



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**DOTTORATO DI RICERCA IN DIRITTO ROMANO, TEORIA
DEGLI ORDINAMENTI E DIRITTO PRIVATO DEL MERCATO
XXXVI CICLO**

**LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA
DEL LAVORATORE AGILE NEL SETTORE PRIVATO**

TUTOR

CHIAR.MO PROF. MICHEL MARTONE

TESI DI DOTTORATO

VITTORIO MENICOCCHI

ANNO ACCADEMICO 2022/2023

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocchi, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO I

IL LAVORO DA REMOTO PRIMA E DOPO L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA

1. Evoluzione storico-normativa del lavoro a distanza in Italia.....	11
1.1. Il lavoro domicilio.....	15
1.2. Il telelavoro.....	19
1.2.1. Il telelavoro nel settore privato.....	21
1.2.2. La salute e la sicurezza del telelavoratore.....	29
1.2.3. Il telelavoro nel settore pubblico (brevi cenni)	30
1.3. Lo <i>smart working</i>	33
1.3.1. La normativa europea sullo <i>smart working</i>	36
1.3.2. L'avvento dello <i>smart working</i> nell'ordinamento nazionale: la legge n. 81 del 2017.....	39
1.3.3. Caratteristiche dello <i>smart working</i>	40
1.3.3.A. Forma, contenuto e durata dell'accordo.....	43
1.3.3.B. Orario e luogo di lavoro. Disconnessione (rinvio).....	45
1.3.3.C. Formazione. Salute e sicurezza (rinvio).....	47
1.3.3.D. Autonomia dello <i>smart worker</i> e poteri del datore di lavoro.....	48
2. Lo <i>smart working</i> (o <i>home working</i>) durante la pandemia.....	51
2.1. Lo <i>smart working</i> “semplificato”	53
2.2. Il Gruppo di studio “Lavoro agile” e il Protocollo nazionale sul lavoro agile.....	58

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

2.3. Ultime proroghe dell'applicazione del lavoro agile "semplificato"	
.....	65

CAPITOLO II

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

1. Profili storici ed evolutivi in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro	69
1.1. La tutela prevenzionistica dagli anni Cinquanta all'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori	70
1.2. La direttiva quadro 89/391/CEE e il d.lgs. n. 626 del 1994	75
1.3. La legge delega n. 123 del 2007 e il c.d. Testo Unico sulla sicurezza del 2008	78
1.3.1. La valutazione dei rischi e il DVR	81
1.4. Un sistema di sicurezza "circolare"	84
1.5. La parentesi pandemica	85
2. I soggetti della prevenzione	89
2.1. Il datore di lavoro	90
2.2. Il dirigente	92
2.3. Il preposto	94
2.4. Il lavoratore	96
2.5. Le altre figure: il medico competente	97
2.5.1. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)	99
2.5.2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	101

CAPITOLO III
LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORATORE
AGILE

1. La disciplina in materia di salute e sicurezza nello <i>smart working</i>	105
1.1. Infortuni e malattie professionali.....	110
2. La declinazione della tutela prevenzionistica del lavoratore agile tra responsabilità e cooperazione.....	112
2.1. L’obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro.....	113
2.1.1. L’informativa e la valutazione dei rischi.....	115
2.2. I rischi psicosociali e l’importanza dell’accordo individuale di lavoro agile.....	119
2.3. L’indeterminatezza del luogo di lavoro.....	121
2.4. La strumentazione utilizzata dal lavoratore <i>smart</i>	124
2.5. L’obbligo di cooperazione in capo al prestatore di lavoro agile.....	126
3. Benessere lavorativo e disconnessione.....	128
3.1. Salute, sicurezza e disconnessione tramite l’accordo individuale.....	134
3.2. Il diritto “emergenziale” alla disconnessione	138
3.3. La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 e la proposta di Direttiva.....	140
3.4. Salute, sicurezza e disconnessione tramite la contrattazione collettiva: il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile	

.....	143
4. La tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile.....	146
4.1. L’infortunio in attualità di lavoro.....	148
4.2. L’infortunio “ <i>in itinere</i> ”.....	150
4.3. La tutela in caso di malattie professionali.....	154
5. L’importanza della formazione per la tutela del lavoratore.....	157
5.1. Il ruolo proattivo del lavoratore.....	163
6. Gli obblighi di sicurezza tra <i>smart working</i> e telelavoro.....	166

CAPITOLO IV

LA DECLINAZIONE DELLE TUTELE DEL LAVORATORE AGILE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. La prospettiva di analisi.....	175
2. Obbligo di sicurezza e luogo di svolgimento della prestazione di lavoro.....	177
3. Flessibilità oraria e disconnessione.....	181
4. La formazione.....	183
5. Strumentazione e dotazioni tecnologiche.....	185
6. Le sfide della contrattazione per una maggior tutela del lavoratore <i>smart</i>	186

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l’Università La Sapienza nell’A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell’autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell’Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

INTRODUZIONE

Questo lavoro ripercorre la storia di un passaggio.

Siamo testimoni di una progressiva trasmigrazione da un assetto lavorativo saldamente ancorato alle coordinate kantiane del lavoro a un nuovo archetipo, una concezione nuova di prestazione lavorativa affrancata da vincoli spazio-temporali.

Nessuna profonda trasformazione avviene in maniera indolore; quella dalla mera previsione normativa del lavoro “da remoto” alla sua applicazione massiccia per milioni di lavoratori è dovuta passare attraverso la pandemia, il *lockdown* e la crisi economica, sociale e psicologica collettiva che ne è derivata.

A distanza di tre anni dall’inizio dei contagi da Covid-19 abbiamo forse appena varcato la soglia temporale che consente di guardare indietro e valutare gli impatti su larga scala che questa epocale esperienza continua a produrre.

Il tema di questo elaborato – che indaga gli aspetti giuridici relativi al lavoro “agile”, *rectius*, alla salute e sicurezza del lavoratore agile nel settore privato – è stato scelto in quanto il recente successo dello *smart working* è uno dei più significativi precipitati della pandemia e uno dei pochissimi dai quali è possibile trarre conseguenze, o almeno lezioni, positive.

L’analisi che si svilupperà nei prossimi capitoli non può che prendere le mosse dalla ricostruzione del quadro normativo nazionale applicabile alla prestazione lavorativa “a distanza” nel settore privato, partendo dalle origini e ripercorrendo le tappe della sua evoluzione storico-normativa, fino alla versione di lavoro agile “semplificato” o forse

semplicemente spurio, che l'emergenza epidemiologica ha imposto a milioni di lavoratori.

L'eredità della pandemia in termini di lavoro agile è una sperimentazione globale forzata e una stratificazione normativa che ne rende incerti e delicati i profili applicativi.

Eppure, dal magma di disposizioni che si sono succedute negli ultimi anni sullo *smart working* sono emerse direttrici chiare e solide che promettono di traghettarlo nel futuro.

Una di queste linee direttrici è costituita proprio dal progressivo abbandono dei vetusti e rigidi confini spazio-temporali dell'organizzazione del lavoro, che non trae certo la sua scaturigine nel *lockdown* quanto piuttosto nella fisiologica digitalizzazione dei sistemi produttivi.

Ne deriva un ambiente lavorativo dal volto nuovo, dematerializzato, flessibile, poroso.

La perdita di fissità dei luoghi di lavoro e di omogeneità del tempo si coniuga ormai con una più spiccata autonomia organizzativa da parte del lavoratore tanto nello svolgimento della prestazione quanto nelle modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

In questo nuovo quadro, a risultare particolarmente trasfigurata è la disciplina prevenzionistica applicabile al lavoratore agile, cui sono dedicati i capitoli II e III.

Nel capitolo II si opera una ricognizione dei profili di salute e sicurezza contenuti nella normativa prevenzionistica generale attualmente in vigore nel nostro ordinamento, nell'ottica di ricostruirne le relazioni con l'impianto della normativa in materia di lavoro agile.

Ci si soffermerà, in particolare, sull'analisi del decreto legislativo n. 81 del 2008 (c.d. Testo Unico della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro) offrendo altresì una panoramica delle prassi amministrativa e

giurisprudenziale rilevanti in materia e delle più recenti novità normative *medio tempore* intervenute. Saranno dunque rintracciati i principi comuni che esprimono il razionale della regolamentazione di questa materia, e le regole generali applicabili a tutti i destinatari delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si passerà quindi, nel capitolo III, alla valutazione degli effetti del lavoro agile sulla salute e sicurezza dei lavoratori, i quali, a fronte di una maggiore flessibilità oraria, tendono a incrementare le ore lavorate con conseguente ingerenza del tempo del lavoro nel tempo che fisiologicamente andrebbe devoluto alla vita privata.

Il lavoro svolto a distanza mediante l'utilizzo di dispositivi digitali pone non solo nuovi rischi – quali l'intensificazione del lavoro e lo *stress* da eccessiva connessione, la progressiva erosione dei confini tra vita privata e vita professionale – che devono essere individuati e gestiti, ma impone anche il conseguente adattamento delle misure di tutela prevenzionistica del lavoratore agile al nuovo ecosistema cui devono applicarsi, che a sua volta è retto da un nuovo punto di equilibrio tra responsabilità del datore di lavoro e cooperazione da parte del lavoratore.

Il presente elaborato si pone dunque l'obiettivo di comprendere in che misura e in quale direzione tali correttivi del quadro legislativo attuale siano opportuni o necessari e interagiscano con i continui mutamenti che riguardano gli assetti produttivi, le relazioni industriali, nonché gli stessi “paradigmi” del diritto e del rapporto di lavoro.

Dal catalogo dei rischi evidenziati dal capitolo III merita specifica menzione quello dell'inevitabile isolamento che nel lavoratore agile si traduce non solo in segregazione fisica, ma soprattutto in potenziale perdita di contatto con il complesso processo produttivo dell'impresa, in allentamento del senso di appartenenza e nella progressivamente

accresciuta difficoltà di accedere alla condivisione informale di informazioni (che dovrebbe essere agevolata dal lavoro in presenza).

La risposta della normativa tradizionale di fronte ai rischi per la salute del lavoratore “a distanza” ruota(va), in sintesi, sulla previsione di una serie di obblighi in capo al datore di lavoro, non solo di informazione sui rischi specifici connessi allo svolgimento della prestazione al di fuori dell’impresa, ma altresì finalizzati a garantire adeguata formazione e assicurare la conformità delle attrezzature fornite dal datore di lavoro nel rispetto dei requisiti previsti dalle disposizioni del Titolo III.

A fronte dei pericoli emergenti e connessi alla prestazione del lavoro agile, sono state invece riconsiderate le rispettive posizioni di aziende e lavoratori nel sinallagma contrattuale. In particolare, a questi ultimi, da un lato è stato riconosciuto un più ampio margine di autonomia nello svolgimento della prestazione da remoto e, dall’altro, è stata richiesta una maggiore responsabilizzazione nell’attuare le misure prevenzionistiche. Specularmente, lo *smart working* impone un adattamento dei tradizionali obblighi datoriali in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche in ragione dei moderni strumenti tecnologici utilizzati nello svolgimento dell’attività da remoto.

In questo scenario, è imprescindibile non solo evidenziare le possibili criticità della disciplina della tutela dello *smart worker*, ma anche assumere una prospettiva *de jure condendo* tesa a formulare potenziali proposte di revisione regolamentari che si accompagnino ad una più ampia revisione delle politiche attive per il lavoro, che dovrebbero tenere conto non solo delle implicazioni qui valorizzate, ma anche di quelle – che rimangono sullo sfondo di questo elaborato – di stampo sindacale, ambientale, sociologico e tecnologico.

Infine, a fronte del quadro normativo previamente ricostruito, si ritiene di particolare interesse l'adozione di una prospettiva di diritto delle relazioni industriali che consenta di appurare come la fonte contrattuale-collettiva sappia interpretare le eventuali necessità di integrazione o specificazione del disposto normativo al fine di approntare una efficace ed effettiva tutela del lavoratore agile. Di conseguenza, si è reputato utile riportare nel capitolo IV una serie di *case studies*, per tali intendendosi gli accordi collettivi conclusi dalle maggiori aziende italiane in tema di lavoro agile, così da evidenziarne similitudini e differenze e, più in generale, verificare le modalità applicative della disciplina sul *remote working* nel nostro Paese, anche al fine di trarre spunti di riflessione in ordine alla validità delle scelte operate dal legislatore italiano.

CAPITOLO I

IL LAVORO DA REMOTO PRIMA E DOPO L'EMERGENZA

EPIDEMIOLOGICA

SOMMARIO: 1. Evoluzione storico-normativa del lavoro a distanza in Italia - 1.1. Il lavoro a domicilio - 1.2. Il telelavoro - 1.2.1. Il telelavoro nel settore privato - 1.2.2. La salute e la sicurezza del telelavoratore - 1.2.3. Il telelavoro nel settore pubblico (brevi cenni) - 1.3. Lo *smart working* - 1.3.1. La normativa europea sullo *smart working* - 1.3.2. L'avvento dello *smart working* nell'ordinamento nazionale: la legge n. 81 del 2017 - 1.3.3. Caratteristiche dello *smart working* - 1.3.3.A. Forma, contenuto e durata dell'accordo - 1.3.3.B. Orario e luogo. Disconnessione (rinvio) - 1.3.3.C. Formazione. Salute e sicurezza (rinvio) - 1.3.3.D. Autonomia dello *smart worker* e poteri del datore di lavoro - 2. Lo *smart working* (o *home working*) durante la pandemia - 2.1. Lo *smart working* "semplificato" - 2.2. Il Gruppo di studio "Lavoro agile" e il Protocollo nazionale sul lavoro agile - 2.3. Ultime proroghe dell'applicazione del lavoro agile "semplificato"

1. Evoluzione storico-normativa del lavoro da remoto in Italia

Il primo approccio del giurista che intenda concentrare le proprie fatiche intellettuali su un quesito, un problema, una tesi, è sovente di tipo definitorio, perimetrale, tassonomico.

Non sfugge a questa regola lo studio del lavoro "a distanza" o "da remoto", espressioni polivalenti e paragiuridiche capaci di abbracciare non solo le due principali categorie del telelavoro e del lavoro agile, ma anche variazioni ancor più specifiche tra le quali il lavoro a domicilio.

Procedendo per progressivi restringimenti di campo, il lavoro da remoto¹ fa riferimento in generale allo svolgimento di mansioni lavorative al di fuori degli uffici o della sede aziendale, secondo una configurazione che già in passato era ad esempio diffusa in ambienti lavorativi innovativi (*start-up*) o *project-based*.

Il *remote working* è stato disciplinato per la prima volta nel Regno Unito dalla *Flexible Working Regulation* (2014), che ha introdotto per i lavoratori dipendenti con anzianità di servizio almeno pari a più di sei mesi (26 settimane) il diritto di richiedere forme di flessibilità di lavoro (tra cui il lavoro da casa).

Il concetto di lavoro flessibile (o *flexible working*) può essere usato per rinviare genericamente a varie forme di flessibilità degli ambienti e degli orari di lavoro (si pensi ad esempio al lavoro in diverse sedi dell'azienda o la variazione dell'orario di ingresso e uscita dal luogo di lavoro, ivi incluso il lavoro *part-time* orizzontale o verticale) o ancora a forme contrattuali tipicamente svincolate dagli schemi spazio-temporali del lavoro tradizionalmente inteso (per esempio il *freelance*).

¹ In via meramente incidentale - non trattando il presente elaborato della disciplina del lavoro a distanza nel settore pubblico - si rileva che nel recente Contratto collettivo di comparto delle Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022, nell'ambito del "lavoro a distanza" (Titolo V) si distingue il "lavoro agile" (Capo I, artt. 36-40) dal "lavoro da remoto" (art. 41), che viene prestato anche - quindi non necessariamente - "con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato". Il lavoro da remoto così definito può essere svolto sotto forma di "a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente; b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite (art. 41, comma 2). Così ZILLI A., *Dal telelavoro...al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in ADL, 4, 2022, pp. 718, alla quale si rinvia per ulteriori aspetti della citata disciplina.

Entro coordinate più puntuali si inserisce invece la locuzione “lavoro agile”, spesso utilizzata come sinonimo di “*smart working*”², del quale tuttavia non costituisce né la traduzione letterale³ né l’esatto equivalente giuridico. Il “lavoro agile” indica una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata al di fuori dei locali aziendali, cioè una soluzione attuativo-organizzativa del lavoro che, a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato sottostante, è caratterizzata da flessibilità spazio-temporale, cioè relativa sia alla sede sia agli orari giornalieri in cui l’attività lavorativa viene svolta.

Sulla definizione normativa nazionale di “lavoro agile” si soffermerà il paragrafo seguente; tuttavia risulta utile tracciare sin d’ora una preliminare distinzione tra questa modalità di lavoro e il c.d. “telelavoro”, che consiste invece nello svolgimento della prestazione lavorativa presso un luogo diverso dalla sede aziendale al pari dello *smart working*, ma che, a differenza di quest’ultimo, implica che tale luogo sia eletto dal lavoratore (abitazione privata o altri uffici o strutture adibite al telelavoro dalla stessa o diverse imprese) e, una volta predeterminato, che vi venga continuativamente svolta l’attività lavorativa mediante una postazione fissa – dotata di collegamento telematico o informatico – e nel rispetto dei medesimi vincoli orari applicati nella sede aziendale (previa validazione dello strumento di

² Una delle definizioni più note in ambito aziendalistico dello *smart working* fa riferimento al “*permesso accordato dai datori di lavoro ai dipendenti di poter svolgere le loro mansioni negli spazi e orari preferiti, a patto che gli obiettivi vengano rispettati*” (v. CLAPPERTON G., VANHOUTTE P., *Il Manifesto dello Smart working. Quando, dove e come lavorare meglio*, ESTE, 2014).

³ Sul punto, MARTONE M. ricorda il risolutivo contributo dell’Accademia della Crusca, che ha decretato l’equivalenza, almeno sotto il profilo lessicale, tra “lavoro agile” e “*smart work*” (cfr. Accademia della Crusca – Gruppo Incipit, Accogliamo con piacere il “lavoro agile”, Firenze, 1 febbraio 2016): cfr. MARTONE M., *Lo smart working nell’ordinamento italiano*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 2, 2018.

identificazione dell'operatore aziendale, *i.e.* “timbratura” del *badge*/cartellino).

Il telelavoro si traduce dunque nella delocalizzazione stabile delle attività lavorative in ragione di particolari esigenze del singolo lavoratore, senza tuttavia superare le rigidità orarie e alcuni degli schematismi di controllo tipici del lavoro in sede.

Lo *smart working*, al contrario, comporta un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro che si riflette non solo in una maggiore flessibilità riguardo a spazi e orari, ma anche nella maggiore responsabilizzazione del lavoratore circa il raggiungimento di obiettivi prefissati.

Telelavoro e lavoro agile hanno raggiunto l'apice della loro parabola normativa e sociale, che sarà ripercorsa nei paragrafi che seguono, con la pandemia da Covid-19.

La scia di attenzione e innovazione apportata dalla remotizzazione del lavoro prosegue però oltre la fase dell'emergenza sanitaria e si proietta ormai in un orizzonte nel quale è stabilmente presente a livello globale nella maggioranza delle realtà socioeconomiche che ne hanno fatto esperienza negli ultimi tre anni.

Fatte queste premesse spannometriche ancorché necessarie, sarà possibile analizzare più in dettaglio, nei paragrafi seguenti, le radici storico-culturali e il quadro normativo di riferimento di telelavoro e *smart working*⁴.

⁴ Cfr. MISCIONE M., *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *LG*, 2009, n. 7.

La *climax* ascendente del lavoro a distanza in Italia può essere suddivisa in tre fasi storico-normative⁵: il lavoro a domicilio, il telelavoro e il lavoro agile.

1.1. Il lavoro a domicilio

Il “lavoro a domicilio” è quello svolto da casa o in un locale di cui il lavoratore abbia la disponibilità, secondo modalità di produzione decentrate, esterne rispetto all’azienda ma non necessariamente legate a un risultato.

Il Codice civile (art. 2128) richiama il lavoro a domicilio estendendo ad esso l’applicazione delle disposizioni del medesimo Codice sulla subordinazione in generale “*in quanto compatibili con la specialità del rapporto*”.

