezza⁵, e soprattutto contrattuale del telelavoro, che trova riferimento nell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 (di recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro, del 16 luglio 2002)⁶. Sul punto mentre il telelavoro prevede, di norma, postazioni remote dalle quali svolgere regolarmente la prestazione lavorativa, il lavoro agile ne rappresenta una evoluzione, comprendendo forme più flessibili e snelle. È da ritenere quindi che il tratto distintivo del lavoro agile rispetto al telelavoro sia principalmente riconducibile al carattere non regolare/continuativo della prestazione lavorativa, peraltro non ancorata ad una postazione fissa. La prestazione lavorativa può infatti essere effettuata per periodi più o meno lunghi e regolari, anche solo per alcuni giorni a settimana, da luoghi diversi. Tuttavia sia il telelavoro che il lavoro agile possono farsi rientrare nella più generale categoria del "lavoro a distanza", a cui fa riferimento l'art. 3, decimo comma, d.lgs. n. 81/2008, con conseguenze, come vedremo anche in materia di salute e sicurezza⁷.

La legge n. 81/2017 ritiene applicabili gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile (art. 18, quarto comma). Per poter usufruire di tali benefici sarà comunque necessario un accordo collettivo, come stabilito dalla normativa di riferimento⁸.

La modalità di lavoro agile trova riferimento in un accordo individuale stipulato per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, che disciplina, in relazione alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali: le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; gli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare al lavoratore la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro⁹ (art. 19, primo comma); l'esercizio del potere di controllo del datore (nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, Stat. lav., come modificato dall'art. 23, d.lgs. n. 151/2015), le condotte del lavoratore che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (art. 21).

L'accordo sulle modalità di lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato.

5 Cfr. art. 3, decimo comma, d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.: "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. 8 marzo 1999, n. 70 e di cui all'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII (videoterminali), indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa...".

6 Concluso tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces. Sull'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, sottoscritto dalle principali associazioni datoriali italiane e Cgil, Cisl e Uil, cfr., tra gli altri, R. GIOVANI, *Le novità dell'accordo interconfederale sul telelavoro*, in *DPL*, 2004, 1823 ss. Sulla configurazione giuridica del telelavoro si rinvia, per tutti, a L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Torino, 1998.

7 Cfr. *infra*.

8 Sull'insufficiente rilievo attribuito alla contrattazione collettiva si veda oltre nel testo.

9 Si afferma dunque, sull'esempio di altri Paesi, quali la Francia, il *diritto alla disconnessione*.

nato. In tale ultimo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni (nel caso di lavoratori disabili, di cui all'art. 1, della legge n. 68/1999, il termine di preavviso non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle specifiche esigenze di vita e di cura). In presenza di un giustificato motivo (che è opportuno specificare nell'accordo), ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato (art. 19, secondo comma). L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni, sono oggetto delle comunicazioni obbligatorie (alla Direzione territoriale del lavoro) a carico del datore di lavoro (art. 23, primo comma).

Da quanto sopra evidenziato il lavoro agile ha carattere volontario sia per l'impresa che per il lavoratore. Pertanto qualora tale modalità non sia prevista nella lettera di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere lavoro agile formulata dal datore di lavoro in corso di rapporto (analogamente l'imprenditore può valutare liberamente la richiesta del dipendente di svolgere lavoro agile). Ne consegue che la decisione di passare al lavoro agile, nel caso ciò non sia previsto all'atto di assunzione, è reversibile. Quando infatti nel testo si parla di "recesso" si fa riferimento all'interruzione della modalità di lavoro agile stabilita nell'accordo e non alla fine del rapporto di lavoro subordinato sottostante. Un chiarimento al riguardo, mediante l'espressa previsione di "ripristino" della situazione precedente, può essere utilmente operato dalla contrattazione collettiva, così come del resto per tutti gli aspetti concernenti le particolarità della prestazione lavorativa. Si pensi al regime degli orari e dei riposi, precisando i tempi di "disconnessione"; alla eventuale copertura dei costi concernenti l'uso degli strumenti di lavoro, quali ad esempio i costi per i collegamenti in rete; all'esercizio del potere direttivo e di controllo, da incentrare sui contenuti ed i risultati della prestazione lavorativa, più che sul "dove" ed il "quando" della stessa; ai comportamenti del lavoratore connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali che possono dar luogo a sanzioni disciplinari, da riportare in ogni caso al principio di "proporzionalità", con conseguente aggiornamento del "codice disciplinare".

