

# ANALISI DELLE PRINCIPALI PROBLEMATICHE RELATIVE ALL'APPLICAZIONE DELLE NORME SULLA SICUREZZA DEL LAVORO NEL CONTESTO DELLO SMART WORKING

di Gianluca MELONI\*

**Sommario:** 1. Premessa. 2. La disciplina della sicurezza nei luoghi di lavoro. 2.1. Principi generali. 2.2. Riferimenti alla regolazione della sicurezza del lavoro nel telelavoro e nel lavoro a domicilio. 3. Sicurezza nei luoghi di lavoro e smartworking. 3.1. Elementi di criticità emersi nel dibattito parlamentare. 3.2. Previsione delle coperture Inail. 3.3. Attrezzature di lavoro. 3.4. Responsabilità del datore di lavoro. 4. La sentenza della Cassazione del 5 ottobre 2017. 5. Considerazioni conclusive.

## 1. Premessa

L'approvazione della legge n. 81/2017, recante *"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"*, ha portato a compimento il percorso parlamentare iniziato con la presentazione del d.d.l.

\* Esperto di mercato del lavoro, sicurezza del lavoro e knowledge management.

n. 2233. La novella normativa è articolata in due sezioni:

- il capo I (*"tutela del lavoro autonomo"*), è finalizzato al rafforzamento delle tutele del lavoratore autonomo e all'incremento delle opportunità di accesso al mercato, nello specifico attraverso le seguenti misure:
  1. Riconoscimento dei diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto, salvo il caso in cui l'attività inven-

tiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata.

2. Divieto e repressione delle clausole e condotte abusive, nello specifico delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso. Sono altresì vietate le prive di effetti le clausole mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento, nonché il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.
3. Rafforzamento degli strumenti di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti a ordini o collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, attraverso la previsione dell'attribuzione di specifiche deleghe al governo. Queste ultime dovrebbero essere adottate dal Governo entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge.
4. Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.
5. Deducibilità delle spese di formazione e accesso alla formazione permanente.
6. Accesso alle informazioni sul mercato e servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione, in particolare l'articolo 10 prevede che *"i centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali"*.
7. Semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali, attraverso l'attribuzione di una specifica delega al Governo.
8. Accesso dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati.
9. Rafforzamento per i lavoratori autonomi delle tutele relative alla gravidanza, alla malattia e agli infortuni, unitamente al riconoscimento dell'indennità di maternità a prescindere dall'effettiva estensione dal lavoro.
10. Il Capo II, dall'altro lato si rivolge ai lavoratori dipendenti interessati al "lavoro agile" (definito anche "smart working"), consentendo *"modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*. La norma prevede che, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, lo smart working consente - senza alcuna discriminazione in relazione

all'aspetto retributivo - di realizzare l'attività lavorativa in tutto o in parte al di fuori dei locali aziendali, attraverso l'utilizzo di dispositivi tecnologici che permettono la connessione perpetua.

Con riferimento alla specifica regolazione del lavoro agile, la norma prevede quanto segue:

- a. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile - il quale può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato - deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e deve descrivere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo deve inoltre regolare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche attraverso l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
- b. L'accordo deve individuare i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
- c. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in at-

tuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

- d. Il lavoratore ha 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; 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 all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, 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.
- e. Il datore di lavoro è tenuto alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tale fine deve consegnare 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. Altresì, il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di pre-

venzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

La piena e corretta applicazione della normativa che disciplina la tutela della salute e della sicurezza del lavoro in un contesto di modalità lavorativa di "smart working" presenta aspetti peculiari che necessitano di una attenta analisi. A tale fine, è necessario richiamare alcune regole generali che possono essere desunte dal decreto legislativo n. 81/2008:

1. la tutela della salute e della sicurezza del lavoro è responsabilità del datore di lavoro, anche qualora l'attività lavorativa si svolga in contesti differenti dai locali aziendali.
2. Con riferimento ai destinatari delle misure, l'art. 2, comma 1, lettera a), specifica che per "lavoratore" si intende la "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".
3. L'art. 3, comma 4, secondo cui "il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati", il d.lgs. n. 81/2008 si applica integralmente a tutela di qualsiasi persona anche non subordinata che di fatto eserciti l'attività nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale.