L’applicazione di tale disposizione di portata generale è stata di fatto marginalizzata e resa residuale a seguito dell’emanazione delle leggi speciali dedicate al lavoro a domicilio.

In particolare, il primo inquadramento specifico del lavoro a domicilio è stato introdotto nel nostro ordinamento con la legge n. 264 del 1958 (“Tutela del lavoro a domicilio”), che definì i lavoratori a domicilio come “*le persone di ambo i sessi che eseguono nel proprio domicilio o in locali di cui abbiano la disponibilità – anche con l’aiuto dei familiari, ma con esclusione di mano d’opera salariata – lavoro subordinato comunque retribuito, per conto di uno o più imprenditori, utilizzando*

⁵ Cfr. ROCCI G., *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del “lavoro agile”*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2018; FERRARESI M., voce ‘*Lavoro agile*’, in *Diritto-on line* Treccani (2018).

materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o fornite dall'imprenditore” (art. 1)⁶.

Elemento fondamentale per l'individuazione del lavoro a domicilio era dunque lo svolgimento delle attività lavorative non tanto nell'effettivo “domicilio” del lavoratore, quanto in qualsiasi locale diverso da quelli *“di pertinenza dell'imprenditore stesso, anche se per l'uso di tali locali o dei mezzi di lavoro in essi esistenti, corrispondono all'imprenditore un compenso”* (art. 1, comma 3, l. n. 264 del 1958).

La menzionata legge del '58 è stata successivamente abrogata e sostituita dalla legge n. 877 del 1973 (“Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio”), che ha mantenuto invariata la definizione di lavoro a domicilio eliminando tuttavia la distinzione tra lavoro a domicilio autonomo e subordinato e superando il requisito dell'assoggettamento continuativo al potere direttivo del committente.

Secondo la novella legislativa, la particolare forma di subordinazione del lavoro a domicilio, in deroga a quella civilisticamente prevista (dall'art. 2094 del Cod. civ.), *“ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente”* (art. 1, secondo comma).

Il controllo del committente nei confronti del lavoro a domicilio non insiste nella fase di produzione, ma viene impartito *ex ante*, mediante la

⁶ Altra caratteristica fondamentale del lavoro subordinato a domicilio è che sia reso in favore di uno o più imprenditori, con esclusione dunque della produzione di beni destinati ad essere immediatamente venduti al mercato. Venivano infatti espressamente esclusi dalla categoria dei lavoratori a domicilio gli artigiani *“anche se eseguono il lavoro loro affidato nella propria abitazione o presso il committente”* (art. 1, comma 3 della menzionata l. n. 264 del 1958).

comunicazione delle necessarie direttive, ed *ex post*, tramite verifica della corrispondenza del prodotto rispetto alle istruzioni impartite.

Come illustrato dalla giurisprudenza di merito, il lavoro a domicilio realizza una forma di “decentramento produttivo”⁷, in cui l’oggetto della prestazione del lavoratore “viene in rilievo non come risultato (“opus”), ma come energie lavorative (“operae”) utilizzate in funzione complementare e sostitutiva del lavoro eseguito all'interno dell'azienda e, quindi, in esso, il vincolo di subordinazione consiste nell'inserimento dell'attività del prestatore nel ciclo produttivo aziendale di cui quest'ultimo – benché operante all'esterno e con la predisposizione di propri mezzi ed attrezzature – diviene elemento integrativo”.

In linea con le sopra descritte modalità produttive, la retribuzione dei lavoratori a domicilio deve avvenire sulla base di “tariffe di cottimo pieno” risultanti dai contratti collettivi della categoria (art. 6 della l. n. 264 del 1958 e art. 8 della l. n. 877 del 1973).

È rilevante osservare come al lavoratore a domicilio non si applicasse la normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori che era in vigore all’epoca dell’emanazione delle richiamate disposizioni speciali in tema di lavoro a domicilio.

La normativa prevenzionistica dell’epoca, infatti, includeva espressamente nel proprio ambito di applicazione soggettivo il solo lavoratore subordinato che presta la propria attività lavorativa “fuori del proprio domicilio” (cfr. art. 3 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, recante “norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro” e art. 3 del D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303, recante “Norme per l’igiene del lavoro”). Da questo punto vista, dunque, il lavoratore a domicilio risulta

⁷ Cfr. Corte di Appello di Ancona, Sez. Lavoro, 19 gennaio/6 febbraio 2007, che a sua volta menziona Cass., 2 marzo 1989, n. 628; Cass., Sez. Lav., 21 maggio 2002, n. 7469 e 3 aprile 1992, n. 4118; Cass. Sez. I, 16 giugno 2000, n. 8221.

sostanzialmente privo di tutele, se si esclude il divieto di svolgere *“attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari”* (art. 2, comma 1).

Soltanto a partire dalla metà degli anni '90 anche i lavoratori a domicilio hanno potuto beneficiare in Italia del regime previsto dal d.lgs. n. 626 del 1994 in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza connessi all'attività di impresa in generale e alla specifica attività svolta, le cui previsioni si applicano ai lavoratori a domicilio *“nei casi espressamente previsti”* (art. 1, comma 3 del d.lgs. n. 626 del 1994).

Successivamente, il d.lgs. n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha previsto che nei confronti dei lavoratori a domicilio di cui alla legge n. 877 del 1973 si applicassero alcuni degli obblighi di informazione e formazione stabiliti in capo al datore di lavoro e che ad essi debbano essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate⁸.

⁸ In particolare, secondo il d.lgs. n. 81 del 2008, devono essere rese anche al lavoratore a domicilio le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale, sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica, nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (art. 36, comma 3). Il datore di lavoro assicura inoltre che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, secondo quanto specificato dall'art. 37 del d.lgs. n. 81 del 2008.

1.2. Il Telelavoro

La seconda stagione del lavoro a distanza è quella del telelavoro, che si svolge al di fuori dell'impresa e mediante supporti informatici (ad esempio computer, videoterminale, *tablet*, *smartphone* o altri dispositivi mobili) collegati con il sistema informatico aziendale.

Il telelavoro è dunque strettamente correlato allo sviluppo, alla conoscenza, ai costi e all'effettivo impiego delle tecnologie telematiche ad esso sottese, il che spiega il carattere recente e non significativo della sua diffusione, almeno in Italia.

Il luogo nel quale tali tecnologie possono essere utilizzate dal telelavoratore deve essere esterno all'azienda o comunque diverso da quelli in cui il datore di lavoro possa esercitare il proprio potere direttivo e di controllo.

Come anticipato in premessa, il telelavoro configura quindi una declinazione della decentralizzazione della prestazione lavorativa non qualificabile come un autonomo contratto di lavoro, bensì riconducibile

a una varietà di tipologie di contratti di lavoro⁹ oltre che a diverse modalità operative¹⁰.

A livello dottrinale, una definizione convincente di telelavoro è quella di “prestazione di chi lavori, con uno strumento telematico, topograficamente al di fuori dell’azienda, su incarico e/o nell’interesse della quale la prestazione è svolta”¹¹.

L’origine etimologica di “telelavoro” viene fatta risalire agli anni Settanta, negli Stati Uniti, dove Jack Nilles¹² coniò i termini

⁹ Cfr. PASCUCCI P., *Tutela dei telelavoratori nell’ordinamento italiano. La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell’ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in ANTONUCCI A., LEPORE M. (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, Dossier ADAPT, 2009, n. 15, per il quale risultano compatibili con il telelavoro: a) il lavoro autonomo ex art. 2222 Cod. civ., quando la prestazione sia effettuata in piena autonomia rispetto al committente ed in modo prevalentemente personale, con un supporto solo ausiliario di manodopera esterna; b) il lavoro parasubordinato caratterizzato da continuità, coordinazione e prevalente personalità della prestazione (ex art. 409, n. 3, C.p.c. e artt. 61 ss. d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 - lavoro a progetto); c) lavoro subordinato ex art. 2094 Cod. civ., ove la prestazione sia individuale, priva di aiuto esterno e di organizzazione di mezzi e di attrezzature, suscettibile di un controllo diretto con verificabilità dell’orario di lavoro (cosa sicuramente possibile tramite strumenti interattivi *on line* ma anche in presenza di tecnologie non interattive che consentano comunque l’identificazione e il controllo *ex post* della prestazione); d) lo specifico lavoro subordinato a domicilio ex l. 18 dicembre 1973, n. 877.

¹⁰ Il telelavoro potrebbe essere svolto dal domicilio del lavoratore ovvero in “uffici satellite” o locali messi a disposizione dal datore di lavoro ma distanti dalla “sede” ove questi può esercitare il proprio potere direttivo e di controllo. Ancora, sono note forme di *co-working* in strutture che ospitano telelavoratori dipendenti da imprese diverse e di *working out*, cioè telelavoro “itinerante”, nel quale il telelavoratore non è vincolato ad un luogo di lavoro fisso. V. SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione*, in DRI, 2017.

¹¹ Cfr. GAETA L., *La qualificazione del rapporto*, in GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e Diritto*, Torino, Giappichelli, 1998.

¹² Jack Nilles è un fisico statunitense (*Alumni ‘54* presso la Lawrence University del Wisconsin) che ha collaborato con il Laboratorio della U.S. *Air Force’s Aerial Reconnaissance* in Dayton, Ohio, e con la *Aerospace Corporation*, oltre a fare da consulente della NASA per i Presidenti Kennedy e Johnson nell’ambito dello *Science Advisory Council* (PSA) e della *National Science Foundation* (NSF). L’oggetto delle sue ricerche virò verso quello che lui definì “*teleworking*” all’inizio degli anni Settanta, quando fu nominato direttore del centro di ricerca interdisciplinare della University of Southern California al precipuo scopo di sviluppare la sua intuizione – pionieristica all’epoca – secondo la quale il *remote working* avrebbe potuto avere un

telecommuting e *teleworking* nella convinzione – innovativa e controcorrente rispetto agli schematismi aziendalistici dell’epoca ma anche di molti anni a seguire – che consentire alle persone di lavorare presso la proprio abitazione grazie alle tecnologie disponibili (che ovviamente in quegli anni erano molto meno avanzate di oggi) avrebbe aumentato il benessere e la produttività dei singoli lavoratori e delle imprese nel loro complesso, oltre a produrre benefici sull’ambiente. A cinquant’anni da quelle intuizioni, il telelavoro non è ancora così regolamentato o diffuso come l’esperienza pandemica lascerebbe supporre.

Da un punto di vista normativo, il telelavoro si differenzia significativamente a seconda che si guardi al settore privato o a quello pubblico, come illustrato di seguito.

1.2.1. Il telelavoro nel settore privato

Nel settore privato il Legislatore non è intervenuto né a definire né a regolamentare il telelavoro¹³.

impatto positivo sul business delle imprese e anche sull’ambiente. Attraverso uno studio sperimentale condotto per 9 mesi nel 1972 su un team di accademici, egli rilevò che il lavoro da remoto aveva incrementato la produttività dei lavoratori e diminuito i costi relativi a trasporti, *health care*, infrastrutture. Ovviamente il massiccio ricorso al lavoro da remoto sarebbe accompagnato da implicazioni organizzative e finanziarie da tenere in considerazione, dall’impatto sui costi del *real estate* agli effetti sociologici e psicologici sui lavoratori. Per maggiori dettagli su Nilles e sul suo lavoro, si veda BERTHIAUME E., *Jack Nilles tried to ignite a work-from-home trend 48 years ago. It’s finally here*, 2020; NILLES J. M., CARLSON F. R., GRAY P. e HANNEMANN G., *Telecommuting – An Alternative to Urban Transportation Congestion*, in *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, vol. SMC-6, no. 2, 1976; NILLES J. M., *Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography*, in *Transportation Research Part A: General*, volume 22, Issue 4, 1988.

¹³ In tema di telelavoro nel settore privato, si vedano FREDIANI M., *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *LG*, 2004, n. 9; D’ADDIO F., *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell’entrata in vigore*

Ove la normativa nazionale menziona il telelavoro, lo include tra le misure (quali *part-time* reversibile, lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, turnazione e sedi diverse, orario concentrato) atte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro¹⁴ di lavoratori con particolari esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili o al reinserimento dei lavoratori in mobilità mediante particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

È alla disciplina negoziale contenuta negli accordi e nei contratti collettivi che occorre allora guardare per individuare le regole applicabili al telelavoro, sia a livello nazionale sia europeo.

L'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002 (sottoscritto dalle parti sociali a livello comunitario ETUC, UNICE, UEAPME e CEEP)¹⁵ costituisce il primo approdo nella regolazione negoziale del telelavoro, che viene definito come “*una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa*”.

della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile, in *DRI*, 2017, n. 4; GAETA L., PASCUCCI P., *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *DML*, 2001, n. 1; MISCIONE M., *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *LG*, 2009, n. 7.

¹⁴ Cfr. art. 38, l. n. 18 giugno 2009, n. 69, recante “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile” nonché art. 22, legge n. 183 del 2011; art. 9, l. n. 53 del 2000; art. 1, l. n. 183 del 2014; art. 23, d.lgs. n. 80 del 2015.

¹⁵ L'Accordo è stato sottoscritto dalle parti sociali a seguito di una negoziazione avviata su invito delle Istituzioni europee per “*modernizzare l'organizzazione del lavoro, includendo intese riguardanti la flessibilità sul lavoro, finalizzati alla produttività e competitività delle imprese sul mercato ed a garantire il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza*”. Cfr. https://www.gms-srl.it/_resources/Telelavoro%20accordo_quadro_16_luglio_2002.pdf.

Tale strumento viene rimesso alla scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati¹⁶ e presentato come *“un mezzo per le imprese e gli enti pubblici di servizi che consente di modernizzare l’organizzazione del lavoro ed un mezzo per i lavoratori che permette di conciliare l’attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell’assolvimento dei compiti loro affidati”*.

L’Accordo ha stabilito un quadro generale a livello europeo cui i membri aderenti alle parti firmatarie erano chiamati a dare attuazione conformemente alle prassi e procedure nazionali proprie delle parti sociali.

Le indicazioni dell’Accordo sono quindi state attuate dai firmatari nei diversi Stati membri dell’UE con gli adattamenti resi necessari delle specificità dei singoli sistemi giuridici e industriali nazionali.

In Italia, l’Accordo suindicato è stato recepito con l’Accordo interconfederale del 2004, che ne ha rafforzato, per quanto possibile, il livello di cogenza giuridica¹⁷ e ripreso per lo più fedelmente i contenuti, per quanto limitandone espressamente l’applicazione al solo telelavoro

¹⁶ A norma dell’Accordo, *“qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l’imprenditore può accettare o rifiutare questa richiesta”*.

¹⁷ L’Accordo interconfederale è stato stipulato tra le organizzazioni nazionali di rappresentanza delle imprese (Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Clai, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, Uci) e le associazioni sindacali più rappresentative (Cgil, Cisl, Uil), che hanno scelto di passare da un Accordo europeo giuridicamente non vincolante ad un Accordo nazionale *“vincolante”*, che cioè, secondo i principi dell’ordinamento nazionale, impegna al rispetto delle regole ivi inserite tutti i soggetti firmatari. Ciò in quanto in Italia gli Accordi interconfederali, pur non avendo efficacia *erga omnes*, sono accordi di diritto comune che impegnano i datori di lavoro e i lavoratori aderenti o iscritti alle associazioni firmatarie nonché quelli non iscritti che tuttavia aderiscono esplicitamente all’Accordo o lo recepiscono implicitamente trasferendone i contenuti nei contratti individuali di lavoro.

“subordinato” (limitazione che non è invece presente nell’Accordo Quadro)¹⁸.

L’Accordo interconfederale si applica dunque al telelavoro (reso da personale con contratto di lavoro) subordinato che viene regolarmente svolto fuori dei locali dell’impresa (in particolare, presso l’abitazione del dipendente o in altra sede, definita dal datore di lavoro, sempre che la stessa non costituisca normale luogo di lavoro e quindi non sia nella disponibilità del datore di lavoro ma consenta a questi l’esercizio del potere direttivo, di indirizzo e di controllo).

In base a tali indicazioni risulta chiaro come, nel telelavoro, l’abitazione o la postazione del telelavoratore non costituiscono una unità produttiva autonoma e distinta rispetto all’unità produttiva aziendale di riferimento, di cui il telelavoratore continua a fare parte.

L’Accordo interconfederale, al pari dell’Accordo Quadro, consta di dodici articoli che, dopo aver definito la nozione e l’ambito di applicazione del telelavoro, proseguono dettando quello che, per collocazione, enfasi e prassi attuativa, sembra essere considerato un elemento imprescindibile, connaturato non solo nel telelavoro ma più in generale nel lavoro da remoto.

Si fa riferimento al consenso, cioè alla scelta volontaria che viene richiesta sia da parte del datore di lavoro sia del lavoratore interessato al telelavoro.

In realtà sembra improprio parlare di consenso al telelavoro quando quest’ultimo rappresenta l’unica modalità possibile di svolgimento di una determinata prestazione lavorativa. In questi casi, il consenso è

¹⁸ L’Accordo interconfederale ammette che l’Accordo Quadro è stato recepito “*con gli aggiustamenti necessari a meglio interpretare taluni passaggi dell’articolato o ad adattare il testo, sotto l’aspetto terminologico, al fine di conformarlo alle prassi vigenti nel nostro Paese*”.

infatti non solo originario, quindi inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore (cioè nella lettera di assunzione), ma così radicato nella prestazione lavorativa da risultare difficilmente scindibile rispetto alla volizione che ha condotto il lavoratore a instaurare il rapporto di lavoro stesso.

Le ipotesi di telelavoro “originario”, nelle quali il consenso del lavoratore è – per così dire – connaturato, consentono in realtà di andare oltre tale consenso e immaginare l’emancipazione da esso, così da ricondurre il telelavoro nella dimensione cui appartiene: quella del potere direttivo-gestionale del datore di lavoro che sceglie discrezionalmente le più idonee soluzioni organizzative della prestazione lavorativa nella propria attività d’impresa¹⁹.

Del resto, la “cedibilità” del consenso del lavoratore al lavoro da remoto in generale è stata concretamente, prima ancora che normativamente, piegata dalle contingenti necessità di protezione della salute pubblica registrate durante l’emergenza pandemica, come si avrà modo di illustrare più in dettaglio nel prosieguo.

Qualora invece il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, il consenso può essere successivo a un impegno assunto volontariamente in costanza di rapporto. In quest’ultima ipotesi, l’offerta del datore di lavoro della possibilità di svolgere telelavoro potrà essere accettata o respinta dal lavoratore; specularmente, qualora fosse il lavoratore a esprimere il desiderio di lavorare come telelavoratore, l’imprenditore può accettare o rifiutare (art. 2, commi 3 e 4 dell’Accordo interconfederale).

¹⁹ Cfr. BOSCATI A., *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, e LUCCHETTI G., *Il lavoro da remoto tra consenso del lavoratore e organizzazione dell'impresa*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna d’Autore, 2020.

Nella stessa ottica, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo, secondo le modalità previste nella contrattazione collettiva o, in assenza, nel contratto individuale (art. 2, comma 5 e art. 11, comma 2). La reversibilità può eventualmente comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Altro indice, se vogliamo, implicito della maggiore fragilità del consenso al telelavoro del lavoratore rispetto a quello del datore di lavoro è contenuto negli stessi Accordi Quadro e interconfederale, laddove essi si premurano di precisare che *“il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo”* (art. 2, comma 5). Una specifica che le parti non hanno ritenuto di dover inserire per l'ipotesi in cui sia il datore di lavoro a rifiutare la richiesta di telelavoro del lavoratore.

Dal punto di vista degli strumenti di lavoro, di regola è il datore di lavoro a dover fornire, installare e mantenere gli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente e garantire i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa (art. 6, commi 2 e 4), oltre che la formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono i telelavoratori e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro (art. 8).