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono "le medesime mansioni" esclusivamente all'interno dell'azienda (art. 20, primo comma). Potrebbero tuttavia verificarsi situazioni in cui non vi siano in azienda lavoratori che svolgono le medesime mansioni del lavoratore in *smart working*. In tal caso il riferimento potrebbe essere ai lavoratori che svolgono "mansioni di pari livello e categoria legale", secondo la dizione contenuta, tra l'altro, nell'art. 3, d.lgs. n. 81/2015 (di revisione della disciplina delle mansioni).

Più in generale è da osservare come il richiamo alla contrattazione collettiva operi solo ai fini della parità di trattamento economico e normativo. Se opportuno pare il rinvio all'art. 51, del d.lgs. n. 81/2015, che riconosce il ruolo della contrattazione collettiva a tutti i livelli (nazionale, territoriale, aziendale), purchè svolta da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale¹⁰, in modo da contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale, è da ritenere, secondo le esperienze aziendali di successo, che alla contrattazione collettiva debba essere affidata non solo tale possibilità, residuale, bensì più in generale l'intera disciplina applicativa del lavoro agile. La riorganizzazione del lavoro per obiettivi, per incrementare la produttività e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, può infatti risultare praticabile solo se decisa a livello aziendale, sulla base di strategie ed azioni condivise. La disciplina collettiva dovrebbe poi prevedere una verifica dei risultati ottenuti dall'utilizzo di modalità di lavoro agile, nonchè individuare una sede congiunta per la soluzione delle eventuali controversie.

D'altro lato i lavoratori in modalità "agile" devono essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo di carriera previste per i lavoratori comparabili. Da prevedere in particolare, anche per via contrattuale, il diritto ad una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro da utilizzare e sulle caratteristiche di tale forma organizzativa. Accanto alla formazione tecnica è infatti indispensabile la formazione per l'"accompagnamento" al lavoro agile, in modo che il lavoratore non finisca per sentirsi emarginato. Al riguardo invece la legge n. 81/2017 riconosce al lavoratore impiegato in forma di lavoro agile, il più limitato "diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze" (art. 20, secondo comma).

In maniera non del tutto convincente il provvedimento di recente emanazione non riporta la norma, prevista invece nei lavori preparatori, che poneva l'onere della protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, in modalità di lavoro agile, in capo al datore di lavoro, con la necessaria cooperazione dei lavoratori. È da segnalare come il pericolo di svelare dati riservati sia talora il principale ostacolo allo sviluppo dello *smart working* da parte aziendale, potendone derivare danni ben superiori a quanto ricavabile da un'eventuale sanzione disciplinare.

¹⁰ In base all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 - *Norme di rinvio ai contratti collettivi* - "Salva diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria". Cfr., per approfondimenti, M. LAI, *Una "norma di sistema" per contrattazione e rappresentanza*, in *DRI*, 2017, 45 ss.

3. Lavoro agile e tutela della salute e della sicurezza

La disciplina in materia di sicurezza sul lavoro è molto scarna (non è un mistero che la diversità dal telelavoro sia per lo più affermata per non applicare la normativa di sicurezza, ritenuta troppo vincolante). D'altro lato l'imprecisa formulazione del testo potrebbe indurre i datori di lavoro a non favorire la diffusione del lavoro agile per la paura di essere coinvolti in contenziosi.