## 2. La disciplina della sicurezza nei luoghi di lavoro

### 2.1 Principi generali

I principi di base della normativa in materia di sicurezza sul lavoro sono necessariamente il punto di partenza per delineare il regime della responsabilità del datore con riferimento alla prestazione svolta nella modalità di lavoro definita "smart working"; in tale contesto occorre ricordare che qualsiasi analisi riguardante la disciplina della sicurezza nei luoghi di lavoro deve avere quale precipuo riferimento la norma generale di cui all'art. 2087 del codice civile, il quale prevede l'obbligo a carico del datore di lavoro di adottare "tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Il datore ha pertanto l'obbligo per individuare e valutare i rischi connessi alle attività svolte e agli ambienti lavorativi specifici (la "particolarità del lavoro"), nonché di predisporre e aggiornare tutte le misure finalizzate ad ovviare le conseguenze dannose, attraverso gli strumenti disponibili in base alle conoscenze e alle tecniche disponibili. In questo quadro normativo anche il lavoro subordinato svolto all'esterno della sede aziendale è stato incluso nell'alveo protezionistico.

### 2.2 Riferimenti alla regolazione della sicurezza del lavoro nel telelavoro e nel lavoro a domicilio

In base alla previsione dell'art. 1 dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, il telelavoro è la forma di svolgimento del lavoro la quale - attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'in-

formazione - si realizza al di fuori dei locali dell'impresa, presso il domicilio del prestatore o in luoghi concordati tra il datore di lavoro e il lavoratore, in base all'orario di lavoro osservato in azienda.

Il telelavoro si realizza attraverso l'uso dei videotermini, ossia dell'*"insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante"*, così come definito dall'art. 173 del d.lgs. n. 81/2008. È conseguentemente obbligo del datore di lavoro garantire la sicurezza della postazione e delle attrezzature come sopra elencate e descritte, così come precisato nel successivo art. 174, comma 3, nel quale è previsto che il datore di lavoro *"organizza e predispone i posti di lavoro"* di cui all'art. 173, *"in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV"* (che contiene i requisiti delle attrezzature, dell'ambiente di lavoro e dei software e sistemi operativi). L'accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, precedentemente richiamato, prevede a tale proposito che il datore di lavoro prenda contezza delle caratteristiche del luogo in cui si svolgerà la prestazione ed eventualmente predisponga il sito e ne aggiorni sia la dotazione telematica ed elettronica sia i dispositivi antinfortunistici, concordando con il lavoratore l'accesso al domicilio di questi ove la prestazione si svolge in tale sede.

Con riferimento alle modalità di pre-

stazione lavorativa attraverso il "telelavoro", l'Inps aveva precisato - attraverso la Circolare n. 52 del 27 febbraio 2015 - che *ai sensi dell'art.3, comma 10, del d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, sono assoggettati alle disposizioni del d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.*

La circolare indicava inoltre gli obblighi sia del telelavoratore che del datore di lavoro, specificando che:

- il telelavoratore dipendente deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino infortuni, tenendo in buono stato i locali e gli impianti dell'immobile ove viene svolto il telelavoro;
- al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio.

Con riferimento all'applicazione delle norme prevenzionistiche nel lavoro a domicilio il d.lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fornire ai lavoratori a domicilio i necessari dispositivi di protezione individuale in relazione alle effettive mansioni asse-

gnate; la stessa legge prevede la formazione e l'informazione dei prestatori a domicilio sui rischi generali e specifici connessi all'attività lavorativa e sulle misure di prevenzione adottate, con particolare riferimento alle specifiche postazione di lavoro e mansioni. In base alla previsione dell'art. 62 del d.lgs. n. 81/2008, il domicilio del lavoratore non è considerato luogo di lavoro: a tale proposito la giurisprudenza (Cass. pen., n. 14165/1999) ha escluso la responsabilità penale del datore in una fattispecie in cui era stato rilevato un luogo di lavoro a domicilio carente dei requisiti di igiene, anche in considerazione tale luogo era fuori dalla sfera di vigilanza del datore stesso.

### 3. Sicurezza nei luoghi di lavoro e smartworking

#### 3.1 Elementi di criticità emersi nel dibattito parlamentare

Nel dibattito parlamentare che ha preceduto l'approvazione della Legge n. 81/2017 sono emersi differenti aspetti di particolare criticità riguardanti la gestione della sicurezza del lavoro nello smartworking; nello specifico il principale nodo è riferito alla possibilità che gli eventi infortunistici e le malattie professionali legati esclusivamente alla scelta discrezionale del luogo da parte del lavoratore - ambito su cui il datore di lavoro non ha un controllo diretto e immediato - possano o meno essere addebitati a titolo di colpa al datore di lavoro.

A tale riguardo, il Governo, nella presentazione del disegno di legge, si è impegnato a:

- dare soluzioni interpretative finalizzate a "garantire al lavoratore

*un'adeguata tutela e non aggravare la responsabilità del datore di lavoro per eventi che potrebbero andare oltre la sua sfera di controllo".*

- Considerare la consegna dell'"informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro" (art. 22, comma 1) direttamente rispetto ad ogni altro onere del datore in riferimento alla sicurezza del luogo di lavoro esterno alle proprie strutture.