Il telelavoratore, per parte sua, ha il compito di gestire l'organizzazione del proprio tempo di lavoro (art. 8, comma 1)²⁰ ed è altresì destinatario

²⁰ Si rammenta che, in base all'art. 17, comma 5, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, al telelavoratore non si applica la disciplina dell'orario di lavoro, limitatamente ai seguenti profili:

- durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale (artt. 3 e 4, d.lgs. cit.);
- lavoro straordinario (art. 5, d.lgs. cit.);
- riposo giornaliero e pause (artt. 7 e 8, d.lgs. cit.);
- lavoro notturno (artt. 12 e 13, d.lgs. cit.).

di una serie di tutele e previsioni “egualitaristiche” che muovono evidentemente dall’assunto che la posizione del telelavoratore, benché sorretta dall’accordo con il datore di lavoro, sia in qualche misura deteriore rispetto a quella del lavoratore in sede e soggetta a un’asimmetria che gli Accordi si preoccupano di riequilibrare in un’ottica che sfiora il paternalismo.

In particolare, viene specificato che il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell’impresa (art. 3). Ancora, in tema di *privacy*, si sottolinea che il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore e che l’eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all’obiettivo perseguito (art. 5).

Ancora, il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell’impresa (art. 8, comma 2); i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell’impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori (art. 9, comma 1).

Infine, si evidenzia un recupero della corralità del lavoro svolto nell’impresa – della quale, lo ricordiamo, il telelavoratore continua a fare parte – mediante il riferimento all’adozione da parte del datore di lavoro di misure dirette a prevenire l’isolamento del telelavoratore. Non sembra tuttavia possibile rintracciare in questa previsione uno slancio finalistico verso la tutela del benessere psico-fisico del telelavoratore o la salvaguardia della dimensione sociale del lavoro dalla quale dovrebbero idealmente scaturire un sano senso di appartenenza del lavoratore e un salutare esercizio delle interazioni umane. I tempi degli

Accordi non erano abbastanza maturi per una visione che ancora oggi incontra dure resistenze alla propria affermazione. Il richiamo all'isolamento sembra piuttosto ispirato da intenti più solidamente ancorati alle esigenze produttive dell'azienda e concretamente realizzati mediante *“l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda”* (art. 8, comma 3). Insomma, gli strumenti tecnologici approntati dal datore di lavoro vengono giudicati idonei a superare la remotizzazione fisica del lavoratore, ma non pienamente sufficienti a rimuovere eventuali barriere che escludono di fatto il telelavoratore dalla dimensione relazionale dell'azienda e dalle *soft information* di cui essa si nutre.

Dalla stipula degli Accordi in commento in poi, il telelavoro, come noto, non ha goduto di grande successo e diffusione nel settore privato. Le ragioni di questa mancata occasione non vanno ricercate nella disponibilità di strumenti tecnologici che all'epoca degli Accordi e a maggior ragione dopo un ventennio erano e sono evidentemente già in grado di assicurare la piena operatività tecnico-informatica del telelavoratore, come del resto è stato ampiamente dimostrato dalla relativa prontezza con la quale le aziende hanno spalancato le porte alla remotizzazione forzata del lavoro quando la pandemia ha bussato prepotentemente.

Al contrario, la base della sfortuna del telelavoro – anche nella corrente fase post-emergenziale – potrebbe essere piuttosto rintracciata nel dato umano, manifestato nella visione dirigista del ruolo datoriale, nel miope pregiudizio contro una reale e piena responsabilizzazione del lavoratore

da remoto e in una conseguente cornice normativa eccessivamente rigida²¹.

1.2.2. La salute e la sicurezza del telelavoratore

Rispetto ai contenuti generali degli Accordi sul telelavoro, essi dicono relativamente poco in merito alla tutela della salute e della sicurezza del telelavoratore, limitandosi a chiarire che a quest'ultimo si applicano, al pari di coloro che lavorano internamente all'azienda, la direttiva n. 89/391 in materia di salute e sicurezza professionale e la direttiva n. 90/270 sulle attrezzature munite di videotermini. Il telelavoratore deve inoltre essere adeguatamente informato circa la *policy* aziendale in materia di salute e sicurezza, in particolare per quanto concerne l'esposizione al videoterminale e attuare correttamente le direttive aziendali di sicurezza (art. 7, comma 2 dell'Accordo interconfederale). Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, per il quale è necessario il preavviso e il consenso del telelavoratore ove tale luogo coincida con il proprio domicilio (art. 7, comma 3).

Da tale indicazione sembra potersi desumere che, al fine di consentire l'applicazione delle misure di sicurezza e a tutela della salute del lavoratore, di cui il datore di lavoro è responsabile²², la scelta del luogo

²¹ Sul punto, cfr. TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Rivista trimestrale già diretta da Biagi M., n. 4/XXVII – 2017, p. 31.

²² Cfr. art. 8, comma 1 dell'Accordo Quadro del 2002; art. 7, comma 1 dell'Accordo interconfederale e art. 8, comma 1, d.P.R. n. 70/1999.

in cui si svolge la prestazione non è rimessa in via esclusiva dal lavoratore, ma è subordinata a una valutazione di idoneità tecnica da parte del datore di lavoro, il quale dovrà adottare tutte le misure previste dalla disciplina in materia di salute e sicurezza, ivi compresa la valutazione dei rischi²³.

Quanto sopra previsto dagli Accordi sul telelavoro è stato successivamente positivizzato dal d.lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo unico sulla sicurezza)²⁴, che ha esteso l'applicazione delle disposizioni del titolo VII del medesimo Testo Unico in materia di attrezzature munite di videotermini *“a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico”* (art. 3, comma 10).

La medesima disposizione prevede, inoltre, che nel caso 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 del Testo Unico.

1.2.3. Il telelavoro nel settore pubblico (brevi cenni)

Non ci si soffermerà in questa sede sulla disciplina del telelavoro nel settore pubblico: è tuttavia significativo evidenziare che essa

²³ Si veda MAIO V., *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2012. A tal riguardo, giova evidenziare che la Commissione per gli Interpelli presso il Ministero del Lavoro, con Interpello n. 13 del 2013 ha stabilito che il domicilio del lavoratore in cui si svolge il telelavoro non va considerato luogo di lavoro ai sensi dell'art. 62 del D.lgs.81/08 e, pertanto, non ha l'obbligo di essere sottoposto alla valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro.

²⁴ Per un'analisi dello stesso si rinvia al Capitolo II, paragrafo 1.3 del presente elaborato.

rappresentò uno dei non molto frequenti casi in cui l'amministrazione pubblica precorse i tempi del cambiamento.

Quasi un decennio prima della firma degli Accordi sul telelavoro in ambito privato²⁵, infatti, la legge n. 191 del 16 giugno 1998 (c.d. "Bassanini-ter"), nell'ambito delle iniziative varate in quegli anni per semplificare e razionalizzare l'amministrazione pubblica, introdusse la possibilità di avvalersi di forme di "lavoro a distanza" volte a *"razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane"* (art. 4).

Il regolamento attuativo (d.P.R. n. 70 dell'8 marzo del 1999) definì il telelavoro come *"la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche [...] in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce"*²⁶. Il decreto tracciò inoltre compiutamente la disciplina dell'istituto, inclusi i profili di sicurezza.

Fu invece affidata alla contrattazione collettiva la determinazione di altri aspetti attuativi, tra i quali il trattamento economico: il 23 marzo del 2000 l'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e dalle Confederazioni sindacali

²⁵ Già prima dell'iniziativa legislativa del '98, la "teleamministrazione" fece il suo debutto nel mondo della ricerca accademico-istituzionale grazie agli sforzi del Ministero per la Funzione pubblica e dell'Università degli studi di Cagliari, che portarono alla pubblicazione (1992) di uno studio dedicato all'individuazione di modalità per utilizzare gli strumenti tecnologici, che iniziavano ad affacciarsi sul mercato, allo scopo di rendere più efficace ed efficiente lo svolgimento dei compiti attribuiti alle pubbliche funzioni, all'epoca ancora ancorati a metodi di lavoro predigitali.

Cfr. DUNI G. (a cura di), *Dall'informatica alla teleamministrazione*, Roma, 1992.

²⁶ Art. 2, comma 1, lett. b), d.P.R. n. 70/1999.

maggiormente rappresentative – firmò l’Accordo quadro sul telelavoro nella P.A., che chiarì come l’assegnazione a progetti di telelavoro “*non muta la natura del rapporto di lavoro in atto*” ed è “*revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione*” (art. 4, comma 4 dell’Accordo).

È stato perciò confermato che il telelavoro è una diversa modalità di prestazione del lavoro che non configura una nuova categoria giuridica. Giova poi in questa sede ricordare la previsione dell’Accordo secondo cui “*le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto*”²⁷.

L’Accordo sottolinea anche che “*nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori*” e che l'amministrazione è tenuta “*ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato*” (art. 5, comma 3). L’amministrazione deve inoltre “*garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in*

²⁷ Inoltre, “*il telelavoro si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri – satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione “a distanza”, diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato*” (art. 5, comma 1).

materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori” e “a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo” (art. 5, comma 5).

Alla scarsa diffusione del telelavoro che fece seguito alle disposizioni normative e all’Accordo sopra indicati cercò di porre rimedio la legge n. 124 del 7 agosto del 2015, che disciplinò in realtà non solo il telelavoro ma tutto il lavoro agile nella P.A. e ne promosse il ricorso mediante l’obbligo per le PP.AA. di adottare “*misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità*” (art. 14, comma 1).

Nonostante gli sforzi del Legislatore, telelavoro e lavoro agile in generale stentarono a decollare in Italia, almeno fino alla pandemia del 2020, come si dirà nel paragrafo 2.

1.3. Lo smart working

Con lo *smart working*, il lavoro a distanza entra nella sua terza era²⁸, quella in cui – sospinto dall’innovazione tecnologica e dall’epidemia da Covid-19 – si candida a divenire una modalità di lavoro ampiamente diffusa. Certamente, il percorso verso la piena permeazione e

²⁸ Cfr. VALLEBONA A., *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav., Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, p. 822, 2017.

accettazione del lavoro agile in tutti gli strati del mondo professionale è ancora lungo ma, almeno, può dirsi intrapreso.

Lo *smart working* può essere considerato un'evoluzione del telelavoro²⁹ nella misura in cui si muove lungo la stessa direttrice di flessibilizzazione temporale e remotizzazione spaziale della prestazione lavorativa, ovvero la possibilità di svolgerla fuori dall'ufficio. *Smart working* e telelavoro sono dunque due tipologie di svolgimento della prestazione lavorativa (non assimilabile o riferibile a un tipo di contratto nuovo o autonomo).

Essi si distinguono essenzialmente per il fattore tecnologico sottostante, per la gestione dei rientri in azienda e per l'atteggiarsi del binomio potere direttivo del datore di lavoro/autonomia del lavoratore.

Nel telelavoro, come è stato illustrato, il collegamento telematico con l'azienda è necessario e si coniuga con il continuativo svolgimento della prestazione da una determinata postazione fissa, ancorché esterna al luogo di lavoro; nello *smart working*, invece, la teleconnessione è elemento eventuale o meglio funzionale alla parte dell'attività che viene svolta fuori dai locali aziendali, che viene alternata allo svolgimento di attività in sede³⁰.

²⁹ Come affermato da PESSI R., FABOZZI R., *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018, p. 228.

³⁰ In particolare, TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, p. 945, specifica come l'utilizzo degli strumenti tecnologici sia possibile nel lavoro agile e necessitato nel telelavoro e chiarisce anche che l'alternanza tra lavoro da remoto e in sede deve essere regolare nel telelavoro, mentre può essere solo occasionale nel lavoro agile. V. anche BOSCATI A., *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna d'Autore, 2020; ALLAMPRESE A., PASCUCCI F., *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile*, in RGL, 2017; OCCHINO A., *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, in

A queste differenze corrisponde inoltre una diversa configurazione dell'autonomia individuale³¹ e del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro³², che nel telelavoro si iscrivono nei tradizionali limiti orari definiti dal contratto di lavoro individuale, dai contratti collettivi e dalla legge, mentre nel lavoro agile concedono al lavoratore l'autonomia di gestire sia lo spazio sia il tempo del proprio lavoro (entro limiti orari minimi e massimi individuati dal contratto) allentando il controllo del datore di lavoro, o meglio orientandolo al risultato prefissato³³ piuttosto che alla durata della prestazione lavorativa o alla postazione dalla quale viene eseguita³⁴.

LPA, 2018, n. 3; LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in RGL, 2019.

³¹ Cfr. MARTONE M., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in ZILIO GRANDI, BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, pp. 466-468, sottolinea come il lavoratore agile ma anche il lavoratore godano di un'autonomia ben più ampia nel determinare l'atteggiarsi delle modalità di svolgimento della prestazione, rispetto a quella spettante alle parti coinvolte nel telelavoro.

³² Si veda CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene Editore, 2020, p. 261, sottolinea la diversa concezione nel lavoro agile dei poteri del datore di lavoro nonché la possibilità espressamente prevista per il lavoro agile ma non per il telelavoro, di organizzare il lavoro per fasi, cicli o obiettivi.

³³ Cfr. VALLAURI M. L., *Una sfida alla PA del lavoro agile*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, n. 4/2019, p. 178.

³⁴ Cfr. V. SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, 2018, che considera telelavoro e lavoro agile "come due species del genus lavoro a distanza". Sul tema, cfr. anche GIARDETTI M., GIARDETTI A., CIAVARELLA F., *Il lavoro agile*, Milano, 2019; SANTORO PASSARELLI G., op. cit. 2017; Tiraboschi M., op. cit., 2017; PELUSI L. M., *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D.lgs. n. 81/2008*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" Collective Volumes, n. 6/2017; LAI M., RICCIARDI L., *La nuova disciplina del lavoro agile*, in DPL, 2016; DONINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, 2017; TASCHINI L., *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in MGL, 2017; ROTA A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*,

1.3.1. La normativa europea sullo *smart working*

Sebbene manchi nell'Unione europea un quadro normativo armonizzato del lavoro agile, il dibattito sull'importanza del *work-life balance*, sull'esigenza di flessibilità della prestazione lavorativa e di conseguente maggiore responsabilizzazione dei lavoratori è stato avviato già da qualche anno, prima dello scoppio della pandemia.

Nel 2016 il Parlamento europeo adottò ad esempio una risoluzione *“sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*³⁵, nella quale si riconosce che *“la conciliazione tra vita professionale e vita privata dipende in gran parte dall'organizzazione dell'orario di lavoro sul luogo di lavoro”* e si sottolinea *“che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo”*.

Torino, Giappichelli Editore, 2017, pp. 165-178. C'è anche chi in dottrina osserva come la postazione fissa quale elemento caratterizzante il telelavoro non sia obbligatoriamente prevista dalla disciplina di riferimento (Accordo quadro europeo sul telelavoro e Accordo interconfederale) e, di conseguenza, non ravvisa effettive distinzioni sostanziali tra lavoro agile e telelavoro; cfr. NOTARO F., *Il lavoro agile nel quadro della vecchia (o nuova?) subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1/2019. Non mancano più in generale posizioni che tendono a sfumare la distinzione tra i due istituti; v. TIRABOSCHI BELLAVISTA A., *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2018; TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, op.cit., pag. 944 e ss.; PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017; SARTORI A., *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, Kluwer-Cedam, 2018; SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, 2018.

³⁵ Parlamento Europeo, Risoluzione del 13 settembre 2016, numero 48.

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

In questo spirito e nell'intento di rispondere alle esigenze di tutti i lavoratori e soprattutto a quelle di chi si occupa di figli, genitori anziani e disabili, la risoluzione mise in evidenza che i dipendenti dovrebbero disporre della possibilità di avvalersi *“di un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da adattarlo alle circostanze specifiche delle varie fasi della vita”* e sostiene espressamente lo *“smart working”* quale *“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 pertanto il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale”*.

Oltre alla definizione sopra riportata, altri due aspetti della risoluzione sono meritevoli di particolare attenzione.

In primo luogo, essa si oppose *“alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente”* e invitò la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a garantire che le future politiche in materia di lavoro agile *“non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori”*.

Inoltre, venne puntato un faro verso la rotta che era evidentemente obbligata ai fini dell'affermazione del lavoro agile sul piano concreto e non solo formale: in questo senso, si invitarono gli Stati membri a promuovere il potenziale offerto da *“tecnologie quali i dati digitali,*

internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l'organizzazione del (tele)lavoro agile”.

Dopo pochi anni, il tema della vita-lavoro trovò consacrazione normativa nella direttiva UE 2019/1158³⁶ *“relativa all’equilibrio tra attività professionali e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”*, che si pose l’obiettivo di promuovere la parità di genere tra uomo e donna nel mercato del lavoro non solo mediante il riconoscimento del diritto al congedo di paternità o quello destinato ai prestatori di assistenza nei confronti di parenti in condizioni di salute gravi, ma anche attraverso *“modalità di lavoro flessibili”*, per tali intendendosi *“la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro”* (art. 3(1), lett. f) della menzionata direttiva). Dunque le modalità di lavoro flessibile cui la direttiva fa riferimento non si esauriscono nel lavoro a distanza, ma includono anche *“calendari di lavoro flessibili”* o *“una riduzione dell'orario di lavoro” (part-time)*. Più in dettaglio, la direttiva richiese che gli Stati membri adottassero le misure necessarie per garantire ai lavoratori con figli fino a una determinata età (non inferiore a otto anni) e ai prestatori di assistenza il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza (art. 9(1)). Le richieste in questione devono essere prese in considerazione

³⁶ Giova a tal riguardo evidenziare che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio". Il decreto prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Inoltre, salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

dai datori di lavoro e valutate “*alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore*” (art. 9(2))³⁷.

Si dovrà attendere l’avvento della pandemia per indurre i co-legislatori europei ad assumere nuove iniziative in materia di lavoro agile, come si avrà modo di approfondire nel paragrafo 2.

1.3.2. L’avvento dello *smart working* nell’ordinamento nazionale: la legge n. 81 del 2017

Il lavoro agile è disciplinato in Italia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017³⁸, 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*”³⁹.

Il Capo II (artt. 18-24) della richiamata legge – nota anche come “Jobs Act autonomi e lavoro agile” – è dedicato, appunto, al lavoro agile, che viene definito come una “*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*

³⁷ I datori di lavoro, in base alla direttiva, dovrebbero inoltre motivare l'eventuale rifiuto o rinvio delle richieste di modalità flessibili di lavoro. Inoltre, quando tali modalità hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale (cosa che può avvenire anche anticipatamente, sempre su richiesta del lavoratore) (art. 9).

³⁸ Pubblicata nella G.U. n. 135 del 13 giugno 2017 ed entrata in vigore il 14 giugno 2017. Per un’analisi esaustiva dell’istituto, cfr. MAIO V., *Lavoro Agile*, in Enciclopedia del diritto, Estratto da “I Tematici”, VI-2023, Contratto di lavoro, diretto da Riccardo Del Punta, Roberto Romei e Franco Scarpelli.

³⁹ Ancora prima dell’emanazione della legge del 2017, il dibattito parlamentare sul tema del lavoro agile era stato segnato da proposte di legge che tuttavia non videro la luce (nel 2014, con il d.d.l. 29 gennaio 2014, n. 2014, recante disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto, diverse dal telelavoro, e nel 2016, con il d.d.l. 3 febbraio 2016, n. 2229, sull’adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale).

o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" (art. 18, comma 1).

Tale modalità viene prevista *"allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"* e implica che la prestazione lavorativa venga 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"* stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

Già dalla definizione sopra riportata emergono con chiarezza i fattori che distinguono il lavoro agile dal telelavoro e che sono stati sintetizzati in precedenza: assenza di rigidi vincoli orari, utilizzo solo eventuale della tecnologia per lo svolgimento dell'attività e mancanza di una postazione fissa.

La disciplina del lavoro agile si applica, in quanto compatibile, anche ai rapporti di pubblico impiego, sui quali tuttavia non ci si soffermerà in questa sede⁴⁰.

1.3.3. Caratteristiche dello *smart working*

Lo *smart working*, come detto, non rappresenta una tipologia contrattuale autonoma bensì una modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che il Legislatore italiano ha voluto riconoscere esclusivamente nel lavoro subordinato, al pari di quanto previsto per il telelavoro dall'Accordo interconfederale del 2004.

⁴⁰ Sullo *smart working* nella pubblica amministrazione, si veda la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 13 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, 2017, n. 3.