Al riguardo l'art. 22 della legge n. 81/2017 stabilisce che:

“1. 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.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.”

Dalla lettura del primo comma non ne discende, come potrebbe indurre la locuzione “*a tal fine*”, che gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro si esauriscano con la semplice informativa aggiuntiva. La previsione va infatti raccordata con la disciplina posta dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nonché con i principi generali desumibili dall'art. 2087 del cod. civ.

Non vi è dubbio che il d.lgs. n. 81/2008, stante la sua ampia portata¹¹, si applichi anche al lavoro agile, in quanto peraltro particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'obbligo del datore di lavoro di tutelare la sicurezza dei propri dipendenti anche al di fuori dei locali aziendali non è del resto una novità; si pensi ad esempio al settore dei cantieri temporanei o mobili, di cui al Titolo IV, del d.lgs. n. 81/2008 o, più in generale, alla disciplina degli appalti intra-aziendali, di cui all'art. 26, d.lgs. n. 81/2008¹².

L'utilizzo del termine “garantisce” invece di “promuove”, pur proposto nel corso dei lavori preparatori¹³, sta a ribadire, secondo i principi generali, che è il datore di lavoro, appunto, il *garante* dell'efficacia delle misure di prevenzione e protezione a tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

11 Ai sensi dell'art. 3, quarto comma, d.lgs. n. 81/2008, le disposizioni ivi contenute si applicano “a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo” (tra cui il decimo comma; cfr. *infra*). Cfr. anche l'ampia definizione di *lavoratore*, di cui all'art. 2, primo comma, lett. a, d.lgs. n. 81/2008, quale “persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.”

12 Cfr. R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *DPL*, 2017, 2011; più ampiamente R. GUARINIELLO, *La sicurezza sul lavoro agile*, eBook, Wolters Kluwer Italia, 2017.

13 Cfr. R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, cit., 2008.

Peraltro gli stessi obblighi di informativa scritta, a carico del datore di lavoro, oltre che sui rischi generali anche sui “rischi specifici” connessi alla particolare modalità del lavoro agile e, d’altro lato, di cooperazione, a carico del lavoratore, all’attuazione delle misure di prevenzione “predisposte” dal datore di lavoro, presuppongono che si sia operata “a monte” una preliminare valutazione dei rischi, che come noto rappresenta il perno dell’intero sistema di prevenzione¹⁴, con specifica indicazione delle misure attuate e da adottare.

Ai fini dell’integrale applicazione della disciplina posta dal d.lgs. n. 81/2008 si deve tuttavia tener conto che la prestazione di lavoro è svolta, almeno in parte, al di fuori dei locali aziendali.

Sul punto è da ritenere che il lavoro agile, al pari del telelavoro, rispetto al quale si sono messe in rilievo le differenze, possa rientrare nella più ampia categoria del “lavoro a distanza”, cui fa riferimento l’art. 3, decimo comma, del d.lgs. n. 81/2008 (lavoratori subordinati che “effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico... indipendentemente dall’ambito in cui si svolge la prestazione stessa”).

Se probabilmente al momento della stesura del d.lgs. n. 81/2008 unica forma di “lavoro a distanza” era il telelavoro, il carattere aperto di tale previsione consente di ricomprendere nel suo ambito ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, quali il lavoro agile¹⁵.

Ai sensi dell’art. 3, decimo comma, a tutti i lavoratori subordinati a distanza devono innanzitutto applicarsi le disposizioni di cui al Titolo VII, del d.lgs. n. 81/2008 (Attrezzature munite di videoterminali).

“Nell’ipotesi - inoltre - 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”. La previsione trova un’esplicita corrispondenza per il lavoro agile nell’art. 18, 2° comma, della legge n. 81/2017, in base al quale “il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa”¹⁶.