Nel corso del dibattito parlamentare è emerso un orientamento di fondo teso a considerare l'informativa scritta, unitamente agli altri obblighi di natura formativa e informativa, quale unico contributo alla sicurezza realizzabile dal datore di lavoro in regime di smartworking.

Tuttavia, in tale quadro sono ravvisabili differenti elementi relativi alla garanzia della sicurezza del lavoro nello smartworking - di seguito descritti - che necessitano di una attenta analisi.

#### 3.2 Previsione delle coperture Inail

Con riferimento alle coperture Inail, la Legge n. 81/2017 dispone che "il lavoratore ha 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" (art. 23, comma 2).

Riguardo a alla copertura INAIL dell'infortunio *in itinere* verso il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro agile, è necessario individuare se lo spostamento venga considerato verso il luogo di lavoro a prescindere da qualsiasi indagine circa l'occasione di lavoro. Nello specifico, "il lavoratore

*ha 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 all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni, 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”.*

### 3.3 Attrezzature di lavoro

Con riferimento alle attrezzature di lavoro, la norma non contiene una specifica limitazione della responsabilità del datore di lavoro ai soli strumenti che vengono forniti da quest'ultimo al lavoratore. Tuttavia, l'art. 18, comma 2 della legge n. 81/2017, specifica che il datore è *“il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*, ravvisando in tale modo una responsabilità dell'infortunio connesso al malfunzionamento e al difetto di sicurezza degli strumenti tecnologici che abbia affidato al lavoratore per lavorare in smart working.

### 3.4 Responsabilità del datore di lavoro

Come già precedentemente accennato, un aspetto centrale della rego-

lazione della sicurezza del lavoro nello smartworking riguarda la responsabilità per l'infortunio connesso al luogo di lavoro esterno scelto dal lavoratore, nonché per qualsiasi rischio connesso all'attività lavorativa. È evidente la difficoltà per il datore di lavoro di prevedere tutti i pericoli incombenti sul prestatore il quale svolga l'attività lavorativa in un luogo la cui scelta è a esclusiva discrezione del lavoratore, con la conseguente difficoltà di prevenire gli infortuni connessi ad un luogo ignoto. In base ad alcune interpretazioni, l'impossibilità della prevenzione antinfortunistica comporterebbe il venir meno del presupposto della responsabilità del datore di lavoro per la sicurezza connessa al luogo di svolgimento della prestazione.

A tale proposito è necessario richiamare quanto previsto dalla legge n. 81/2017, la quale mantiene in capo al datore di lavoro *l'obbligo tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile*: la norma espressamente prevede che *“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”* (art. 22, comma 1). Altresì, 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* (art. 22, comma 2). Quest'ultima formulazione deve essere ricollegata ai relativi obbli-

ghi per il datore di lavoro previsti dalle specifiche norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare all'obbligo di valutazione dei rischi, e di redazione del Documento Valutazione Rischi il quale deve contenere - in base alla previsione dell'art. 28, comma 2, lett. d) del d.lgs. n. 81/2008 - anche «l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri».

È evidente come il vincolo per il datore di lavoro di rispetto di tali obblighi, e ciò che ne scaturisce in termini di attività preventive e di misure correttive, implichi che la legge n. 81/2017 non possa derogare alla regola dell'applicabilità integrale del d.lgs. n. 81/2008. Sebbene nell'art. 22, comma 1, secondo periodo, disponga che il datore di lavoro "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", non si può affermare che questa "informativa scritta" sia l'unico obbligo del datore di lavoro a tutela della sicurezza del lavoratore agile. Altresì, da un'attenta analisi dell'articolato normativo in materia prevenzionistica e in particolare degli obblighi in materia di valutazione dei rischi sopra indicati, scaturisce che il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di valutare "tutti" i rischi, in linea con quanto prevedono gli artt. 17, comma 1, lettera a), e 28, d.lgs. n. 81/2008 (quest'ultimo, al comma 1, vincola il datore di lavoro a valutare

i rischi "connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro");

- di individuare, nell'informativa scritta, non solo "i rischi generali", ma anche "i rischi specifici", ossia "i rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro". A tale proposito nel lavoro agile, in base all'art. 18, comma 1, secondo periodo, legge n. 81/2017 "la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa": conseguentemente il datore di lavoro ha l'obbligo di individuare i rischi generali e specifici sia "all'interno", sia "all'esterno", dei "locali aziendali".