Più che rappresentare una limitazione, la riconducibilità dello *smart working* al lavoro subordinato potrebbe consentire di apportare una linfa nuova ai tradizionali schemi conformi all'art. 2094 del Cod. civ., innovandoli dall'interno. In quest'ottica, è interessante osservare come i cardini dell'innovazione apportata dallo *smart working* siano rintracciabili non solo e non tanto nella remotizzazione (già introdotta con il telelavoro) e nella flessibilizzazione oraria (baluardo dell'individuazione di un più adeguato *work-life balance*) ma scavino più in profondità, andando a rivedere il rapporto tra datore di lavoro e *smart worker*. Quest'ultimo, in particolare, sia pure nel suo ruolo di lavoratore subordinato, diviene beneficiario di una maggiore autonomia, cui fa (o, meglio, dovrebbe fare) da contraltare un ragionevole allentamento dell'impronta dirigista del datore di lavoro. I primi indici normativi di tale svolta, che è e dovrà evidentemente essere non solo normativa ma anche culturale, sono rintracciabili nell'accordo tra le parti, che funge da presupposto ontologico dello *smart working*, e nella organizzazione “*per fasi, cicli e obiettivi*”, cioè secondo modalità più in linea con i crismi del *management by objectives*⁴¹.

Anche le previsioni volte a favorire la diffusione di questa tipologia di svolgimento della prestazione testimoniano, indirettamente, la consapevolezza della portata innovativa dell'istituto e delle prevedibili resistenze che la sua affermazione potrebbe incontrare e ha di fatto incontrato. In questo senso è possibile leggere la previsione che assicura parità di trattamento tra *smart worker* e lavoratore “in presenza”, chiarendo che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità

⁴¹ Cfr. le opere del padre del *management* moderno e, in particolare, DRUCKER, P.F., *The Practice of Management*, Harper & Row, New York, 1954.

agile non può, in alcun caso, comportare trattamenti deteriori sul piano normativo e retributivo rispetto a quelli applicati nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda⁴² (art. 20, comma 1).

Il principio della equiparazione del trattamento “a parità di mansioni” potrebbe in realtà dare luogo a difficoltà applicative nell'ipotesi, che quantomeno in linea teorica è opportuno avanzare, in cui non si ravvisino all'interno della medesima azienda lavoratori adibiti alle stesse mansioni dello *smart worker* e che lavorino esclusivamente in sede⁴³. Il problema potrebbe risolversi tramite un'interpretazione correttiva del testo e il conseguente utilizzo del parametro retributivo del lavoratore non già adibito alle stesse mansioni, bensì inquadrato nel medesimo livello contrattuale⁴⁴.

In ogni caso, la formulazione del principio della parità di trattamento non esclude che la contrattazione individuale possa stabilire trattamenti *in melius* nei confronti del lavoratore agile.

Altra disposizione volta a favorire il ricorso al lavoro agile è quella che estende anche allo *smart worker* l'applicazione degli incentivi fiscali e contributivi eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato (quali per esempio la detassazione dei premi di produttività) (art. 18, comma 4).

⁴² Secondo quanto previsto dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

⁴³ Cfr. BERETTA L., CALAFIORI B., ROSSI G., VIANELLO S., *Smart Working: le regole applicative*, in Fondazione commercialisti ODCEC di Milano, 2018.

⁴⁴ Cfr. MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 2, 2018, p. 303. Sul punto, l'Autore ricorda anche che il riferimento alle “medesime mansioni” omette di considerare le modifiche apportate all'art. 2103 Cod. civ. dall'art. 3, d.lgs. 81/15, che imporrebbe di quantificare il trattamento economico e normativo riferendosi più correttamente a “mansioni di pari livello e categoria legale” o adottando il criterio della “parità di mansioni svolte”.

In realtà tutte le caratteristiche essenziali dello *smart working* fanno emergere un nuovo punto di equilibrio nel quale esso tende a collocare il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, come si vedrà di seguito.

1.3.3.A. Forma, contenuto e durata dell'accordo

Da un punto di vista formale, la legge n. 81 del 2017 prevede che il patto di lavoro agile sia *“stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova”*, il che significa che il difetto di forma scritta non comporta la nullità *ad substantiam*, ma esclude il contratto dai mezzi istruttori utilizzabili per provare, anche in giudizio, il contenuto dell'accordo, ivi incluse le modalità di svolgimento del lavoro agile.

Sotto il profilo sostanziale, la legge rimette, come accennato, all'autonomia negoziale delle parti la definizione dei contenuti del contratto e quindi l'indicazione delle modalità di svolgimento della *“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”* (art. 19, comma 1).

L'accordo deve altresì includere la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, comma 2).

Infine, l'accordo disciplina, sempre con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della l. n. 300 del 1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (art. 21).

Dal momento che l'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato, per tale ultimo caso la legge chiarisce che il recesso (dall'accordo sulla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro *tout court*) può avvenire con un preavviso di almeno trenta giorni⁴⁵.

La sussistenza di un giustificato motivo permette a entrambe le parti contraenti di recedere senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato (art. 19, comma 2). In questo caso, il giustificato motivo per il recesso anticipato potrebbe essere integrato dalla impossibilità a realizzare gli scopi di conciliazione vita-lavoro per i quali lo *smart working* è concepito, oppure dalla difficoltà nell'organizzare efficacemente l'attività lavorativa “*per fasi, cicli ed obiettivi*”. Peraltro, il recesso (anticipato o meno), come segnalato, dall'accordo di lavoro agile non travolge il rapporto di lavoro e non comporta il venir meno del vincolo fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro⁴⁶.

⁴⁵ Il periodo di preavviso è elevato a novanta giorni nel caso di recesso da parte del datore di lavoro nei confronti di lavoratori disabili (art. 19, comma 2). Sul recesso dall'accordo di lavoro agile, v. FRANZA G., *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso* in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, Milano, Giuffrè, 2018.

⁴⁶ VERZARO M., *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, 2019. Cfr. anche CARABELLI U., FASSINA L., *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017, I seminari della consulta giuridica della CGIL*, Ediesse, 2018, secondo i quali l'accordo originario che genera il rapporto di lavoro (o “accordo stipite”) va tenuto distinto dall'accordo sul lavoro agile (o “accordo accessorio”), benché evidentemente il secondo trovi “*la sua causa nel rapporto di lavoro scaturito dal contratto stipite e dunque dalla sussistenza di un collegamento funzionale, ragion per cui l'accordo agile incide solo sullo svolgimento di un rapporto che nasce da un altro contratto principale*”.

1.3.3.B. Orario e luogo di lavoro. Disconnessione (rinvio)

Come ricavabile dalla definizione stessa di *smart working*, i soli limiti temporali imposti a tale istituto dalla legge e dalla contrattazione collettiva sono quelli di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (art. 18, comma 1).

Ne deriva che le parti potrebbero scegliere di sovrapporre la prestazione lavorativa agile con l'orario di lavoro richiesto ai lavoratori in sede, oppure di apportare slittamenti e variazioni rispetto a quest'ultimo⁴⁷.

Inoltre, l'accordo di lavoro agile include tra i suoi contenuti, come già indicato, l'individuazione dei tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, comma 1).

Mentre sul diritto alla disconnessione si dedicheranno ulteriori approfondimenti nel Capitolo III, qui si evidenzia che l'individuazione dei tempi di riposo era già prevista dalla normativa vigente all'epoca dell'introduzione in Italia dello *smart working*, e tuttavia è con quest'ultimo che essa spiega le proprie potenzialità in termini di flessibilizzazione del tempo della prestazione lavorativa.

Il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, infatti, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro⁴⁸, contiene una disciplina, tra l'altro, delle pause e dei riposi dal lavoro giornalieri, settimanali e

⁴⁷ CAIROLI S., *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", Collective Volumes, n. 6/2017.

⁴⁸ In attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE.

annuali⁴⁹, che è applicabile a tutti i rapporti di lavoro e, dunque, anche al lavoro agile.

L'interpretazione sistematica delle previsioni della l. n. 81 del 2017, da un lato, e del d.lgs. n. 66 del 2003, dall'altro, portano a concludere che, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, sia rimessa alle parti dell'accordo di lavoro agile definire discrezionalmente la quantità e distribuzione delle ore lavorative⁵⁰.

In definitiva, la scelta di affidare all'accordo individuale la gestione del tempo del lavoro agile, ivi compresa la definizione di pause e riposi, consacra l'accordo stesso come veicolo delle istanze di flessibilità del singolo lavoratore, da un lato, e della produzione aziendale, dall'altro. In altri termini, nell'accordo si certifica l'incontro tra i bisogni orari del singolo lavoratore e quelli dell'organizzazione del datore di lavoro, che deve non solo presidiare il rispetto del vincolo dell'orario massimo, ma anche assicurarsi che l'attività dello *smart worker* sia in qualche modo coordinata con quella dei colleghi in sede⁵¹.

Ecco perché l'accordo individuale – e non quello collettivo – viene individuato quale *medium* più adeguato, personalizzato, adattato quasi

⁴⁹ Il richiamato decreto n. 66/2003 fissa in quaranta ore la durata “normale” delle ore di lavoro settimanale (art. 3, comma 1) ma rimette ai contratti collettivi il compito di stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (art. 4, comma 1), limitandosi a prevedere che esso non può superare le quarantotto ore per ogni periodo di sette giorni, comprensive del lavoro straordinario, calcolate nell'arco di un periodo di quattro mesi o del diverso periodo stabilito dalla contrattazione collettiva (art. 4, comma 2). Tale disciplina risulta lacunosa anche per quanto riguarda la durata massima di orario di lavoro giornaliero, che può essere solo deduttivamente calcolata in 12 ore e 50 minuti in base al combinato delle previsioni sul riposo giornaliero (art. 7) e sulle pause intermedie (art. 8).

⁵⁰ Cfr. CANGEMI V., *L'infortunio sul lavoro. Persona, tecnologie, tutele*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 88, 2020.

⁵¹ BRESCIANI I., *Il lavoro agile*, in DI STASI A. (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2018.

sartorialmente⁵² alle esigenze individuali⁵³ che costituiscono la stessa ragion d'essere del lavoro agile.

La flessibilità dell'orario lavorativo e l'allentamento dei vincoli di controllo rischiano tuttavia di tradursi molto più spesso in una estensione che in una contrazione della giornata lavorativa, grazie all'annacquamento del confine tra tempo lavorativo e tempo libero, tra connessione e scollegamento telematico.

Con la possibilità di definire tramite l'accordo i tempi di riposo e soprattutto la disconnessione dal lavoro, viene scongiurato il rischio che la flessibilità oraria si traduca nello sconfinamento dell'attività lavorativa in momenti fisiologicamente privati⁵⁴, come verrà illustrato nel Capitolo III.

1.3.3.C. Formazione. Salute e sicurezza (rinvio)

Il tema della salute e della sicurezza nel lavoro agile verrà approfondito nel Capitolo III, cui si fa rinvio, anticipando soltanto 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 (art. 18, comma 2).

Non costituisce invece un obbligo del datore di lavoro bensì una possibilità a disposizione del lavoratore quella di vedersi riconosciuto

⁵² Cfr. MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, cit.; DEL PUNTA, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in CORAZZA L., ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014.

⁵³ Fa riferimento a un abito sartoriale per evocare l'individualizzazione della disciplina della prestazione di lavoro agile MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, cit., p. 298.

⁵⁴ Il concetto delle esondazioni del lavoro sul tempo privato è stato definito come “time porosity” da GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJLL*, 2016, vol. 32, n. 3.

dall'accordo di lavoro agile il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle competenze (art. 20, comma 2, l. n. 81 del 2017).

Questa previsione, similmente al principio della parità retributiva, è volta a scongiurare marginalizzazioni del lavoratore agile dai percorsi e dalle opportunità che, nel contesto aziendale, consentono di acquisire informazioni aggiornate e di alimentare il proprio *expertise* con nuove competenze o *training*.

Per quanto la formazione continua rappresenti una *chance* di indubbio valore per lo *smart worker*, essa non può tuttavia essere considerata a stretto rigore né un diritto assoluto né una facoltà, quanto piuttosto uno degli elementi dell'accordo sul lavoro agile rimessi all'incontro della volontà delle parti e, dunque, subordinata all'avallo del datore di lavoro.

1.3.3.D. Autonomia dello *smart worker* e poteri del datore di lavoro

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile non solo disciplina 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 dello Statuto dei lavoratori⁵⁵ – ma individua anche le condotte del lavoratore agile “*che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari*” (art. 21 della legge n. 81 del 2017).

⁵⁵ A norma del quale “*gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali*” (comma 1).

Ad esempio, l'accordo potrebbe attribuire rilievo al rispetto del luogo dal quale svolgere la prestazione lavorativa, oppure alle modalità d'uso del pc o di altri strumenti di connessione. Senz'altro la definizione negoziale delle condotte rilevanti dal punto di vista disciplinare va intesa in senso integrativo e non derogatorio rispetto alle generali regole disciplinari aziendali, valide per tutti i lavoratori⁵⁶.

In ogni caso, la previsione in esame è tanto più innovativa in quanto rappresenta forse il più marcato indice della incursione della negoziazione (*rectius* della possibilità del lavoratore di negoziare) in ambiti che sembrano ontologicamente espressione del potere datoriale, quale appunto quello delle iniziative disciplinari⁵⁷.

Peraltro, ognuna delle caratteristiche del lavoro agile sinora analizzate concorre a spogliare il modello di rapporto subordinato di alcune delle sue rigidità tradizionali. Si perviene per questa via a un archetipo di rapporto datore/lavoratore che, pur radicandosi nella fattispecie di cui all'art. 2094 Cod. civ.⁵⁸, ne rappresenta una variante più moderna, che fa dell'accordo tra le parti il suo nocciolo e nella contrattazione collettiva la naturale e complementare cornice⁵⁹. In dottrina si è parlato,

⁵⁶ Cfr. SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, 2018; BOSCATI A., *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna d'Autore, 2020.

⁵⁷ Si veda BELLAVISTA A., *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018.

⁵⁸ Parte della dottrina arriva fino a ravvisare nell'autonomia del lavoratore agile un discostamento così significativo dagli elementi di cui all'art. 2094 Cod. civ. da rappresentare una nuova forma speciale di subordinazione; cfr. PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018, pp. 58 e ss.

⁵⁹ Cfr. MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, cit.

al riguardo, di “*soggettivazione regolativa ritrovata anche nella subordinazione*”⁶⁰.

Senza mutare la causa del contratto di lavoro subordinato e l’unilateralità delle direttive datoriali, il lavoro agile affida all’accordo la definizione delle modalità attuative con le quali tali direttive sono impartite ed eseguite⁶¹. Così, ad esempio, le indicazioni del datore di lavoro avranno carattere più programmatico e generale e saranno delineate *ex ante*, per obiettivi che lasciano all’autonomia del lavoratore il compito di declinarli nelle dettagliate operazioni necessarie per realizzarli⁶².

In altri termini, il lavoro agile è una variante fenotipica nel genoma del rapporto di lavoro subordinato.

Non si arrivi dunque a ritenere che l’accordo ricomponga l’asimmetria tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, che permane chiaramente nelle già menzionate direttive e, ancora più a monte, nella scelta stessa di ammettere la stipula dell’accordo a seconda che sia riconosciuta la possibilità di remotizzare tutte o alcune delle attività aziendali. Scelta

⁶⁰ Si veda PERULLI A., *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, CSDLE, It, n. 365/2018.

⁶¹ Cfr. BOSCATI A., *L’inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l’emergenza*, La Tribuna d’Autore, 2020; PROIA G., *L’accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018; FERRARO F., *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, CSDLE, It, n. 6/2017; TIMELLINI C., *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in LG, 2018; TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017.

⁶² Sul punto cfr. CARINCI M.T., *Il lavoro agile nel settore privato*, in CARINCI M.T., TURSI A., *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Torino, 2020.

che, inevitabilmente, spetta al datore di lavoro in quanto soggetto deputato a valutare le caratteristiche delle attività lavorative da svolgere, il grado di autonomia confacente alla loro realizzazione e la compatibilità (e gli impatti) della remotizzazione con la complessiva organizzazione aziendale.

Peraltro, non si può fare a meno di sottolineare che, nella fase pre-pandemica, la portata innovativa del lavoro agile è stata anestetizzata dalla scarsa esperienza applicativa che ne derivò e dalla cultura dominante che lo relegava a risposta un po' paternalistica alle esigenze di flessibilità di alcune categorie di lavoratori. In quest'ottica deve infatti collocarsi l'emendamento inserito alla legge n. 81 del 2017⁶³, che ha previsto un accesso preferenziale alla modalità agile per lavoratrici madri e lavoratori genitori di figli con disabilità.

2. Lo *smart working* (o *home working*) durante la pandemia

A marzo del 2020, il diffondersi della pandemia da virus Covid-19 impose il distanziamento sociale come misura per arginare ulteriori contagi.

L'esigenza di preservare la salute pubblica prevalse sulla protezione degli altri diritti e interessi collettivi, inclusi quelli economico-produttivi.

Il ricorso al lavoro agile rientra tra le risposte assunte all'epoca dal Governo italiano in via d'urgenza per contemperare da un lato la salute dei cittadini e dall'altra le esigenze dell'operatività aziendale nonché ridurre gli impatti che una chiusura totale delle attività produttive

⁶³ Si veda la legge di bilancio per il 2019, legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 486, che ha introdotto l'art. 18, comma 3-*bis* della l. n. 81 del 2017.

avrebbe comportato per l'economia, i profitti, le retribuzioni e gli aiuti statali⁶⁴.

Nonostante la diffusione di questa modalità di lavoro costituisca l'amara medicina prescritta a causa della pandemia e mediante l'esercizio di coercizioni autoritative, la sua sperimentazione ha contribuito in modo innegabile a dimostrare la fattibilità operativa dello *smart working*, oltre a farne emergere i vantaggi – complessivamente eccedenti i punti a sfavore – sia per i lavoratori sia per le aziende⁶⁵.

Da qui il successo del lavoro agile anche dopo la fase di gestione emergenziale della pandemia e, soprattutto, la diversa sorte che è possibile prospettare per questa forma di remotizzazione del lavoro rispetto a quanto avvenuto negli ultimi decenni per lavoro a domicilio, telelavoro e per lo stesso lavoro agile, come disciplinato e concepito prima del Covid-19.

Nei paragrafi che seguono si ripercorreranno i provvedimenti emanati per prevedere l'applicazione a livello nazionale del lavoro agile in fase emergenziale, cercando di evidenziare gli elementi di novità apportati rispetto alla disciplina previgente.

Lo stato emergenziale⁶⁶ ha incalzato una torrentizia produzione normativa relativa (anche) al diritto del lavoro all'epoca del Covid-19

⁶⁴ V. DE LUCA TAMAJO R., MAFFEI F., *L'esperimento emergenziale e postemergenziale del lavoro agile: consuntivo e spunti di riforma*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La tribuna d'Autore, 2020.

⁶⁵ Sul tema, si veda, tra gli altri, FRANZA G., *Prime osservazioni sulla disciplina speciale dei rapporti di lavoro all'epoca del Covid-19* in *L'impatto del Coronavirus sulle situazioni giuridiche soggettive*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2021.

⁶⁶ Si evidenzia infatti che ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 1 del 2018 (c.d. "Codice della protezione civile") la durata dello stato di emergenza di rilievo nazionale non può superare i 12 mesi, ed è prorogabile per non più di ulteriori 12 mesi. Lo stato di emergenza a causa dell'epidemia da Covid-19 è stato dichiarato la prima volta a partire dal d.p.c.m. 31 gennaio 2020, cui dunque hanno fatto seguito reiterate proroghe, peraltro non sempre nel rispetto dei limiti temporali sopra indicati.

e, purtroppo, non ha favorito il coordinamento e l'efficace implementazione delle disposizioni, come emergerà dalla seguente ricostruzione.

2.1 Lo *smart working* “semplificato”

Nei primi giorni di *lockdown*, il d.l. 23 febbraio 2020, n. 6 (“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19”) e i successivi decreti attuativi (d.p.c.m. del 23 febbraio, 25 febbraio e 8 marzo 2020) hanno agevolato il ricorso allo *smart working* introducendone una versione “semplificata”, che poteva essere attivata in via automatica e anche in assenza dell'accordo individuale, in deroga a quanto richiesto dalla disciplina nazionale precedentemente esaminata⁶⁷.