Ulteriori aspetti contemplati nell’art. 3, decimo comma, del d.lgs. n. 81/2008, da raccordare con il lavoro agile, riguardano:

- l’informazione del lavoratore a distanza circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo alle esigenze relative ai videoterminali nonché l’obbligo, a carico dello stesso lavoratore, di corretta applicazione delle direttive aziendali di sicurezza;

¹⁴ Cfr. M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino, 2017.

¹⁵ In tal senso A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore “agile”*, in *RGL* 2017, I, 316 ss.

¹⁶ Al riguardo si è osservato che “se gli “strumenti tecnologici” si concretizzano in tablet e/o in smartphone - i quali sono veri e propri microcomputer portatili -, non sembrano esservi dubbi circa la loro riconducibilità alla definizione di videoterminale”; cfr. A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore “agile”*, cit. 319.

- l'accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, da parte del datore di lavoro, delle rappresentanze dei lavoratori e delle autorità competenti, al fine di verificare la corretta attuazione della normativa di salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza (previo preavviso e consenso del lavoratore, qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio, nonché, è da ritenere, del proprietario dell'immobile). È prevista anche la possibilità per il lavoratore a distanza di chiedere ispezioni;
- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda (esigenza che nel lavoro agile è attenuata dal fatto che la prestazione, almeno in parte, è eseguita all'interno dei locali aziendali).

Di particolare rilievo è la scelta del luogo (dei luoghi) nei quali svolgere prestazioni di lavoro agile.

Se è vero che al datore di lavoro può essere richiesto il rispetto degli obblighi di sicurezza solo per l'attività prestata all'interno dei locali aziendali, dei quali abbia la piena disponibilità materiale e/o giuridica, ciò non significa che egli non abbia alcuna possibilità di verifica e controllo sul lavoro svolto all'esterno.

Trattandosi comunque di prestazione di lavoro subordinato, la scelta dei luoghi nei quali svolgere la prestazione di lavoro agile non è infatti rimessa alla discrezionalità del lavoratore, ma al contrario rientra nel potere organizzativo/direttivo del datore di lavoro (*ex art. 2103 del cod. civ.*) e deve trovare specifica indicazione nell'accordo istitutivo della modalità di lavoro agile. In tal senso è disposto in numerosi accordi aziendali; ad esempio nell'accordo del gruppo Intesa SanPaolo, del 10 dicembre 2014, le sedi dove svolgere lavoro agile possono essere: altra sede aziendale; la residenza privata/domicilio del dipendente; "da cliente"; nell'accordo Barilla, del 2 marzo 2015, la prestazione lavorativa in *smart working* può essere effettuata "esclusivamente presso strutture o spazi riparati e protetti (domicilio privato, ufficio esterno, struttura alberghiera)".

Pertanto "al datore di lavoro non si richiede di agire su luoghi di cui non ha la disponibilità - tale obbligo spetta infatti al proprietario -, ma di effettuare le dovute verifiche e, ove accertate deficienze di sicurezza, astenersi dall'inviare il lavoratore presso detti luoghi, onde non esporlo a rischi"¹⁷.

Fermo restando che anche al lavoratore agile è richiesto un coinvolgimento ed ruolo attivo nell'attuazione delle misure di sicurezza predisposte dal datore di lavoro, figurando non solo come creditore ma anche come debitore di sicurezza, non si può ritenere che tale prerogativa sia "esclusivamente rimessa alla discrezione e alla sapienza del lavoratore agile destinatario dell'informativa scritta"¹⁸.

Si è evidenziato come, sul piano applicativo, qualora le sedi di lavoro ammesse siano

¹⁷ Così A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, cit.

¹⁸ Cfr. R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, cit., 2010.

extraziendali, possa rivelarsi utile predisporre una scheda che individui le caratteristiche necessarie per potervi lavorare in sicurezza, con particolare attenzione alla gestione delle emergenze della struttura, anche solo occasionalmente frequentata¹⁹. Ne consegue che il datore di lavoro sarà responsabile qualora, nonostante dalla verifica preliminare siano emerse gravi carenze sulla sicurezza dei luoghi di lavoro in cui il lavoratore agile dovrà operare, egli abbia comunque dato seguito all'accordo istitutivo del lavoro agile²⁰.

