

SMART WORKING: PROBLEMI APPLICATIVI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

di Francesco DI BONO*

Sommario: 1. Premessa. 2. Il lavoro agile o "smart working". 3. Obblighi del datore di lavoro in tema di sicurezza. 4. Informativa sui rischi in ambienti indoor e outdoor. 5. Sentenza della Cassazione Penale n. 45808 del 5 ottobre 2017. 6. Considerazioni conclusive. 7. Appendice.

1. Premessa

Le aziende ed i lavoratori si trovano ad affrontare attualmente delle sfide epocali quali conseguenza del mutamento del modo di pensare il vivere quotidiano in un contesto sociale ed economico profondamente mutato.

a globalizzazione, con la conseguente apertura dei mercati a livello mon-

diale che permette l'interazione tra culture completamente differenti, il tema della diversità e dell'inclusione, tanto nella vita privata quanto in ambito lavorativo, la mole di stress accumulata dai lavoratori e le nuove tecnologie che, se un lato agevolano la comunicazione e la flessibilità, dall'altro risultano fin troppo invasive nella vita delle persone, rappresentano degli esempi del complesso fenomeno della conciliazione vita e lavoro.

Si consideri, altresì, che le diverse esigenze dei lavoratori, da una parte,

*Funzionario presso l'ufficio legale dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bari.

e quelle delle imprese, dall'altra, ha contribuito a rendere ancora più difficile la ricerca di un giusto compromesso, alla luce della sua interconnessione con i principi di eguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione¹.

Nell'affrontare tali tematiche non si può prescindere dal considerare che l'innovazione dei processi produttivi, attraverso nuove modalità di espletamento della prestazione lavorativa, porta con sé anche nuovi rischi trasformando il concetto di sicurezza sul lavoro.

Occorre, pertanto, osservare con attenzione questo specifico ambito, accompagnandone l'evoluzione con un'azione legislativa in grado di garantire la sicurezza dei lavoratori, tenendo conto anche dei cambiamenti dinamici e continui di start up innovative e grandi aziende, riguardo ai loro processi produttivi e al loro modo di commercializzare beni e servizi.

2. Il lavoro agile o "smart working"

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017 è stata pubblicata la legge 22 maggio 2017, n. 81, che reca importanti misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e per favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Un capo specifico della legge è stato dedicato al cd. lavoro agile, inteso 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.

La modalità di svolgimento della prestazione svolta dal lavoratore agile si differenzia da quella del telelavoro che si caratterizza perché l'attività lavorativa viene regolarmente svolta al di fuori dei locali dell'azienda. Al contrario, il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità: la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; l'attività lavorativa può essere svolta tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici nonché, quando il lavoratore svolge la prestazione fuori dai locali aziendali, non è necessario che utilizzi una postazione fissa.

Il lavoro agile è già presente nella contrattazione collettiva e soprattutto nella contrattazione aziendale, con una significativa differenza: mentre, gli accordi aziendali regolano in modo sistematico il lavoro agile (definizione, criteri e modalità di accesso e disciplina del recesso; modalità di svolgimento trattamenti retributivi, sicurezza e formazione/informazione), la contrattazione collettiva si trova ancora in uno stato di arretratezza in quanto solo in pochi Ccnl o accordi di rinnovo ci si li-

¹ R. SANTUCCI, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, DLM, 2007, 581 e ss..

mita a dare una definizione.²

Sta di fatto che, dall'analisi della prassi contrattuale in materia, può affermarsi che la contrattazione collettiva è tendenzialmente univoca nel caratterizzare il proprio modello come una forma di lavoro da remoto in alternanza svolto con una prevalenza del lavoro prestato presso le sedi aziendali.

I luoghi individuati per la prestazione sono diversi, con limiti più o meno stringenti: si va dalla residenza/domicilio o altro luogo comunque concordato a qualunque localizzazione indicata dal dipendente nella quale dichiara di svolgere la prestazione.

Dal punto di vista delle sedi di lavoro, tuttavia, si riscontrano delle lacune da parte degli accordi che, pur riconoscendo che la tecnologia consente di lavorare da qualsiasi luogo in qualsiasi momento, solo in minima parte consentono una piena libertà per il lavoratore nella determinazione del posto da dove fornire la propria prestazione, preferendo spesso riferirsi al domicilio.