Inoltre, venne stabilito che gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) potessero essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

La modalità di lavoro agile semplificato venne dapprima consentita nelle aree considerate a rischio epidemiologico (c.d. “zona rossa”) e poi estesa a ogni rapporto di lavoro subordinato sull'intero territorio

⁶⁷ Cfr. decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, “*Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, art. 1, comma 2, lett. o); decreto del presidente del Consiglio dei ministri del 23 febbraio 2020, “*Disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, art. 4; decreto del presidente del Consiglio dei ministri dell'8 marzo 2020, “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, art. 2, comma 1, lett. r).

nazionale per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, ossia per la durata di 6 mesi. Le richiamate disposizioni lasciavano impregiudicata l'applicazione delle disposizioni sullo *smart working* di cui alla legge n. 81 del 2017 con riguardo per esempio all'orario di lavoro, all'esercizio del potere organizzativo e di controllo del datore di lavoro, al diritto alla disconnessione.

Il fatto che gli inviti ad applicare lo *smart working* fossero contenuti in d.p.c.m. e che questi molteplici decreti si siano rincorsi in tempi molto contratti riflette il contesto emergenziale nel quale, soprattutto in una prima fase, il Governo si è trovato a operare.

In ogni caso, non si dovette attendere molto perché le esortazioni a lavorare in modo “agile” fossero trasposte in decreti legge e soprattutto fossero convertiti, per alcune categorie di lavoratori fragili, in un vero e proprio diritto e, per tutti gli altri dipendenti, in una forte raccomandazione.

Nel settore pubblico, sul quale in questa sede non ci si soffermerà, lo *smart working* venne individuato quale modalità ordinaria di svolgimento del lavoro, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa (v. art. 87, comma 1, lett. a) del d.l. 17 marzo 2020, n. 18)⁶⁸.

⁶⁸ Cfr. anche decreto legge 2 marzo 2020, n. 9, “*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, che fece seguito alla direttiva n. 1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione (recante “*prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020*”) per ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento senza tuttavia pregiudicare lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte degli uffici pubblici. In particolare, le amministrazioni furono obbligate a limitare la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle loro attività. Fu altresì superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità

Più in dettaglio, con il d.l. “Cura Italia” (d.l. del 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge n. 27 del 2020) lo *smart working* divenne un diritto per i lavoratori dipendenti disabili o per i lavoratori che presentassero nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità (art. 39) fino al 30 aprile 2020 a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Inoltre, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa venne riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (art. 39, comma 2 del richiamato decreto).

Successivamente, il decreto “Ristori” (d.l. 28 ottobre 2020, n. 137)⁶⁹ ha introdotto per i genitori la possibilità di ricorrere allo *smart working* o al congedo Covid-19 per i figli in quarantena scolastica o in didattica a distanza di età non superiore a sedici anni.

In questo susseguirsi di disposizioni emergenziali, di particolare rilievo è stato il d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “Decreto Rilancio”), che ha disciplinato (all’art. 90) modalità temporanee di accesso allo *smart working* significativamente derogatorie inserendo rispetto alla

spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura iniziò a operare a regime.

⁶⁹ Cfr. art. 22 del d.l. n. 137 del 2020, che ha apportato alcune modifiche all’art. 21 del d.l. n. 104 del 2020), come convertito dalla legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 prevedendo in particolare:

- l’estensione del diritto allo *smart working* per i genitori con figli conviventi in quarantena di età non superiore a 16 anni (anziché 14 anni come previsto nel previgente decreto agosto);
- l’estensione del diritto allo *smart working* nel caso sia stata disposta la sospensione dell’attività didattica, sempre che il figlio sia convivente e minore di 16 anni;
- nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere fornita in modalità agile, estensione ai genitori di figli di età compresa fra 14 e 16 anni del diritto di astenersi dal lavoro, senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l’Università La Sapienza nell’A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell’autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell’Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

disciplina generale, così da rendere l'applicazione del lavoro agile più snella e immediata, sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore⁷⁰.

In particolare, l'art. 90, comma 4, del decreto ha disposto che la modalità di lavoro agile potesse essere applicata dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato nel rispetto della normativa di cui alla l. n. 81 del 2017 anche in assenza degli accordi individuali (c.d. procedura semplificata) fermo restando che, in ogni caso, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Inoltre, il Decreto attribuì un vero e proprio diritto di lavorare in modalità agile ai genitori dipendenti del settore privato che avessero almeno un figlio a carico minore di quattordici anni, a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi fosse un genitore non lavoratore⁷¹.

Tale diritto venne stabilito in via temporanea, cioè fino alla cessazione dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020.

Venne inoltre ribadito che l'obbligo informativo ex art. 22 della l. n. 81 del 2017 potesse essere assolto in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

È opportuno sottolineare che sostanzialmente per tutte le disposizioni sopra nominate veniva previsto un periodo di applicazione che sarebbe

⁷⁰ Cfr. FRANZA G., *Tecniche e modelli di gestione dei rapporti di lavoro nel diritto dell'emergenza sanitaria* in *Il diritto nella pandemia. Temi, problemi, domande*, Macerata, EUM, 2020.

⁷¹ Rimaneva ferma la possibilità per tutti i datori di lavoro privati di applicare a ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile (art. 90, comma 4).

durato “*fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19*”, inizialmente deliberato dal d.p.c.m. 31 gennaio 2020 e successivamente più volte prorogata⁷² nel corso del biennio 2020-2021, con conseguente proroga anche dell’applicabilità del sopradetto regime di lavoro agile “semplificato”.

Il rincorrersi di disposizioni e proroghe sullo *smart working* è stato peraltro accolto favorevolmente tanto dai pragmatici che lo riconoscevano quale misura atta a coniugare livelli occupazionali e produttivi e distanziamento sociale, quanto dalla dottrina che ne denunciava unanimemente le ontologiche differenze con l’istituto disciplinato dal decreto del 2017.

È infatti evidente come per il lavoro agile applicato durante e a causa del Covid-19 si dovrebbe parlare, più che di misura di flessibilizzazione del lavoro, come di una forma di “*home working*” coatta e interamente finalizzata a contenere il contagio, anziché a coniugare le esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

Oltre che per l’assenza di volontarietà e la differenza teleologica, l’*home working* emergenziale si distingue dallo *smart working* anche per il diverso presupposto fondativo, e cioè per il fatto di non implicare necessariamente l’accordo individuale e anzi di poter essere applicato

⁷² In particolare, la disciplina dello *smart working* come prevista dai commi 3 e 4 dell’art. 90 del d.l. “Rilancio” è stata prorogata:

- fino al 31 gennaio 2021 (e comunque fino al termine dello stato di emergenza) dal d.l. 30 luglio 2020, n. 83 (art. 1, comma 3), convertito con modificazioni dalla l. 25 settembre 2020, n. 124, come modificato dal d.l. 7 ottobre 2020, n. 125, convertito con modificazioni dalla l. 27 novembre 2020, n. 159;

- fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021 dal decreto Milleproroghe 2021 (art. 19, comma 1, d.l. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito con modificazioni dalla l. 26 febbraio 2021, n. 21);

- fino al 31 marzo 2022 dall’art. 16, comma 1 del decreto “Festività” (d.l. 24 dicembre 2021, n. 221);

- fino al 31 dicembre 2021 dal decreto “Riaperture” (d.l. 22 aprile 2021, n. 52, convertito con modificazioni dalla l. 17 giugno 2021, n. 87).

dal datore di lavoro unilateralmente, tramite una semplice comunicazione anche, per esempio, via mail.

Dal punto di vista applicativo, l'esperimento di massa di *home working* ai tempi del Covid si è dunque palesato in una peculiare forma di lavoro forzosamente domiciliare in cui la prestazione lavorativa era ancorata a un unico luogo – per ovvie ragioni legate alle restrizioni alla circolazione delle persone – e soprattutto dall'osservanza, nella maggioranza dei casi, dei medesimi orari osservati in caso di lavoro in sede. Né si può tacere sulla difficoltà nel rispettare il diritto alla disconnessione, di cui in quella fase probabilmente lo stesso *smart worker* era scarsamente consapevole, e della più generale mancanza di adeguata dotazione strutturale e formazione digitale con quale le aziende e la PA si sono ritrovate in tempi rapidissimi a convertire la loro produzione in produzione “a distanza”⁷³.

In altri termini, la versione di lavoro agile che la pandemia ha imposto era in realtà sorda alle logiche della flessibilità e della produzione per obiettivi e presentava invece maggiori analogie con il telelavoro che con lo *smart working* disciplinato dal d.l. n. 81 del 2017.

2.2 Il Gruppo di studio “Lavoro agile” e il Protocollo nazionale sul lavoro agile

Il ricorso massiccio da parte di una platea compresa tra i 5 e gli 8 milioni di lavoratori alla modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa durante l'epidemia da Covid-19 ha costituito un'occasione senza precedenti di analisi di questo istituto.

⁷³ Cfr. Relazione del Gruppo di studio sul lavoro agile, di cui si dirà nel paragrafo seguente.

Per non sprecare questa (auspicabilmente) irripetibile opportunità di valutazione empirica e trarne gli spunti volti a proiettare lo *smart working* anche oltre l’orizzonte pandemico, un Gruppo di studio di nomina ministeriale (istituito con il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 13 aprile 2021, n. 87, successivamente integrato dal Decreto n. 99 del 21 aprile 2021) è stato incaricato di *“analizzare gli effetti dello svolgimento dell’attività di lavoro in modalità di agile, in vista della prospettazione di soluzione alle criticità riscontrate nell’ambito delle dinamiche lavorative, sia riguardo al settore privato che della pubblica amministrazione”*.

Gli approfondimenti condotti dal Gruppo di studio⁷⁴ hanno portato a individuare le linee direttrici percorrendo le quali il lavoro agile possa assicurarsi una sopravvivenza sicura anche oltre la parentesi pandemica⁷⁵. In questa prospettiva, la Relazione conclusiva dei lavori del Gruppo⁷⁶ afferma che il lavoro agile possa candidarsi a divenire effettivo strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e – al contempo – di salvaguardia o di incremento della produttività aziendale a patto che vengano soddisfatte due condizioni:

- i) che la contrattazione collettiva venga valorizzata come fonte di regolazione privilegiata del lavoro agile (mediante espresso rinvio

⁷⁴ Il Gruppo di studio ha fondato la propria relazione finale su: risposte a un questionario sottoposto alle parti sociali per acquisire informazioni sulle principali criticità sorte in sede applicativa della l. n. 81 del 2017 e durante la regolamentazione emergenziale del biennio 2020-2021; audizioni delle parti sociali; analisi documentale dei principali contratti collettivi aziendali che hanno disciplinato il lavoro agile nonché proposte di legge per il riordino della disciplina sul lavoro agile che sono state avanzate durante la gestione dell’emergenza.

⁷⁵ Le indagini del Gruppo di studio hanno fatto emergere come durante la pandemia l’adozione del lavoro agile ha riguardato una percentuale compresa tra il 28% e il 35% della forza lavoro, con un considerevole aumento rispetto al periodo pre-pandemico.

⁷⁶ La Relazione conclusiva dei lavori è stata pubblicata online sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali il 7 febbraio del 2022.

legislativo)⁷⁷ soprattutto nelle materie delle quali tradizionalmente si è occupata, quali la determinazione degli orari di lavoro e la sicurezza nei luoghi di lavoro estranei all'azienda;

ii) che i contenuti minimi dell'istituto vengano dettati da una legge (come del resto è stato fatto con la l. n. 81 del 2017)⁷⁸, anche in ragione della persistente incertezza circa l'esatta efficacia giuridica dei contratti collettivi nel sistema delle fonti dell'ordinamento italiano⁷⁹.

In questo contesto, il Ministero del lavoro e le parti sociali hanno intrapreso un intenso confronto culminato nell'elaborazione e sottoscrizione di un Protocollo congiunto che ha cristallizzato alcune soluzioni condivise in tema di lavoro agile sui profili più dibattuti e non chiaramente delineati dalla disciplina legislativa.

Il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021 consta di sedici articoli e individua, come espresso nella sua Premessa, linee di indirizzo per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

È interessante evidenziare come, oltre alla tradizionale esigenza di conciliazione tra vita privata e lavoro, tra le ragioni che supportano l'adozione del lavoro agile vengono per la prima volta espressamente richiamate dal Protocollo anche la sostenibilità ambientale e il

⁷⁷ La l. n. 81 del 2017 già opera un rinvio alla contrattazione collettiva all'art. 20, comma 1, ove si afferma il principio della parità della retribuzione dello *smart worker* rispetto a quella fissata per il lavoratore in azienda dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015.

⁷⁸ Del resto, già negli anni immediatamente successivi all'emanazione della l. n. 81 del 2017 sono state depositate diversi disegni di legge al Senato e alla Camera dei Deputati volte a riordinare la normativa sul lavoro agile.

⁷⁹ Si fa riferimento al noto problema dell'assenza di una legge di attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione e, di conseguenza, della necessità di garantire copertura legislativa minima per i rapporti di lavoro individuali per i quali non trova applicazione la contrattazione collettiva (aziendale, territoriale, nazionale di categoria).

benessere collettivo “attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell’utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani”.

La figura di lavoro agile che emerge dal Protocollo è dunque più nitida e moderna di quella disciplinata dalla disciplina normativa (tuttora vigente).

Senz’altro ne viene confermato il presupposto sostanziale – che ne marca la distanza dall’*home working* emergenziale – e cioè il consenso manifestato nella sottoscrizione di un accordo individuale (fermo restando il diritto di recesso ivi previsto) (art. 1, comma 2 del Protocollo)⁸⁰.

Possono astrattamente accedere al lavoro agile i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato “*compatibilmente con*

⁸⁰ Nel richiamare espressamente le disposizioni legislative sul contratto di lavoro agile (artt. 19 e 21 della l. n. 81/2017) e i contratti collettivi, ove lo regolino, il Protocollo specifica che l’accordo individuale di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e adeguarsi nei contenuti alla eventuale contrattazione collettiva di riferimento, oltre a riportare una serie di contenuti minimi, *i.e.*:

- a) la durata dell’accordo, a termine o a tempo indeterminato;
- b) l’alternanza tra i periodi di lavoro all’interno e all’esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all’esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall’art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l’attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore” (art. 3, comma 6).

Altro caposaldo del lavoro agile come legislativamente disciplinato rimasto invariato è l'assenza di un preciso orario di lavoro e l'autonomia nello svolgimento della prestazione, che può essere articolata in fasce orarie, purché sia garantita e rispettata, in ogni caso, la fascia di disconnessione (all'art. 3).

Si precisa, ove ce ne fosse bisogno, che la prestazione lavorativa non è erogata nei casi di assenze c.d. legittime (malattia, infortunio, permessi retribuiti, ferie, ecc.) in cui il lavoratore può disattivare i dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della ripresa dell'attività lavorativa (art. 3, comma 5).

Il contraltare di questi “puntelli” in difesa del diritto alla disconnessione è che di regola durante le giornate di *smart working* non possono essere previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario (art. 3, comma 4).

Quanto al luogo di lavoro, viene mantenuta l'alternanza tra attività in sede e in locali esterni all'azienda, che possono essere liberamente individuati dal lavoratore purché abbiano “*caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali*” (art. 4)⁸¹. Sul punto, il Protocollo assegna alla contrattazione collettiva il potere di definire in negativo i

⁸¹ Questo aspetto è sottolineato anche dall'art. 6, comma 3 del Protocollo, a norma del quale “*la prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati*”.

luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati. Ne consegue che l'elezione del luogo di lavoro agile è solo parzialmente rimessa alla discrezionalità del lavoratore, che in realtà viene sollevato dal dover compiere in totale autonomia una valutazione di conformità ai requisiti di sicurezza e riservatezza che probabilmente non avrebbe potuto essere svolta compiutamente e adeguatamente a livello individuale.

Ulteriori conferme del Protocollo rispetto al quadro normativo vigente riguardano la parità di trattamento e retributiva rispetto ai lavoratori in sede (art. 9), il diritto alla *privacy* (art. 12), la formazione e informazione continua degli *smart worker* (art. 13), ivi compreso il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile (art. 13, comma 5).

Sempre in linea di continuità con la disciplina legislativa si pone la previsione per cui il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali, *rectius* conformi alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 5, commi 1 e 5). Ulteriore accento sulla sicurezza viene posto ove si precisa che, in caso di utilizzo concordato di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, le parti “*provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare*” e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese (altrimenti a carico del datore/proprietario della strumentazione) (art. 5, commi 2 e 3).

Il datore di lavoro garantisce, più in generale, la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e gli fornisce tempestivamente (in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale), l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 6, comma 2).

Dall'altra parte, i lavoratori hanno l'obbligo di cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile (art. 6, comma 2).

In questo contesto, l'art. 6, comma 1 del Protocollo richiama espressamente l'applicabilità agli *smart worker* delle disposizioni sulla salute e sicurezza sul lavoro della l. n. 81/2017 (artt. 18, 22 e 23), oltre che degli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro (di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)⁸² relativi alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro.

In materia di tutela del lavoratore agile contro gli infortuni e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, si ribadisce che il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81 del 2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la

⁸² L'art. 6, comma 4 fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge (art. 7).

Si osservano poi alcuni indici che valorizzano lo *smart working* quale strumento orientato in favore di alcune categorie di lavoratori vulnerabili. Si precisa infatti che il lavoro agile dovrebbe essere volto a garantire la parità tra i generi *“anche nella logica di favorire l’effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro”* (art. 9) e che le parti sociali *“si impegnano a facilitare l’accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole”* (art. 10).

Infine, nel Protocollo si conviene sulla necessità di istituire un Osservatorio Nazionale bilaterale in materia di lavoro agile, al fine di monitorare in particolare lo sviluppo della contrattazione collettiva nonché l’andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo medesimo (art. 14)⁸³.

⁸³ Il decreto del Ministero del Lavoro n. 57/2022 ha istituito l'Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile che si è insediato il 21 aprile 2022 e che, nel corso di un anno, dovrà monitorare a livello nazionale: i risultati raggiunti attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni, la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro; lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile; l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo e la valutazione di possibili sviluppi e implementazioni con riferimento a eventuali novità normative e alla crescente evoluzione tecnologica e digitale.

2.3 Ultime proroghe dell'applicazione del lavoro agile “semplificato”

Il Protocollo nazionale sul lavoro agile sopra illustrato enfatizza l'importanza del ricorso e del corretto utilizzo del lavoro agile in un quadro regolamentare completo ed equilibrato. A livello di contrattazione collettiva, l'art. 15 del Protocollo auspica un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.

A livello legislativo, le parti sociali arrivano a chiedere *“urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente”* (art. 15, comma 2).

In quest'ottica, l'art. 41-bis del d.l. 73 del 2022⁸⁴ ha reso strutturale e obbligatoria⁸⁵, a decorrere dal 1° settembre 2022, la procedura semplificata relativa alle comunicazioni di lavoro agile, già prevista in via transitoria fino al 31 agosto 2022, in base alla quale i datori di lavoro privati comunicano in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza obbligo di allegare l'accordo individuale.

⁸⁴ C.d. decreto “Semplificazioni fiscali”, convertito con l. 4 agosto 2022 n. 122.

⁸⁵ In caso di inadempimento è prevista l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie in capo al datore di lavoro.

Inoltre, con l'allentarsi della morsa epidemiologica, le proroghe per il 2022 del regime di *smart working* semplificato introdotto in fase emergenziale sono state rinnovate ma declinate in tempistiche differenziate per diverse categorie di lavoratori.