Da un'attenta analisi dell'art. 22, comma 1, è evidente che "l'informativa scritta non è riducibile al rango di una comunicazione generica e astratta: sia perché persegue la dichiarata finalità di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile; sia perché ha per contenuto l'individuazione dei rischi. Al primo riguardo, è da notare che il legislatore non si limita a disporre l'informativa scritta al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, ma prima ancora separatamente e in termini onnicomprensivi prescrive che "il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 32-33/2017.

#### 4. La sentenza della Cassazione del 5 ottobre 2017

Nella sentenza n. 45808 del 5 ottobre 2017, la Cassazione Penale ha specificato che *“i doveri di valutazione del rischio e di formazione del lavoratore (...) sorgono 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. 81/2008) e dal parimenti generale obbligo di formare i lavoratori, in particolare in ordine ai rischi connessi alle mansioni (art. 37, comma 1, lett. b) d.lgs. n. 81/2008)”*.

La Cassazione Penale ha inoltre precisato che *“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”: conseguentemente, *“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”*. Aldilà del caso specifico relativo alla sentenza della Cassazione Penale, è evidente che le considerazioni sopra descritte sulla valutazione dei rischi relativi al luogo di lavoro in cui il prestatore opera lascino aperti diversi scenari in merito alla effettiva responsabilità del datore di lavoro.

#### 5. Considerazioni conclusive

È evidente che quanto definito dalla nuova normativa che regola lo “smart working” con riferimento alla gestione della sicurezza e della salute sia in linea con la previsione normativa previgente; quest’ultima è però stata definita in un contesto nel quale il telelavoro aveva un ruolo decisamente marginale, e di conseguenza una complessità di gestione della prevenzione e protezione molto bassa. Vi è tuttavia una differenza fondamentale tra lavoro agile e lavoro da casa o telelavoro. La peculiarità del cosiddetto lavoro agile sta, infatti, nella possibilità di espletare la prestazione lavorativa in qualunque situazione, anche sconosciuta al datore di lavoro, e con qualsiasi tipo di strumentazione.

In uno scenario di diffusione dello smart working come quello che si prefigura per i prossimi anni, probabilmente affiancato anche da una progressiva flessibilità dell’orario lavorativo dei singoli, l’attuale normativa sulla sicurezza del lavoro rischia di non essere sufficiente: anche in un’attività d’ufficio la valutazione dei rischi ha elementi di rilevanza (microclima, videoterminali, ergonomia, stress lavoro correlato) che sono di agevole comprensione se il luogo di lavoro è univoco (o comunque limitato alle sedi aziendali), ma la cui complessità aumenta esponenzialmente se i luoghi di lavoro corrispondono agli “n” luoghi scelti discrezionalmente dai lavoratori. In tale contesto, è necessario che il legislatore intervenga al fine di definire con maggiore precisione le modalità di attuazione degli obblighi del datore di lavoro, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e gli obblighi del lavoratore di cooperare all’attuazione delle

misure individuate dal datore di lavoro: sarà da valutare se e come tali specifiche saranno oggetto di successivi decreti attuativi.

Infine, vi sono rischi che divengono di difficile valutazione nella modalità di lavoro “smart working”, ma i quali hanno assunto una rilevanza sempre maggiore negli ultimi anni: lo stress lavoro correlato e i rischi ergonomici. È evidente che queste tematiche non possano essere tralasciate: anzi, esse potrebbero avere risvolti che ne amplificano la complessità, in particolare in relazione al rapporto tra lo stress lavoro correlato e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Siamo probabilmente agli inizi di una radicale trasformazione delle mo-

dalità e delle forme dei rapporti di lavoro, che necessitano la capacità di prevedere scenari nuovi e diversificati, relativamente ai luoghi, ai tempi, agli strumenti, ai ritmi delle attività lavorative: in tale contesto lo smart working rappresenta soltanto un primo esempio di tali mutamenti. Di fronte a tale cambiamento, la tutela del benessere nei luoghi di lavoro - le cui norme hanno origine in un periodo storico caratterizzato prevalentemente da un'organizzazione tayloristica del lavoro - richiede un radicale ripensamento, che sia fondata su una gestione meramente della sicurezza del lavoro non limitata all'applicazione formalistica di norme cogenti, ma che nella quale abbiano un funzione maggiore gli aspetti organizzativi, partecipativi e culturali.

#### Abstract

*Attraverso l'analisi della regolazione del “lavoro agile” contenuto nella legge n. 81/2017 e delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, l'autore individua le caratteristiche e le criticità che scaturiscono dall'applicazione delle norme prevenzionistiche nella modalità di lavoro definita “smart working”.*

Through the analysis of the regulation of “agile work” contained in the law n. 81/2017 and the rules on safety in the workplace, the author identifies the characteristics and the critical issues that arise from the application of the prevention rules in the working method defined as “smart working”.