3. *Obblighi del datore di lavoro in tema di sicurezza*

L'applicazione della normativa sullo smart working sta creando parecchi problemi applicativi alle imprese. In particolare, ci si chiede quali siano gli obblighi del datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro con riguardo alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

Sotto il profilo delle tutele, l'artico-

lo 18 della legge 81/2017 dispone che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa e si prevede che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile debba disciplinare 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.

Con riferimento alle tutele prevenzionali, si dispone che il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal 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. Il lavoratore, dal canto suo, 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.

Questa norma, fortemente generica, non fa riferimento al luogo di lavoro che può essere più vario, ovvero il domicilio del lavoratore, un centro satellite, una dependance aziendale, ecc..

Ci si rende facilmente conto che, in ragione della diversità del luogo di espletamento della prestazione, gli obblighi di sicurezza possono chiaramente diversificarsi così come potrebbe ipotizzarsi l'inidoneità dell'eventuale luogo di lavoro scelto in autonomia dallo stesso lavoratore. Si prevede poi che il lavoratore abbia diritto alla tutela con-

² Il lavoro agile è oggi già presente nei seguenti contratti collettivi/accordi di rinnovo: Accordo di rinnovo del Ccnl alimentari industria del 5 febbraio 2016; Ccnl Pulizia cooperative Confasal 15 marzo 2016; Accordo di rinnovo 23 marzo 2016 Alimentari cooperative.

tro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali nonché 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, 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.

Non solo, quindi, si garantisce la copertura contro gli infortuni anche per eventi accaduti al di fuori dei locali aziendali, qualora connessi alla prestazione di lavoro, ma significativamente si adatta la disciplina sulla copertura dell'infortunio in itinere, estendendola agli spostamenti dal luogo di abitazione a quelli di svolgimento della prestazione, scelti dagli stessi smart workers.

4. Informativa sui rischi in ambienti indoor e outdoor

Come anticipato in precedenza, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22, co. 1).

Per quanto concerne i contenuti minimi dell'informativa per prestazioni di lavoro svolte in ambienti indoor, il datore di lavoro deve fornire indicazioni precise circa la sicurezza antincendio (principi generali sull'incendio e utiliz-

zo dei mezzi di estinzione, comportamento in caso di incendio, atmosfere esplosive, ecc.), i requisiti igienici minimi dei locali (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell'aria con riferimento al ricambio d'aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni, impianti termici e di condizionamento, ecc.), efficienza ed integrità di strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature prima dell'uso, utilizzo delle attrezzature di lavoro/apparecchiature (istruzioni d'uso), comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute, requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica, caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di videoterminale, caratteristiche minime relative alla ergonomia nell'utilizzo di computer portatili, tablet, ecc..

Per quanto attiene, invece, ai contenuti minimi dell'informativa per prestazioni di lavoro svolte in ambienti outdoor, deve fornire indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta alla radiazione solare, sulla pericolosità dell'esposizione prolungata a condizioni meteorologiche sfavorevoli, sui pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree con presenza di animali o che non siano adeguatamente mantenute con riferimento alla vegetazione al degrado ambientale, alla presenza di rifiuti, sui pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree con presenza di sostanze combustibili o infiammabili e sorgenti di ignizione, sui pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile.

5. Sentenza della Cassazione penale n. 45808 del 5 ottobre 2017

I citati artt. 18, c. 2, e 22, della Legge 81/2017 non sono di facile interpretazione in quanto tentano di conferire maggiori tutele al lavoratore "agile" ma al tempo stesso risultano formulate in modo quasi generico in quanto sembrano attribuire al datore di lavoro la responsabilità non solo per quanto riguarda la salute e la sicurezza del lavoratore all'interno dei luoghi di lavoro dell'azienda ma anche per quella parte di prestazione svolta all'esterno.

Sul punto, la Cassazione penale ha fornito, con la recente sentenza n. 45808 del 5 ottobre 2017,³ una preziosa chiave di lettura che si rivela preziosa ai fini di una corretta applicazione delle norme di sicurezza del lavoro in rapporto ad attività svolte al di fuori dei locali aziendali.