Dopo la cessazione dello stato di emergenza (deliberato per la prima volta il 31 gennaio 2020 e prorogato fino al 31 marzo 2022), il decreto "Riaperture" (d.l. 24 marzo 2022, n. 24, recante "*Misure urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza*", convertito con modificazioni dalla legge 19 maggio 2022, n. 52) ha eliminato gradualmente a partire dal 1° aprile le restrizioni precedentemente in vigore e ha esteso la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile:

- fino al 30 giugno 2022 per i lavoratori fragili⁸⁶, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento) e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (art. 10, comma 1-ter);
- sino al 31 luglio 2022 per i genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato che avessero almeno un figlio/a minore di anni 14 (a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore che stesse beneficiando di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi fosse genitore non lavoratrice/lavoratore) e che il lavoro agile fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione⁸⁷;

⁸⁶ Si fa riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

⁸⁷ Cfr. art. 10, comma 2 del decreto, che proroga fino al 31 luglio 2022 i termini applicativi delle disposizioni legislative indicate nell'allegato B del medesimo decreto, che includono anche le previsioni contenute nell'articolo 83, commi 1, 2 e 3

- fino al 31 agosto 2022 per ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente, anche in assenza di accordi individuali e dunque accedendo alla procedura semplificata di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (art. 10, comma 2-*bis*, d.l. n. 24/2022).

Nei mesi che precedono il momento in cui si scrive, il Legislatore è tornato a più riprese a estendere l'applicabilità del lavoro agile semplificato⁸⁸: da ultimo, l'art. 18 *bis* della legge n. 191 del 2023, di conversione del "Decreto Anticipi" (d.l. 145 del 2023), ha previsto la proroga, sino al 31 marzo 2024 e per il solo settore privato, di alcune previsioni agevolative in tema di lavoro agile in favore dei dipendenti con almeno un figlio *under* 14 e dei lavoratori c.d. "fragili".

Allo scadere di queste ultime proroghe, anche per le sopra menzionate categorie di lavoratori tornerà a essere applicabile il regime ordinario

del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla l. 17 luglio 2020, n. 77 in materia di "Sorveglianza sanitaria lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio", con l'effetto di estendere al 31 luglio 2022 la possibilità di prestare lavoro in *smart working* anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischio accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

⁸⁸ In particolare, la proroga dello *smart working* semplificato è stata estesa: al 31 dicembre 2022 (dal d.l. "Aiuti-*bis*", d.l. 9 agosto 2022, n. 115, coordinato con la legge di conversione 21 settembre 2022, n. 142) per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14 (art. 23-*bis*) e per i lavoratori del settore privato (art. 25-*bis*); poi nuovamente per i lavoratori fragili fino al 31 marzo 2023 (v. l. 29 dicembre 2022, n. 197, recante il bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025); al 30 giugno 2023 per i dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al d.m. 4 febbraio 2022 (v. d.l. 29 dicembre 2022, n. 198, c.d. "Milleproroghe", articolo 9, commi 4-*ter*, 4-*quater* e 5-*ter*); fino al 30 settembre 2023 per i lavoratori fragili del settore privato e pubblico (v. art. 28-*bis* d.l. 4 maggio 2023, n. 48 e legge di conversione 3 luglio 2023, n. 85) e al 31 dicembre 2023 per i lavoratori-genitori del settore privato con figli sotto i 14 anni (art. 42). L'ultima proroga è stata prevista al 31 dicembre 2023 (dal d.l. 132 del 2023) per i dipendenti pubblici e privati, i lavoratori "super fragili" e quelli con figli *under* 14.

sul lavoro agile, come dettato dalla legge n. 81 del 2017 e dalle indicazioni del “Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”.

CAPITOLO II

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

SOMMARIO: 1. Profili storici ed evolutivi in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - 1.1. La tutela prevenzionistica dagli anni Cinquanta all'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori - 1.2. La direttiva quadro 89/391/CEE e il d.lgs. n. 626 del 1994 - 1.3. La legge delega n. 123 del 2007 e il c.d. Testo Unico sulla sicurezza del 2008 - 1.3.1. La valutazione dei rischi e il DVR - 1.4. Un sistema di sicurezza "circolare" - 1.5. La parentesi pandemica - 2. I soggetti della prevenzione - 2.1. Il datore di lavoro - 2.2. Il dirigente - 2.3. Il preposto - 2.4. Il lavoratore - 2.5. Le altre figure: il medico competente - 2.5.1. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) - 2.5.2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Profili storici ed evolutivi in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro

Benché le ricostruzioni del quadro normativo relativo alla salute e sicurezza nel lavoro seguono tradizionalmente un criterio gerarchico tra le fonti rilevanti, nella presente trattazione verrà osservato un criterio cronologico, che si ritiene preferibile in quanto ripercorre le tappe evolutive e consente, a parere di chi scrive, di meglio comprendere la *ratio* sottesa ai progressivi interventi del Legislatore.

1.1. La tutela prevenzionistica dagli anni Cinquanta all'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori

Sin dalle primigenie norme in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori⁸⁹, è emersa la difficoltà di delineare un sistema in grado di garantire l'effettiva tutela delle posizioni giuridiche vantate dalla parte debole del rapporto di lavoro. Si sono così nel tempo susseguite una pluralità di iniziative il cui precipuo obiettivo era quello di realizzare un impianto normativo idoneo a prevenire gli infortuni e le malattie professionali del lavoratore.

Le prime forme di tutela⁹⁰ sono state apprestate dal legislatore italiano all'interno dei Codici civile e penale⁹¹ e della Costituzione repubblicana, con cui sono stati tratteggiati i principi generali in materia

⁸⁹ I primi interventi dello Stato in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (c.d. legislazione sociale), attraverso i quali sono stati regolamentati alcuni profili problematici, tra cui l'orario di lavoro, l'impiego delle donne e dei fanciulli nelle industrie, risalgono alla fine del 1800 (cfr. PERSIANI M., *Diritto della previdenza sociale*, Cedam, Padova, 2014, pp. 4 e ss.; Cfr. MENGhini L., *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro (DSL)*, n. 1, 2017, pp. 1 e ss.).

⁹⁰ La produzione normativa che va dagli anni '40 all'emanazione della direttiva quadro 89/931/CEE risulta essere ridotta rispetto alla fase successiva; le maggiori differenze sono dovute, oltre allo sviluppo tecnologico che ha investito il nostro Paese a partire dagli anni '90 del secolo scorso, anche dall'influenza esercitata dal legislatore comunitario su quello nazionale (NATULLO G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla massima sicurezza possibile alla massima sicurezza effettivamente applicata?*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet giuridica, Milano, 2015, pp. 5 e ss.).

⁹¹ Ancor prima dell'emanazione dei codici civile e penale, il Legislatore era intervenuto al fine di far fronte alle problematiche relative alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore mediante la promulgazione della legge n. 80 del 1898 e del regio decreto n. 1765 del 1935. Tali provvedimenti, sebbene di "scarsa valenza prevenzionistica", avevano reso obbligatorio, per gli imprenditori del settore industriale, dotarsi dell'assicurazione per la responsabilità civile dei danni derivanti dagli infortuni sul lavoro subiti dai lavoratori (cfr. MENGhini L., *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, cit., pp. 1 e ss.).

e le prime conseguenze di stampo repressivo, finalizzate tuttavia a proteggere l'ordine sociale piuttosto che la salute dei lavoratori.

Il complesso quadro regolamentare venutosi a configurare a seguito della stratificazione nel tempo della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro prende le mosse dall'art. 2087 del Codice civile, perno dell'intero apparato prevenzionistico in forza del quale *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica⁹², sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”⁹³.*

Dalla pacifica qualificazione come norma di chiusura del sistema⁹⁴, adattabile dunque alle modifiche del tempo e della realtà produttiva⁹⁵,

⁹² L'estensione dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro sino alla *“massima sicurezza tecnologicamente possibile”* - che più di ogni altro caratterizza il modello italiano di prevenzione e che, come si vedrà *infra*, trova conferma nella legislazione di derivazione comunitaria - è stato, in realtà, mitigato dalle interpretazioni della Corte Costituzionale: si veda Corte cost. n. 312 del 25.07.1996, in *Dir.Prat.Lav.*, 1996, p. 3171.

⁹³ Per una recente rassegna della giurisprudenza formatasi in ordine alla portata della responsabilità datoriale ai sensi dell'art. 2087 Cod. Civ. cfr. MARTONE M. *Commento all'art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro*, in *Commentario giurisprudenziale al Codice Civile*, diretto da Cesare Rupert, Milano, 2021, pp. 39 - 59.

⁹⁴ Cfr. Cass. pen., sez. III, 6 novembre 2018, n. 50000 e Cass. civ., sez. lavoro, 11 febbraio 2020, n. 3282, entrambe in *“DeJure”*. In dottrina, si veda D'AVIRRO A., LUCIBELLO P. M., *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabile dei lavori e coordinatori*, Giuffrè, 2010, pp. 8 ss.; PADULA A., *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro*, Cedam, 2010, p. 35; FURIN N., DE NEGRI E., *La sicurezza del lavoro: soggetti, responsabilità, e sanzioni dopo il correttivo del testo unico*, La Tribuna, 2009, pp. 123 ss.

⁹⁵ MONTUSCHI L., *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2001, n. 1, p. 502; DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in www.aidlass.it, 2006, 15; DELL'OLIO M., *L'art. 2087 cod. civ.: un'antica, importante e moderna norma*, in DELL'OLIO M., *Inediti*, Giappichelli, 2007, 147; ALBI P., *Sub art. 2087 c.c.*, in DE LUCA TAMAJO R., MAZZOTTA O. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2013, p. 444; SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2020, p. 311. In giurisprudenza, si veda Cass. 21.04.2017, n. 10145, <https://olympus.uniurb.it/>.

deriva la sua capacità di imporre al datore di lavoro “*anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, di adottare comunque le misure generiche di prudenza e diligenza, nonché tutte le cautele necessarie*”⁹⁶, senza tuttavia che sia imputabile allo stesso “*qualsiasi evento lesivo della salute dei propri dipendenti, ma solo quello che concretizzi le astratte qualifiche di negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*”⁹⁷.

I precetti di cui all’art. 2087 Cod. civ. hanno poi trovato successiva declinazione nella Costituzione agli artt. 2 e 36, quanto alla tutela della personalità morale, e artt. 32 e 41 con riferimento alla tutela della integrità psicofisica.

A tal ultimo riguardo, il diritto dei lavoratori all’igiene e alla sicurezza sul luogo di lavoro trova espresso fondamento nella Carta costituzionale, ove la salute è tutelata non solo in quanto fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività, ma anche indirettamente quale limite al libero esercizio dell’iniziativa economica privata.

In particolare, il primo comma dell’art. 32 Cost., definisce la tutela della salute “*come fondamentale*”⁹⁸ *diritto dell'individuo e interesse della collettività*”. Il diritto tutelato da tale norma, esteso dalla giurisprudenza sino a ricomprendere il diritto ad un ambiente di lavoro salubre⁹⁹,

⁹⁶ Cfr. Cass. 23.09.2010, n. 20142, in *MGL*, 2010, p. 887.

⁹⁷ Cfr. Cass. 15.06.2016, n. 12347, www.diritto.it.

⁹⁸ Da tale caratteristica non sarebbe tuttavia comunque possibile desumerne l’assoluta preminenza rispetto agli altri diritti della persona: in tal senso, si veda C. cost. 9 maggio 2013, n. 85 (sul caso Ilva), in <http://olympus.uniurb.it>, la quale conferma come il nostro ordinamento costituzionale richieda un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali senza pretese di assolutezza per nessuno di essi. Sul ragionevole bilanciamento dei diritti fondamentali, recentemente, CASTRONUOVO D., *Proiezioni multidirezionali del rischio: criticità nella tutela penale della salute e dell’ambiente*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2/2022, pp. 382 e ss.

⁹⁹ La Corte di Cassazione, con la nota sentenza del n. 5172 del 6 ottobre 1979, collegando le disposizioni di cui agli articoli 2 e 32 della Costituzione, ha precisato

impone quindi la tutela della persona umana nella sua integrità psico-fisica come principio assoluto cui uniformarsi ai fini della predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri.

A sua volta, il secondo comma dell'art. 41 Cost., nello statuire che l'esercizio dell'impresa *“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente¹⁰⁰, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”*, impone la necessità di adottare tutte le misure essenziali a tutelare *“l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”¹⁰¹*.

che ciascun uomo, essendo titolare di diritti inviolabili, sia come singolo, sia come membro delle formazioni sociali nelle quali si svolge la sua personalità, gode di un diritto fondamentale alla salute e ad un ambiente salubre non solo in quanto singolo, ma anche come membro delle comunità nelle quali è inserito. Tale diritto è stato poi riconosciuto dalla Corte costituzionale con le note sentenze n. 210 del 1987 e n. 641 del 1987. Sul punto, cfr. MINNI F., MORRONE A., *Il diritto alla salute nella giurisprudenza della Corte costituzionale italiana*, in *Rivista della Associazione dei Costituzionalisti Italiani*, 2013, 3, p. 3 che, richiamando la giurisprudenza della Corte di Cassazione a partire dalla citata sentenza, riconoscono all'individuo il *“diritto alla salubrità dell'ambiente di vita”* come estensione del diritto alla salute dell'individuo. Nello stesso senso MODUGNO F., *I “nuovi diritti” nella giurisprudenza costituzionale*, Giappichelli, 1995, p. 52 ss. e Corte Costituzionale, 2 giugno 1994, n. 218, in *“DeJure”*, che ha sancito che *“la tutela della salute comprende la generale e comune pretesa dell'individuo a condizioni di vita, di ambiente e di lavoro che non pongano a rischio questo suo bene essenziale”*.

¹⁰⁰ Il riconosciuto valore fondamentale della salute e dell'ambiente come beni meritevoli di tutela in sé e la loro emancipazione dall'art. 32 Cost. è avvenuto a seguito della modifica operata dalla Legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1 *“Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 44 del 22 febbraio 2022. Nel dettaglio, la riforma è intervenuta sul secondo comma dell'articolo 41 Cost., aggiungendo due ulteriori vincoli alla libertà di iniziativa economica privata, che non può svolgersi in contrasto, oltre che con l'utilità sociale, la sicurezza, la libertà e la dignità umana, con la salute e l'ambiente. Per una recente analisi, si veda PINARDI R., *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, in *DSL*, 1, 2023, p. 21 e ss. Sulla *“doppia anima”* del diritto prevenzionistico che si esprimerebbe su entrambi i beni primari della salute e dell'ambiente, cfr. BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 126.

¹⁰¹ MORRONE A., *La “sicurezza del lavoro” come valore costituzionale*, in MONTUSCHI L. (commentario diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, I, I principi comuni, Zanichelli, Bologna, 2011, nota 1, p. 26.

In questo contesto, per colmare le fisiologiche lacune presenti nell'ordinamento prevenzionistico, si è dapprima assistito ad un periodo di “legislazione tecnica”¹⁰² per poi approdare, a fronte dell'accresciuta consapevolezza della necessità di calare anche in ambito collettivo le tematiche relative all'implementazione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, all'emanazione della Legge n. 300 del 1970, meglio nota come lo “Statuto dei lavoratori”.

In particolare, l'art. 9¹⁰³ dello Statuto ha segnato l'inizio di una nuova impostazione legislativa destinata ad attribuire alle rappresentanze dei lavoratori un ruolo attivo in tema di salute ed integrità fisica del lavoratore, sia valorizzandone la partecipazione alle dinamiche organizzative del lavoro in tema di sicurezza, sia attraverso la promozione delle necessarie iniziative contrattuali e la previsione di un controllo circa la corretta applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

¹⁰² Ci si riferisce in particolare al D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro - al D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 - Norme per l'igiene del lavoro - ed al D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 - Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni. L'obiettivo perseguito da tali decreti antinfortunistici era quello di eliminare, uno per uno, i rischi presenti nel luogo di lavoro tramite disposizioni dall'elevata specificità, caratteristica che le valse l'appellativo di “legislazione tecnica” (NATULLO G., *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, Utet, 1995, pp. 29 ss.; MARINO V., *L'apparato sanzionatorio*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1993, n. 14, p. 93, il quale in particolare riconosceva ai citati decreti il merito di aver superato l'impostazione incentrata sull'esonero di responsabilità in materia antinfortunistica, affermando per la prima volta la controllabilità del rischio professionale).

¹⁰³ Ai sensi del quale “i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”.

1.2. La direttiva quadro 89/391/CEE e il d.lgs. n. 626 del 1994

Nel contesto così delineato, seppur astrattamente l'art. 2087 Cod. civ. e la Costituzione avrebbero potuto garantire la massima sicurezza possibile¹⁰⁴ anche alla luce delle tecniche progressivamente acquisite, l'evoluzione economica e dei mercati, unitamente alla genericità della normativa codicistica, ha comportato la necessità di individuare nuove tecniche di tutela e integrare pertanto il quadro normativo con disposizioni più specifiche e tecniche.

Un significativo salto di qualità in questo senso si è registrato negli anni '80¹⁰⁵ e '90 a seguito dell'emanazione di una serie di direttive comunitarie, resasi necessaria nell'ottica di promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro e garantire un più elevato livello di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.

In questo contesto si colloca l'approvazione della direttiva-quadro 89/391/CEE, mediante la quale il Legislatore comunitario ha abbandonato il criterio della "massima sicurezza ragionevolmente

¹⁰⁴ Dottrina e giurisprudenza ritengono tradizionalmente che l'obbligazione sancita dall'art. 2087 Cod. civ. debba essere interpretata nell'ottica della "*massima sicurezza tecnologicamente possibile*" nel senso che il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure di sicurezza rese disponibili dalla migliore tecnologia, anche se non espressamente previste dal Legislatore.

¹⁰⁵ È appena il caso di rilevare che il tema della salute e sicurezza è stato altresì fortemente coinvolto dalla riforma sanitaria approvata con la legge 23 dicembre 1978, n. 833 la quale, oltre a delegare il Governo ad emanare entro la fine del 1979 un testo unico sulla sicurezza sul lavoro (delega tuttavia mai portata a termine), si prefiggeva di incidere profondamente nella materia, individuando tra gli strumenti volti all'attuazione del diritto alla salute sia "*la prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro*" che "*la promozione e la salvaguardia della salubrità e dell'igiene dell'ambiente naturale di vita e di lavoro*" (art.2, comma 1, nn. 2 e 5), attribuendo altresì al Servizio Sanitario Nazionale anche il compito di perseguire "*la sicurezza del lavoro, con la partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni, per prevenire ed eliminare condizioni pregiudizievoli alla salute e per garantire nelle fabbriche e negli altri luoghi di lavoro gli strumenti ed i servizi necessari*" (art. 2, comma 2, lett. b).

praticabile¹⁰⁶” di ispirazione anglosassone¹⁰⁷, a favore di quello della “massima sicurezza tecnologicamente possibile¹⁰⁸”, diffuso nel nostro come nella maggioranza degli ordinamenti giuridici degli Stati membri¹⁰⁹.

La direttiva-quadro 89/391/CEE, inoltre, lungi dall’essersi limitata all’affermazione di un dovere di formazione/informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, ha altresì innalzato il livello di coinvolgimento di questi ultimi nella prevenzione introducendo il concetto di “partecipazione equilibrata¹¹⁰” (art. 11, direttiva-quadro n. 89/391/CEE).

¹⁰⁶ Tale principio consente al datore di lavoro di sottrarsi alle proprie responsabilità qualora dimostri che l’adozione di misure che garantiscono la sicurezza e la salute dei lavoratori sia manifestamente sproporzionata in termini di costi, di tempo o di difficoltà rispetto al rischio effettivo.

¹⁰⁷ Cfr. *Health and Safety at Work Act* del 1974.

¹⁰⁸ Il principio, come anticipato, impone al datore di lavoro di seguire i progressi tecnici e le conquiste scientifiche applicabili al processo produttivo specifico. La direttiva n. 391/1989 prescrive, infatti, l’adozione di tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, dovendosi altresì provvedere costantemente al loro aggiornamento per tenere conto dei fisiologici mutamenti tecnologici ed organizzativi.

¹⁰⁹ Cfr. NATULLO G., *La «massima sicurezza tecnologica»*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1997, p. 815.