Nessuna responsabilità potrà invece porsi a carico del datore di lavoro per quegli eventi lesivi, al di fuori dei locali aziendali, che siano derivanti esclusivamente dal mancato rispetto degli obblighi di sicurezza da parte del lavoratore o del terzo nei cui locali il lavoratore agile si trovi ad operare.

Sul piano della tutela assicurativa, l'art. 23, commi secondo e terzo, della legge n. 81/2017, prevede che il lavoratore in modalità di lavoro agile abbia diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Secondo la circolare Inail n. 48/2017 la classificazione tariffaria in tal caso segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda, dal momento che la lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce normalmente da quella compiuta in ambito aziendale. Qualora tuttavia il lavoro agile modifichi il profilo di rischio è da ritenere che debba variare, di conseguenza, anche la classificazione tariffaria applicabile. Il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e "risponda a criteri di ragionevolezza". Si garantisce dunque la copertura contro gli infortuni anche per eventi accaduti al di fuori dei locali aziendali, qualora connessi alla prestazione di lavoro. Sul punto la circolare Inail n. 48/2017 precisa come sia l'accordo (individuale) istitutivo del lavoro agile lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. Con la conseguenza che la mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo "comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali". Significativo è anche l'adattamento della disciplina concernente

¹⁹ Cfr. C. MACALUSO, *La sicurezza nel "lavoro agile" tra presente e futuro*, in *ISL*, 2016, 642.

²⁰ Così A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, cit.

la copertura dell'infortunio "in itinere", che nel lavoro agile ha un campo di applicazione più esteso²¹. È da segnalare peraltro come di estrema incertezza sia il riferimento "a criteri di ragionevolezza", formula che riconosce all'Inail un potere discrezionale non richiesto ai fini della tutela assicurativa e che se non meglio specificata finirà per aumentare di molto il contenzioso. Ai fini assicurativi, i datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia, quanto meno per il personale dipendente già assicurato, in merito all'adibizione del lavoratore al lavoro agile. Lo svolgimento del lavoro agile forma invece oggetto di comunicazione alla DTL, in base a quanto previsto dall'art. 23, primo comma, legge n. 81/2017. A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it) è disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile. Le informazioni contenute in tale modello saranno altresì trasmesse all'Inail al fine, tra l'altro, di monitorare la concreta diffusione del lavoro agile e dei relativi effetti sul piano assicurativo.

RIASSUNTO

Il contributo, dopo aver richiamato la regolamentazione generale del lavoro agile posta dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, prende in esame le scarse previsioni in materia di salute e sicurezza. Una più compiuta esplicitazione avrebbe evitato dubbi interpretativi che potranno dar luogo ad un nutrito contenzioso. Della nuova disciplina occorre peraltro fornire una interpretazione sistematica, in raccordo sia con quanto stabilito dal d.lgs. n. 81/2008 sia con i principi generali contenuti nell'art. 2087 del cod. civ. Di particolare rilievo è la scelta del luogo di lavoro in cui svolgere lavoro agile che, in quanto particolare modalità di esecuzione di lavoro subordinato, non può essere rimessa alla discrezionalità del lavoratore.

SUMMARY

The contribution, after recalling the general regulation of agile work laid down by law 22 May 2017, no. 81, examines the poor health and safety forecasts. A more detailed explanation would have avoided the interpretative uncertainties that could result in extensive litigation. It is necessary to provide a systematic interpretation of the new discipline, in conjunction with what the Italian Legislative Decree no. 81/2008 established as well as with the general principles contained in Art. 2087 of the Italian Civil Code. The choice of the place for the agile work is very important, as it is a particular type of subordinate work and it can't be left to the discretion of the worker.

²¹ Venendo a coprire anche il tragitto tra la sede aziendale e quella esterna.