Il caso è quello di una disegnatrice dipendente di uno studio di progettazione recatasi "presso un edificio ad uso commerciale, composto da tre piani (interrato, terra e primo), che doveva essere adibito a supermercato, per effettuare dei rilievi metrici al piano terra, per permettere di valutare lo spessore del muro e l'ingombro del vano scala". La donna "si introdusse all'interno di questo attraverso il varco nella pannellatura in cartongesso, che era stata praticata il giorno precedente dal titolare di una ditta individuale, per fare una valutazione del locale" e, "una volta entrata nel vano, precipitò al piano interrato attraverso l'apertura per il transito dell'ascensore lasciati vuoti, aperti e non protetti". La Suprema Corte ne trae spunto per insegnare che

"i doveri di valutazione del rischio e di formazione del lavoratore gravanti sugli imputati, in quanto datori di lavoro 'mandanti' 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)". Illustra, altresì, 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". E ne desume che "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". Osserva, infine, la Sez. IV di Cassazione che, "mentre le attività in esterno da eseguirsi presso un luogo non classificabile come cantiere temporaneo o mobile richiedono la preliminare valutazione dei rischi delineata dall'art. 28 del decreto, quelle da eseguirsi presso un cantiere divengono oggetto della più articolata disciplina prevista dal menzionato Titolo IV". Ne consegue che, con riguardo al caso di specie, il datore di lavoro della disegnatrice "avrebbe dovuto provvedere ad elaborare la preliminare valutazione dei rischi connessi all'esecuzione di attività lavorativa

³ Cass. Pen., Sez. IV, 5 ottobre 2017, n. 45808.

presso il sito costituito dall'edificio oggetto dei lavori da progettare nonché a formare la lavoratrice in merito agli stessi" (obbligo di formazione gravante anche sul dirigente). Particolarmente rilevante è un'ultima considerazione: "ove l'insorgere del rischio (tipologico) di caduta dall'alto (per l'esistenza di aperture sul vuoto) fosse avvenuto in tempi successivi ad una valutazione dei rischi comunque eseguita, ma giustificatamente manchevole della considerazione dello specifico rischio, e di esso gli imputati fossero rimasti incolpevolmente all'oscuro, non potrebbe essere loro ascritto di non aver considerato un rischio che non avevano possibilità di conoscere".

6. Considerazioni conclusive

Partendo dall'esame letterale della legge 81/2017, francamente non si comprende come potrebbe il datore di lavoro avere un controllo sul luogo esterno scelto dal lavoratore agile e, quindi, garantirne la sicurezza; al tempo stesso, qualora si seguisse questa tesi, dovrebbe sempre riconoscersi una responsabilità oggettiva da parte del datore di lavoro il quale sarebbe chiamato a rispondere per un luogo che ignora del tutto. Appare più corretto, quindi, ritenere che la predetta disposizione vada letta nel senso che il datore di lavoro è responsabile, sempre, della salute e della sicurezza del lavoratore per quanto riguarda gli ambienti di lavoro interni e le attrezzature fornite (quali computer, stampanti, altri ausili tecnologici, etc.).

Per quanto attiene, invece, il luogo scelto dal lavoratore per operare all'esterno, alla luce dei principi enunciati nella citata sentenza della supre-

ma Corte penale, il datore di lavoro non potrebbe essere chiamato a rispondere di violazioni inerenti alla sicurezza in luoghi dei quali non sia edotto in tempo utile per la valutazione e prevenzione degli eventuali rischi ivi presenti; per altro verso, simili violazioni sono addebitabili al datore di lavoro che non si preoccupi di predeterminare i luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Allo stesso modo, è indubbio che, ove il datore di lavoro versi nell'impossibilità di valutare i rischi presenti in determinati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ovvero a seguito della effettuata valutazione dei rischi si renda conto che in uno o più di tali luoghi non risultano adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione, non debba consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa in tali luoghi.

7. Appendice

Secondo gli ultimi dati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, il 7% degli Italiani lavora con modalità flessibili per quanto riguarda luogo e orario (adottate con progetti strutturati nel 7% delle PMI e nel 36% delle imprese di maggiori dimensioni). Una percentuale in progressiva crescita (il 5% nel 2013), spinta da una visione sempre più condivisa, dalle imprese e dalla pubblica amministrazione. Segno positivo anche per coloro che, sperimentando questa nuova modalità di lavoro, hanno riscontrato un incremento delle prestazioni e una migliore gestione del work-life balance.

A sostenere il trend è l'evoluzione degli strumenti tecnologici per il business. I tempi della postazione fissa come

unico spazio in cui essere concentrare i propri sforzi produttivi sono destinati all'oblio, rimpiazzati da un'epoca in cui il "dove" è meno influente ed il "come" assume un'importanza strategica.