¹¹⁰ L’innovativa portata di questa nuova dimensione partecipativa è stata confermata dalla Corte di Giustizia che, intervenendo sul punto nel 2003 (C-441/01, Commissione Europea contro Paesi Bassi), ha condannato uno Stato Membro in cui veniva consentito al datore di lavoro di scegliere, a sua libera discrezione, se far ricorso a servizi sanitari e di sicurezza interni o esterni all’azienda. La Corte di Giustizia si è schierata a difesa del principio di partecipazione equilibrata dei datori di lavoro e dei lavoratori nell’adozione delle misure necessarie alla protezione di questi ultimi contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ha pertanto dichiarato la non corretta trasposizione della direttiva-quadro da parte dei Paesi Bassi per non aver recepito, nella normativa nazionale, il carattere prioritario del ricorso alle competenze interne all’impresa, stabilito proprio al fine di garantire la partecipazione dei lavoratori alla loro stessa sicurezza (in argomento cfr. BIAGI M., *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in BIAGI M. (a cura di), *Tutela dell’ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 123-136).

La direttiva “madre”¹¹¹ e le varie direttive “figlie” sono state così recepite nel nostro ordinamento con il d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626¹¹², successivamente integrato e modificato¹¹³.

Le novità più significative erano costituite dall’obbligo imposto alle imprese di adottare un documento, da aggiornarsi periodicamente, che valutasse i rischi esistenti, individuasse le conseguenti misure prevenzionistiche e programmasse la loro attuazione (art. 4); le imprese, poi, avevano l’obbligo di prevedere un servizio di prevenzione e protezione (artt. 8 e 9) e un medico competente per la sorveglianza sanitaria (artt. 16 e 17); venivano poi incrementate le ipotesi di informazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza (artt. 21 e 22); al contempo, si individuavano le responsabilità del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori (art. 4 e ss.) e si dettavano varie regole sui luoghi di lavoro (art. 30 e ss.), sull’uso delle attrezzature di lavoro (artt. 34 e ss.) e dei dispositivi di protezione individuali (artt. 40 e ss.), sulla movimentazione manuale dei carichi (artt. 47 e ss.), sull’uso di attrezzature munite di videoterminali (artt. 50

¹¹¹ L’avvento del nuovo sistema di prevenzione delineato dalla normativa eurounitaria come poi attuata nel nostro ordinamento ha portato ad una graduale emarginazione dell’art. 9 dello Statuto. Sul punto e più in generale per una riflessione sugli effetti dello Statuto dei lavoratori sul terreno della salute e sicurezza, si veda MENGHINI L., *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall’art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova “soggettività operaia”?*, in *DSL*, 1-2021).

¹¹² Il d.lgs. n. 626/1994 è stato oggetto di notazioni critiche per la sua struttura, ancora fortemente incentrata sul modello del lavoratore subordinato a tempo indeterminato, figura già al tempo ampiamente superata dalla tendenza della realtà aziendale a forme atipiche di lavoro (qui da intendersi come tutte le modalità di lavoro alternative al rapporto subordinato a tempo indeterminato; sul punto si veda BIAGI M., LOPEZ A., *Terziario avanzato e nuovi lavori: osservazioni dal punto di vista della normativa prevenzionistica*, in *DRI*, 2000, n. 3, pp. 295 e ss.; TIRABOSCHI M., *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE*, in *DRI*, 1996, n. 3, p. 86).

¹¹³ Ci si riferisce alle modifiche apportate con d.lgs. n. 242/96, d.lgs. n. 359/99, d.lgs. n. 66/2000; legge n. 422/2000 e legge n. 1/2002. Il decreto è stato poi successivamente abrogato ad opera dell’art. 304, comma 1, lett. a) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

e ss.), sulla protezione da agenti cancerogeni (artt. 60 e ss.) e biologici (artt. 73 e ss.), si riformava il sistema delle sanzioni (artt. 89 e ss.).

Si può dunque sinteticamente affermare che con la riforma operata dal d.lgs. n. 626/1994 il Legislatore ha abbandonato il precedente approccio prettamente tecnicistico e di dettaglio che caratterizzava il “sistema di protezione oggettiva”¹¹⁴ delineato dalla legislazione degli anni ‘50, per approdare ad un “sistema di protezione soggettiva”¹¹⁵, nuovo modello prevenzionale fondato sul principio della prevenzione organizzativa e cooperativa, sull’adozione di una procedimentalizzata valutazione dei rischi, sulla formazione dei lavoratori e sulla collaborazione tra tutte le figure coinvolte nella gestione della prevenzione. L’obiettivo era quindi quello di valorizzare il momento partecipativo¹¹⁶ e adottare un modello di sicurezza che attribuisse ai lavoratori il diritto di essere informati ed essere formati per lo svolgimento della prestazione lavorativa, in ottemperanza delle esigenze prevenzionistiche¹¹⁷.

1.3. La legge delega n. 123 del 2007 e il c.d. Testo Unico sulla sicurezza del 2008

La situazione normativa cui aveva dato luogo il decreto del 1994, arricchita anche da ulteriori decreti legislativi emanati sempre in

¹¹⁴ Cfr. COSTAGLIOLA G., CULOTTA A., DI LECCE M., *Le norme di prevenzione per la sicurezza sul lavoro*, Milano, 1990, p. 37.

¹¹⁵ Cfr. MONTUSCHI L., *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l’arte del possibile*, in *Lavoro e diritto*, 1995, pp. 418 e ss.; vedi anche SCIORTINO P., *L’autotutela nella sicurezza sul lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, p. 2144.

¹¹⁶ In particolare, il d.lgs. n. 626/1994 all’art. 4 richiedeva ai due soggetti principali del sistema di protezione (datore di lavoro e lavoratore) una partecipazione parimenti attiva e fondata sulla fiducia reciproca, in grado di ottenere una sinergia prevenzionistica adattabile all’ambiente di lavoro.

¹¹⁷ Cfr. BELLOCCHI P., *La sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act*, Maggioli Editore, 2015, p.16.

attuazione di direttive comunitarie¹¹⁸, aveva migliorato, quanto ad effettività delle misure preventive, la situazione precedente, ma presentava ancora alcune difficoltà applicative, aggravate anche dalla convivenza delle nuove regole con quelle vecchie, non abrogate.

Proprio al fine di riordinare la copiosa normativa stratificatasi in materia, fu approvata la legge 3 agosto 2007, n. 123, che delegava l'Esecutivo ad emanare *“uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro”*¹¹⁹, al fine di realizzare *“il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti”*, nel rispetto di tutta una serie di principi e criteri direttivi, elencati nel 2° comma dell'art. 1.

E così, sotto la spinta emotiva provocata dai tragici fatti avvenuti nel dicembre 2007 nell'acciaieria torinese della ThyssenKrupp¹²⁰, l'esigenza di procedere a una ridefinizione organica della materia e di rendere effettiva la normativa prevenzionistica ha portato il Legislatore

¹¹⁸ In materia di segnaletica di sicurezza (n. 493/1996), di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili (n. 494/1996) e prescrizioni minime relative all'esposizione a vibrazioni meccaniche (n. 187/2005).

¹¹⁹ Cfr. le prime parole del comma 1 dell'art. 1 della legge citata.

¹²⁰ Sulle vicende che hanno condotto dalla legge delega all'emanazione del decreto si vedano MONTUSCHI L., *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2007, pp. 799 e ss.; BONARDI O., *Ante litteram. Considerazioni “a caldo” sul disegno di legge delega per l'emanazione di un Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, I, Supplemento al n. 2, p. 23 e ss.; CARINCI F., *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2009, p. 33 e ss. nonché in *Arg. dir. lav.*, 2008, pp. 971 e ss.; ZOPPOLI L., *I principi generali e le finalità*, ivi, pp. 3 e ss.; PASCUCCI P., *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”. IT - 73/2008”. Sul tema si veda inoltre POZZAGLIA P., FRANZA G., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in VALLEBONA A. (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2009, n. 1, pp. 22 e ss.

all'attuazione della delega in materia¹²¹, avvenuta tramite il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81¹²² (c.d. Testo Unico sulla sicurezza¹²³).

¹²¹ In via qui meramente incidentale, è opportuno ricordare che tra la decretazione degli anni '90 e l'approvazione della legge di delega citata, la nota riforma del Titolo V della Costituzione (L. cost. n. 3/2001) è intervenuta a modifica dell'art. 117 Cost. che, nell'affidare la materia della "tutela e sicurezza del lavoro" alla legislazione concorrente fra Stato e Regioni, ha riservato al primo la determinazione dei principi fondamentali e assegnato alle seconde una non meglio precisata potestà legislativa di natura residuale. In proposito cfr. PASCUCCI P., *Brevi note sulle competenze delle Regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in *Working Papers di Olympus*, 2012, n. 13; CAMPANELLA P., *Sicurezza del lavoro e competenze legislative delle Regioni*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2010, n. 127, pp. 415 e ss.; TROJSI A., *La potestà legislativa dello Stato e delle Regioni*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, aggiornato al d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, 2010, pp. 15 e ss.

¹²² Sull'impianto normativo in materia di sicurezza sul lavoro introdotto dal d.lgs. n. 81/2008 e, in generale, sull'art. 2087 c.c., cfr. GUARINIELLO R., *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Ipsoa, 2012; PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012; MONTUSCHI L. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro: commento al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, 2011; CARINCI F., GRAGNOLI E. (a cura di), *Codice commentato della Sicurezza sul Lavoro*, Torino, 2010; GALANTINO L., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro: il D. lg. 81/2008 e il D. lg. n. 106/2009*, Torino, 2009.

¹²³ Il Testo Unico è stato nel tempo oggetto di numerose integrazioni e significative modifiche legislative: dal d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 al d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, fino alle previsioni dettate dalla normativa connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e alle disposizioni introdotte dal d.l. 21 ottobre 2021, n. 146 (convertito con modificazioni in L. 17 dicembre 2021, n. 215). Complessivamente, si è trattato di un intervento normativo volto al potenziamento dell'attività di vigilanza e ad un più efficace coordinamento dei livelli istituzionali coinvolti, ampliando il sistema di controllo con l'estensione delle competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro a tutti i settori in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro (si veda l'Allegato I al decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146). Tra le novità più importanti, si segnala che la legge n. 215/2021 ha colmato un evidente vuoto della vigente disciplina intervenendo sull'art. 37, comma 7, del d.lgs. 81/2008, prevedendo in particolare che, oltre ai dirigenti ed i preposti, anche gli stessi datori di lavoro dovranno ricevere "un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui all'articolo 37, comma 2, secondo periodo". Sul punto, si veda anche la circolare n.1 del 16 febbraio 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e, per un'analisi più approfondita, ALESSI C., *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, in *DSL*, 2, 2022, pp. 62 e ss.. Da ultimo, si segnala che il T.U. è stato di recente modificato dal d.l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni nella legge 3 luglio 2023, n. 85, recante "misure urgenti per l'inclusione

Con tale intervento è stata subito chiara la volontà di dar vita ad un complesso normativo sistematico¹²⁴, articolato in modo coerente e razionale nelle sue varie parti e quanto più possibile effettivo¹²⁵, al fine di gestire la caoticità tipica di un sistema alluvionale come quello *de qua*.

Si può dunque affermare che il d.lgs. n. 81/2008 ha avuto il merito di formalizzare una sintesi di tutti i progressi storici e normativi in materia di sicurezza¹²⁶, razionalizzando nozioni ed istituti già embrionalmente esistenti nel sistema previgente.

1.3.1. La valutazione dei rischi e il DVR

Nel modello prevenzionistico così configurato assume rilievo centrale la valutazione di tutti i rischi¹²⁷ per la salute e la sicurezza¹²⁸,

sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Tale intervento ha interessato gli articoli 18, 21, 25, 37, 71, 72, 73 e 87 del d.lgs. n. 81 del 2008 (cfr. art. 14 del d.l. 48/2023). In sintesi, vengono introdotti l'obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente, se richiesto dalla valutazione rischi; il monitoraggio delle attività formative e del rispetto della normativa di riferimento; l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro, nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari. Per un approfondimento si veda PASCUCCI P., *Le novità del d.l. 48/2023 in tema di salute e sicurezza sul lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 3, 2023, pagg. 413 e ss.

¹²⁴ Cfr. NATULLO G., *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, pp. 9 e ss.; LAI M., *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, 201, pp. 22 e ss.

¹²⁵ Il Testo Unico si applica "a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischi" - così recependo il principio di "universalità" posto dall'art. 1 della legge delega n. 123/2007: cfr. art. 3, comma 1, del T.U. - ed a "tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati" (cfr. art. 3, comma 4, del T.U.), indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda.

¹²⁶ Cfr. NATULLO G., *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 9 e ss.

¹²⁷ L'art. 2, comma 1, lett. s) definisce il "rischio" come "probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione".

¹²⁸ Ai sensi dell'art. 28 comma 1 del T.U., la valutazione "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato".

circostanza confermata dal fatto che la stessa figura al primo posto tra le misure generali di tutela della salute e sicurezza elencate all'art. 15 T.U.¹²⁹

In particolare, obbligo primario e non delegabile¹³⁰ del datore di lavoro è quello di valutare i rischi ed elaborare il relativo documento – il c.d. “DVR”, che deve avere data certa¹³¹ e contenere gli elementi indicati al

¹²⁹ Le altre misure generali sono: b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e all'organizzazione del lavoro; c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; e) la riduzione dei rischi alla fonte; f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro; i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; l) il controllo sanitario dei lavoratori; m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; q) le istruzioni adeguate ai lavoratori; r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori; s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi; u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

¹³⁰ Cfr. art. 17, comma 1, lett.a) del T.U. Di conseguenza, il datore è l'unico soggetto penalmente responsabile, ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. n. 81/2008, in caso di omessa o insufficiente valutazione dei rischi nonché in caso di mancato aggiornamento. La giurisprudenza ha infatti precisato che “la valutazione dei rischi deve essere accurata, esaustiva e programmatica nei tempi e nei modi, tant'è che effettuare un'inadeguata valutazione equivale a non effettuarla” (cfr. Cass. Pen. Sez. III, 5 ottobre 2006, n. 33473).

¹³¹ Attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato (cfr. art. 28, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008).

comma 2 dell'art. 28 T.U. – previa consultazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza¹³² e in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (quale suo consulente tecnico) nonché, se è necessaria la sorveglianza sanitaria, anche con il medico competente, affinché tali soggetti possano segnalare eventuali pericoli o carenze nel sistema prevenzionistico¹³³.

E così, ad esempio, devono essere oggetto di valutazione tutti i rischi esistenti in azienda, da quelli collegati a fattori strettamente tecnici a quelli relativi alla modalità di lavoro, alla concreta gestione aziendale e alla condizione dei lavoratori interessati. Alla luce del progresso tecnologico e dell'evoluzione delle condizioni di lavoro, devono poi essere considerati anche i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui si annoverano quelli connessi allo stress lavoro-correlato¹³⁴, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età e provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla precarietà.

Ancor più nel dettaglio, il Testo Unico prevede poi espressamente che il DVR, coerentemente con la natura *“preventiva e ricorrente nella vita dell'impresa”*¹³⁵ della valutazione dei rischi, debba essere prontamente rielaborato in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro *“significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione”* o, ancora, a seguito di

¹³² Cfr. art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008.

¹³³ Cfr. art. 29, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008.

¹³⁴ Lo stress lavoro-correlato deve essere oggetto di una specifica valutazione secondo i criteri fissati dall'Accordo Europeo del 2004, il quale lo definisce come *“situazione di prolungata tensione che può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute”*, e lo annovera tra i *“rischi psico-personali”*, posto che soggetti diversi possono reagire in modo diverso al verificarsi di situazioni simili.

¹³⁵ Cfr. LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 54.

infortuni significativi o qualora, in ogni caso, dai risultati della sorveglianza sanitaria ne emerga la necessità (art. 29, comma 3, del T.U.).

1.4. Un sistema di sicurezza “circolare”

In definitiva, la base del nuovo sistema è data dalla consapevolezza che la prevenzione, più che su norme variamente sanzionate o su disposizioni tecnico-produttive, debba far leva su un modello partecipativo¹³⁶ che, partendo dalla valutazione dei rischi, arrivi a programmare la prevenzione come parte integrante della produzione, dei fattori ambientali e dell'organizzazione del lavoro in generale¹³⁷.

In un'ottica di “prevenzione soggettiva”, inoltre, le innovazioni introdotte dal decreto non si esauriscono nelle previsioni dedicate al datore di lavoro, intendendo piuttosto la nuova disciplina valorizzare la partecipazione attiva dei lavoratori, non solo attraverso la nomina e le ampie funzioni attribuite al loro rappresentante per la sicurezza¹³⁸, ma anche attraverso una serie di azioni e comportamenti cui gli stessi, come si vedrà, sono obbligati.

¹³⁶ Il modello di gestione dei rischi definito dal Testo Unico prevede che ai soggetti che tipicamente rientrano nella struttura aziendale si affianchino anche figure con competenze tecnico-funzionali cui è attribuito il compito di supportare i primi nell'adempimento degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente. Per un'analisi dettagliata di tali soggetti, si rinvia al successivo paragrafo 2.

¹³⁷ Tra i molti che evidenziano il grande rilievo, ai fini della prevenzione, dell'organizzazione del lavoro e dell'intera attività produttiva si veda NATULLO G., *Il quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza. Dalla Massima sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2015, pp. 16 e ss. Per un'analisi aggiornata della valutazione dei rischi, vedi ANGELINI L., *La valutazione di tutti i rischi*, in PASCUCCI P., (a cura di) *Salute e sicurezza sul lavoro, Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli, Milano, 2019, pp. 201 e ss.

¹³⁸ Per la definizione e le caratteristiche della figura si rinvia al successivo paragrafo 2.5.2.

Alla luce del quadro così delineato, risulta evidente che, dal punto di vista sistematico, l'obbligo di sicurezza non è integrato solo dal rispetto dell'art. 2087 Cod. civ. essendo piuttosto la risultante di un sistema circolare¹³⁹ nel quale interagiscono la norma generale (l'art. 2087 Cod. civ. appunto) e le norme speciali (il d.lgs. n. 81/2008 e l'intera disciplina prevenzionistica di matrice comunitaria): la prima offre un imprescindibile criterio di inquadramento alle seconde; queste, a loro volta, arricchiscono l'obbligo di sicurezza con una serie di specificazioni che contribuiscono a rinvigorire la portata prevenzionale dell'obbligo e ne proiettano l'essenza in una pluralità di contesti (contraddistinti, ad esempio, da particolari caratteristiche dell'ambiente di lavoro o delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa)¹⁴⁰.

1.5. La parentesi pandemica

A partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza¹⁴¹, deliberata dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020¹⁴², si è susseguita una complessa serie di provvedimenti normativi finalizzati alla gestione della crisi pandemica, che ha coinvolto anche (e soprattutto) le

¹³⁹ Come sottolineato dalla Corte di Cassazione, il legame che intercorre tra la norma codicistica e la disciplina speciale è di *genus ad speciem*, in quanto “*le norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro costituiscono un'applicazione specifica del più ampio principio contenuto nell'art. 2087 c.c.*”: Cass. civ., sez. lav., 9 maggio 1998, n. 4721, in “DeJure”.

¹⁴⁰ Si rinvia a ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Commentario Schlesinger-Busnelli*, sub art. 2087 cod. civ., Milano, 2008, pp. 81 e ss.

¹⁴¹ Per un'analisi statistica dell'impatto e delle conseguenze del Covid-19 cfr. Istat, *Impatto dell'epidemia Covid-19 sulla mortalità totale della popolazione residente, Anni 2020-2021 e gennaio 2022*, integrato con i report del Sistema di sorveglianza integrata Covid-19, istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità, nonché con i report nazionali del Ministero della Salute.

¹⁴² Cfr. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/02/01/20A00737/sg>.

condizioni di tutela della salute e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro¹⁴³.

In questo contesto, tra le numerose analisi dei provvedimenti che si sono occupati delle condizioni di tutela della salute e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro¹⁴⁴, indiscutibile centralità ha ricevuto quella sulla natura delle misure di prevenzione destinate agli ambienti di lavoro non sanitari contenute nei Protocolli condivisi con le parti sociali¹⁴⁵.

¹⁴³ Per un approfondimento delle modalità e delle tecniche mediante le quali nel corso degli ultimi anni si è riusciti a coniugare continuità produttiva e tutela della salute durante la pandemia, si veda MARTONE M., *Oltre la vaccinazione: chiose su salute e lavoro in tempi di pandemia*, in *Giurisprudenza italiana*, 174, 2022, Fascicolo 10, pp. 2270 e ss.