La miniaturizzazione delle componenti hardware, la potenza di calcolo offerta dai dispositivi di nuova generazione, le capacità delle infrastrutture cloud in termini di comunicazione e sincronizzazione delle informazioni: sono tasselli di un puzzle da cui emerge l'immagine di una nuova era, ben descritta dall'etichetta "Industria 4.0". Un'opportunità da cogliere, per far compiere al proprio business un significativo passo in avanti.

Delegare la gestione dei dati aziendali da un'unità locale a un server può causare l'insorgere di legittime preoccupazioni e dubbi giustificati, così come trovarsi di fronte all'esigenza di fornire ai propri dipendenti l'accesso alle informazioni da postazioni remote, lontane dai propri uffici, adattandosi a tutti i potenziali contesti di lavoro (meeting, trasferte...). Ecco perché il processo di transizione verso le soluzioni di smart working deve essere affrontato con la prospettiva di coglierne i benefici ma senza accettare alcun compromesso in termini di sicurezza.

Per questo motivo emerge sempre più potente la necessità di andare oltre la semplice protezione via password: l'impiego di tecnologie quali la trasmissione dei dati attraverso sistemi crittografici o la possibilità offerta agli amministratori di intervenire in qualsiasi momento per il blocco a distanza o il remote wipe dei dispositivi affidati ai dipendenti divengono di primaria importanza.

Al tempo stesso, questo scenario evolutivo non deve costituire un freno o un ostacolo all'adozione di soluzioni

innovative e performanti. Anzi.

È tuttavia necessario che i tool siano sicuri, accessibili ed in grado di adattarsi ai diversi schemi organizzativi e operativi. Dal layout dell'interfaccia alla compatibilità con le piattaforme in uso, nessun aspetto può essere lasciato al caso.

L'evoluzione degli strumenti professionali e l'ascesa dello smart working sono legati a doppio filo all'avanzamento delle tecnologie proprie dell'ambito mobile. Se da una parte la diffusione capillare di smartphone e tablet registrata nell'ultimo decennio ha spinto sviluppatori e software house a creare soluzioni per la produttività sempre più complesse e multifunzionali, dall'altra è proprio il mondo business richiederle, intravedendone le opportunità connesse.

Anche la progressiva ibridazione tra design e form factor un tempo differenti ha contribuito: oggi, il mercato offre dispositivi adatti a soddisfare ogni esigenza.

Il gap tra segmento smartphone e tablet è stato colmato dall'arrivo dei phablet, mentre convertibili e notebook ultrasottili sono in grado di assicurare prestazioni e comfort tipici di un desktop senza rinunciare alla comodità di un portatile.

Modalità di autenticazione basate sull'analisi di parametri biometrici (dalla lettura delle impronte digitali alla scansione dell'iride), algoritmi di analisi del codice per tenere i dati al sicuro dalle minacce informatiche e un'apertura verso la community di sviluppatori pronti a offrire app e servizi sempre più avanzati sono le carte vincenti per la creazione di un ecosistema longevo e affidabile.

Abstract

Ci si chiede quali siano gli obblighi del datore di lavoro in tema di sicurezza sul lavoro con riguardo alla prestazione lavorativa svolta da parte del lavoratore c.d. agile in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa. Si ritiene che il datore di lavoro sia sempre responsabile della salute e sicurezza del lavoratore per quanto riguarda gli ambienti di lavoro interni e le attrezzature fornite. Per quanto attiene, invece, il luogo scelto dal lavoratore per operare all'esterno, il datore di lavoro non potrebbe essere chiamato a rispondere di violazioni inerenti alla sicurezza in luoghi dei quali non sia edotto in tempo utile per la valutazione e prevenzione degli eventuali rischi ivi presenti; per altro verso, simili violazioni sono addebitabili al datore di lavoro che non si preoccupi di predeterminare i luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Concerning to safety at work of smart worker, it is considered that the employer is always responsible for the health and safety with regard the internal work environments and the equipment provided. However, as regards the place chosen by the worker to operate outside, the employer could not be called upon to respond to security breaches at places where it is not disclosed in good time for the assessment and prevention of possible risks present there; in the other hand, such breaches are chargeable to the employer who does not care to predetermine the places of performance of the work performance outside the premises of the company.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.