¹⁴⁴ Per un inquadramento generale delle molteplici problematiche in materia di sicurezza sul lavoro emerse nel corso dell'emergenza pandemica si vedano, tra gli altri, MARESCA A., *Il rischio di contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro: obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c. (prime osservazioni sull'art. 29 bis della L. 40/2020)*, in *DSL*, 2, 2020, pp. 1 e ss.; GAROFALO D., *Lavorare in sicurezza versus ripresa delle attività produttive*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2020, 2, pp. 325 e ss.; id. *La dottrina giuslavorista alla prova del Covid-19: la nuova questione sociale*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2020, 5, pp. 429 e ss.; DOVERE S.; PASCUCCHI P., *Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Rivista di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2020, 2, pp. 373 e ss.; GIUBBONI S., *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, WP. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" in <https://csdle.lex.unict.it/search/workingpapers.aspx>, 417/2020; TURSI A., *Rischio Covid-19 e obbligo di sicurezza del datore di lavoro: l'ennesima sfida della pandemia al diritto del lavoro*, in *Variazioni sui Temi di Diritto del Lavoro*, 2020, 3, pp. 849 e ss.; ALBI P., *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, 2021/2; id. *Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia*, in *Il lavoro nella Giurisprudenza*, 2020, 12, p. 1117; MISCIONE M., *Il diritto del lavoro ai tempi orribili del Coronavirus*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2020, n. 4, pp. 321 e ss.; MAZZOTTA O. (a cura di), *Diritto del lavoro ed emergenza pandemia*, Pisa, 2021; TAMPIERI A., *Legislazione dell'emergenza sanitaria e sicurezza del lavoro. Verso una nuova configurazione della tutela della salute come bene collettivo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2021, 2, I, pp. 191 e ss.. In particolare, cfr. BELLOMO S., MARESCA A., SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Lavoro e tutele al tempo del Covid-19*, Torino, 2020; BONARDI O., CARABELLI U., D'ONGHIA M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

¹⁴⁵ Cfr. ANGELINI L., *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ai tempi della pandemia da Covid-19 (e oltre)*, in *DSL*, 2, 2022, p. 98.

Ed infatti, il delicato compito di ricercare un equo bilanciamento tra le esigenze di contenimento del contagio e la continuità produttiva è stato prontamente assolto da imprese e parti sociali¹⁴⁶ che il 14 marzo 2020 hanno sottoscritto con il Governo il noto Protocollo¹⁴⁷, così delineando le principali misure concrete volte ad assicurare il distanziamento fisico dei lavoratori e con esso la tutela della salute sui luoghi di lavoro¹⁴⁸.

È appena il caso di evidenziare che si tratta di misure che, dopo essere state inizialmente proposte come semplici raccomandazioni

¹⁴⁶ Sul rinnovato ruolo dell'autonomia collettiva nel corso dell'emergenza pandemica si veda CENTAMORE G.; ROMEI R. (a cura di), *Una nuova stagione per la concertazione?*, in www.labourlawcommunity.org, 28 giugno 2021.

¹⁴⁷ Le misure previste nel citato Protocollo sono state aggiornate dapprima il 24 aprile 2020, in vista del superamento della prima fase di emergenza, e in seguito successivi Protocolli “di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro” del 6 aprile 2021 e del 30 giugno 2022. Sui principali contenuti della più recente versione del protocollo, RAUSEI P., *Nuovo Protocollo AntiCovid-19 negli ambienti di lavoro*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 32-33, 2022, pp. 2033 e ss. Da altra prospettiva, si veda inoltre MAIO V., *Responsabilità ed obblighi di lavoratori e datori di lavoro dopo i nuovi protocolli sicurezza e vaccini*, volume pubblicato come “Quad. Argomenti di diritto del lavoro”, 2021 n. 18, e poi anche autonomamente per l'ed. La Tribuna, Piacenza, 2021, sempre pp. 63-81.

¹⁴⁸ Al riguardo, per una ricostruzione generale dei contenuti dei Protocolli cfr. BOLOGNA S., FAIOLI M., *Covid-19 e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: la prospettiva intersindacale*, in *Rivista di Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, 2, pp. 375 e ss.; MARESCA A., *Il rischio di contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro (prime osservazioni sull'art. 29 bis della L. 40/2020)*, in *DSL*, 2, 2020; PASCUCCI P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale*, in *Rivista di Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2019, 2, pp. 98 e ss.; DI NOIA F., *L'autonomia collettiva nella legislazione dell'emergenza da Covid-19*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2021, 3, pp. 643 – 662; TROJSI A., *Sul ruolo del sindacato e sulle funzioni dell'autonomia collettiva aziendale: dallo Statuto dei Lavoratori al blocco dei licenziamenti economici*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2021, p. 3; BENINCASA G., TIRABOSCHI M., *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F. (a cura di), *Le sfide per le relazioni industriali*, in GAROFALO D., TIRABOSCHI M., FILÌ V., SEGHEZZI F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, *Adapt labour studies e-Book series*, 93, 2020, pp. 146 e ss.

precauzionali¹⁴⁹, hanno nel tempo¹⁵⁰ assunto la veste di disposizioni inderogabili e vincolanti¹⁵¹, salvo infine mantenere, nel mutato contesto di fine della emergenza sanitaria mondiale da Sars-CoV-2¹⁵², unicamente “*la caratteristica della volontarietà*”¹⁵³.

A tal riguardo, in dottrina è stato rilevato come le regole prevenzionali di natura emergenziale appena esaminate “*semplicemente coesistano con quelle ordinarie, rappresentandone una transitoria specificazione con riferimento al tema del contagio da Covid-19*”¹⁵⁴, contribuendo per questa via ad arricchire un complesso quadro di tutele e obblighi, in continuo aggiornamento, che richiede un’attenta e ponderata armonizzazione con la fitta trama del tessuto normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro¹⁵⁵.

¹⁴⁹ Cfr. d.l. 26 febbraio 2020, n. 6.

¹⁵⁰ Con l’emanazione dei d.p.c.m. 11 marzo 2020 e 22 marzo 2020, nonché del d.l. 25 marzo 2020, n. 19.

¹⁵¹ Presidiate da uno speciale sistema di vigilanza rafforzato da specifiche sanzioni e affidato alla competenza dei prefetti e all’azione delle forze di polizia: cfr. PASCUCCI P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *DSL*, 1, 2020, I, pp. 124 e ss.; RAUSEI P., *Nuovo Protocollo AntiCovid-19 negli ambienti di lavoro*, cit., pp. 2039 e ss.

¹⁵² Avvenuta con la dichiarazione ufficiale dell’Organizzazione mondiale della Sanità (OMS) del 5 maggio 2023, consultabile presso il seguente indirizzo web: [https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/05-05-2023-statement-on-the-fifteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic).

¹⁵³ Cfr. la Nota di Aggiornamento di Confindustria al nuovo “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-COV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*”.

¹⁵⁴ Cfr. ALBI P., *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2021, p. 21.

¹⁵⁵ Con il d.l. 30 aprile 2022, n. 36 sono state introdotte ulteriori misure per contrastare il fenomeno infortunistico, nonché per migliorare gli standard di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, è stata prevista la competenza dell’INAIL a promuovere protocolli di intesa con aziende e grandi gruppi industriali per l’attivazione di programmi, progetti e iniziative volte al contrasto del fenomeno infortunistico e al miglioramento degli standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Inoltre, nel corso del 2022 è stato sottoscritto un accordo fra l’INAIL e l’INL che, in attuazione dell’art. 8 del d.lgs. n. 81/2008, ha realizzato il “Sistema informativo nazionale per la

2. I soggetti della prevenzione

Si è già rilevato come il d.lgs. n. 81/2008 abbia inteso valorizzare la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti nel sistema di sicurezza, con l'ambizioso obiettivo di realizzare un modello prevenzionistico collaborativo in grado di “autoalimentarsi”.

Nell'organizzazione del lavoro così delineata, i c.d. “attori della prevenzione” – ovvero il datore di lavoro, il dirigente, il preposto e lo stesso lavoratore, ma anche il medico competente, il RSPP e il RLS – ricoprono un ruolo fondamentale in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, tanto da essere destinatari di una formazione calibrata in base alla posizione ricoperta.

In questa prospettiva, e senza pretese di esaustività, nelle pagine che seguono saranno sinteticamente analizzati i principali soggetti della prevenzione, specificandone la definizione, i compiti e le competenze.

2.1. Il datore di lavoro

Andando con ordine, la prima figura su cui grava l'obbligo di sicurezza è certamente il datore di lavoro. Il Testo Unico lo definisce come il soggetto “*titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore*” o,

prevenzione nei luoghi di lavoro”, il cui scopo è quello di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, con riferimento ai lavoratori iscritti e non agli enti assicurativi pubblici, nonché per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

comunque, quello che “secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva¹⁵⁶, in quanto esercita i poteri sia decisionali che di spesa¹⁵⁷” (art. 2, comma 1, lett. b)¹⁵⁸.

In questo senso, egli non solo è il capo dell’impresa (a norma dell’art. 2086 Cod. civ.), ma si configura altresì come il principale detentore del potere organizzativo all’interno della stessa, in quanto è anche garante verso l’ordinamento dell’attuazione del sistema previdenziale. Il potere di organizzazione, tuttavia e come già esposto, viene riconosciuto al datore di lavoro solo nei limiti in cui questo non pregiudichi la sicurezza dei lavoratori (art. 41, comma 2, Cost.).

Dalla definizione sopra riportata emerge allora la centralità riconosciuta all’organizzazione aziendale e, in questa prospettiva, l’importanza di concepire la figura del datore di lavoro in senso “sostanziale”, svincolata dalla mera titolarità formale del rapporto lavorativo.

Di qui la necessità, ormai pacificamente riconosciuta, di individuare il datore di lavoro, ai fini che qui interessano, sulla base di una puntuale

¹⁵⁶ L’unità produttiva è definita come “stabilimento o struttura, finalizzata alla produzione di beni o all’erogazione di servizi dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale” (art. 2, co. 1, lett. t), d.lgs. n. 81/2008).

¹⁵⁷ Tale riferimento consente di contrastare eventuali fenomeni di conferimenti fittizi di responsabilità a soggetti di fatto impossibilitati ad agire e/o ad effettuare in modo concreto controlli di vigilanza sul luogo di lavoro.

¹⁵⁸ La definizione ricavata nella prima parte dell’art 2, comma 1, lett. b), rispecchia la figura del datore di lavoro privato; figura che deve essere distinta da quella del datore di lavoro pubblico richiamata nella seconda parte della norma ai sensi della quale, per datore di lavoro pubblico si intende “il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo”.

analisi della concreta organizzazione aziendale e, per questa via, nel soggetto che sia concretamente dotato dell'effettivo potere organizzativo¹⁵⁹ al cui servizio è connesso il dovere di sicurezza¹⁶⁰.

Ciò emerge ancor più chiaramente se si legge la definizione sopra riportata in combinato disposto con l'art. 299 del d.lgs. n. 81/2008, rubricato "*Esercizio di fatto dei poteri direttivi*", in base al quale la posizione di garanzia del datore di lavoro (ma anche del dirigente e del preposto) grava "*altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti*".

Ne deriva quindi che, ai fini dell'identificazione di colui che detiene l'obbligo di sicurezza, è necessario avere riguardo non tanto al ruolo che viene ricoperto, ma ai compiti e alle funzioni che concretamente vengono realizzate, le quali si pongono in una posizione primaria rispetto alla qualifica rivestita¹⁶¹.

Ciò posto, con riferimento agli obblighi di sicurezza, pur rinviando a quanto sarà esposto *infra*¹⁶² per la loro puntuale declinazione, è opportuno segnalare che il datore di lavoro non deve vigilare

¹⁵⁹ A tal riguardo, si rileva che non sono rare situazioni di multidatorialità (ad esempio nei modelli imprenditoriali diffusi nella *digital economy*), con riferimento alle quali la normativa ammette la diffusione delle responsabilità fra una pluralità di datori di lavoro "sostanziali".

¹⁶⁰ Cfr. CHAPPELLU D., *Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 2023, p. 269.

¹⁶¹ Cfr. NATULLO G., *Soggetti ed obblighi di prevenzione nel nuovo codice della sicurezza sui luoghi di lavoro, tra continuità e innovazioni*, in *Working Papers "Massimo D'Antona"*, IT- 91/2009, p. 6, per il quale il d.lgs. n. 81/2008 valorizza ulteriormente il criterio "formale-funzionale" poiché cerca una sintesi tra il dato formale definitorio e quello sostanziale (*id est* funzionale) dell'effettiva attribuzione e sussistenza, nel soggetto, delle prerogative proprie della posizione formale.

¹⁶² Cfr. Capitolo III.

unicamente sugli obblighi propri, risultando altresì titolare di una posizione di garanzia nei confronti dei suoi collaboratori e sottoposti¹⁶³.

2.2. Il dirigente

Il datore di lavoro, seppur obbligato principale nella disciplina prevenzionistica ai sensi dell'art. 2087 c.c., raramente concentra nelle sue mani la totalità delle prerogative proprie della sua qualifica, specie nelle moderne organizzazioni produttive. Spesso, infatti, le stesse vengono suddivise tra i suoi collaboratori¹⁶⁴, che ricoprono così il ruolo di soggetti coobbligati, al fine di garantire una maggior certezza nell'adempimento degli oneri di sicurezza previsti.

A tal proposito, sia l'art. 18 che l'art. 19 del Testo Unico obbligano la figura del dirigente – *alter ego* dell'imprenditore¹⁶⁵ – (e del preposto, su cui *infra*) in relazione alle attribuzioni e alle competenze allo stesso conferite dal datore di lavoro¹⁶⁶.

¹⁶³ Cfr. Cass. 16 marzo 2016, n. 5233, in www.olympus.uniurb.it.

¹⁶⁴ A tal riguardo, è appena il caso di rilevare che il T.U. ha anche il merito di aver codificato per la prima volta l'istituto, di matrice giurisprudenziale, della c.d. "delega delle funzioni", regolamentandone all'art. 16 sia i requisiti che gli effetti giuridici. Seppur il Legislatore non ha chiarito cosa debba intendersi per tale locuzione, è ormai pacifica la sua qualificazione come atto negoziale, la cui efficacia è condizionata all'accettazione dell'incarico e che costituisce in capo al soggetto delegato un'autonoma sfera funzionale. In ogni caso, il T.U. richiede espressamente che la delega risulti da un atto scritto avente data certa e che sia conferita a un soggetto dotato di competenze ed esperienze qualificate nel settore della sicurezza (anche esterno all'organigramma aziendale). Giova inoltre evidenziare che il d.lgs. n. 106/2009 ha introdotto il comma 3-ter all'art. 16 del T.U., con il quale si prevede la possibilità per il soggetto delegato, previa intesa con il datore di lavoro, di delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza, fermo restando tuttavia il divieto per il subdelegato di poter delegare a sua volta.

¹⁶⁵ Cfr. FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2011, p. 74.

¹⁶⁶ Cfr. LAZZARI C., *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, in www.olympus.uniurb.it, 7/2012, p. 29.

Ai fini della sicurezza, la definizione di dirigente è riportata all'art. 2, comma 1, lett. d), in base alla quale si fa riferimento al soggetto “*che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*”.

Nello specifico, l'individuazione del dirigente lascia da parte il dato formalistico e predilige, piuttosto e in linea con quanto affermato nel precedente paragrafo, un criterio sostanziale, imperniato sul citato principio dell'effettività e incentrato quindi sulla concreta titolarità dei poteri di direzione o di vigilanza.

Inoltre, in conformità all'art. 18, comma 1, del T.U.¹⁶⁷ il dirigente, in quanto collaboratore del datore di lavoro e al pari dello stesso, deve essere ritenuto destinatario *iure proprio* dell'osservanza incondizionata¹⁶⁸ dei precetti prevenzionistici, indipendentemente dal conferimento di una delega *ad hoc*¹⁶⁹.

Tuttavia, sebbene vi sia una rilevante coincidenza di obblighi in materia di sicurezza del lavoro tra datore di lavoro e dirigente, quest'ultimo non può sostituirsi alle mansioni svolte dal primo, eccetto il caso, rilevato dalla giurisprudenza, in cui questi gli abbia trasferito “*tutti i compiti di natura tecnica, con le più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione anche in materia di prevenzione degli infortuni, con il conseguente*

¹⁶⁷ Gli obblighi di cui all'articolo 18 del d.lgs. n. 81/2018 scaturiscono per i dirigenti che “*organizzano e dirigono le stesse attività*” del datore di lavoro “*secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferiti*” da quest'ultimo. Sulla distribuzione dei compiti prevenzionali, si veda GRASSO F. R., *I dirigenti*, in PERSIANI M. - LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2012, p. 170.

¹⁶⁸ Cfr. GRASSO F. R., *I dirigenti*, cit., p. 167.

¹⁶⁹ Cfr. Cass. 1° ottobre 2008, n. 42136, in www.fleparinail.it, par. 3.1; Cass. 13 settembre 2013, n. 37738, in www.olympus.uniurb.it, par. 11. La Corte peraltro traccia una netta distinzione tra investitura e delega, sottolineando come quest'ultima determina “*la riscrittura della mappa dei poteri e delle responsabilità*”.

*esonero, in caso di incidente, da responsabilità penale del datore di lavoro*¹⁷⁰”.

Infine, si evidenzia che tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, il T.U. annovera *“l’informazione e formazione adeguate per i dirigenti”* (art. 15, comma 1, lett. o). In quest’ottica, il dirigente è dunque destinatario di un’adeguata e specifica formazione nonché di un aggiornamento periodico in relazione ai compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 37, comma 7).

2.3. Il preposto

Nella prospettiva di un modello di sicurezza “compartecipata”, il ruolo assunto dal preposto si pone come “termometro” dell’efficienza e dell’efficacia dell’organizzazione antinfortunistica adottata dal datore di lavoro¹⁷¹.

La definizione di preposto è contenuta nella lettera e) dell’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, che lo identifica nella *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”*.

In altri termini, all’interno del contesto aziendale di riferimento, il preposto¹⁷² è chiamato a svolgere la primaria funzione di sovrintendere

¹⁷⁰ Cfr. Cass. 10 novembre 2005, n. 47363, in www.olympus.uniurb.it.

¹⁷¹ Cfr. FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit.

¹⁷² La legge n. 215 del 17 dicembre 2021, di conversione del d.l. n. 146/2021, è intervenuta sugli artt. 18 e 19 del d.lgs. n. 81/2008, attribuendo al preposto un ruolo

all'attuazione delle misure di sicurezza predeterminate dal datore di lavoro e dal dirigente¹⁷³.

Tale soggetto deve pertanto vigilare sul comportamento tenuto dai prestatori di lavoro, per garantire che questi ultimi osservino gli obblighi derivanti dalla legge e dalle disposizioni poste dal datore in materia di salute e sicurezza sul lavoro “*e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione¹⁷⁴ individuale messi a loro disposizione*” (art. 19, comma 1, lett. a).

Nello stesso senso, il preposto deve accertarsi che soltanto i lavoratori adeguatamente formati accedano ai luoghi di lavoro in cui sussiste il potenziale verificarsi di rischi gravi e specifici (art. 19, comma 1, lett. b) nonché interrompere temporaneamente l'attività e segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate qualora individui delle “*deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza*” (art. 19, comma 1, lettera f-bis).

ancora più rilevante nel sistema di gestione aziendale della sicurezza sul lavoro. Tra le modifiche operate, si segnala l'inserimento, all'interno del primo comma dell'art. 18, rubricato “*Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*”, della lettera b-bis), che impone a tali soggetti l'obbligo di “*individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività*”. Sul tema, ma più in generale, si veda CORTI M., SARTORI A., *La miniriforma della sicurezza sul lavoro e le nuove misure per la promozione delle pari opportunità*, in Riv. it. dir. lav., 2022, III, pp. 6 e ss.

¹⁷³ In virtù di ciò, è importante che il preposto riceva “*un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro*” (art. 37, comma 7, d.lgs. n. 81/2008).

¹⁷⁴ In particolare, qualora il preposto rilevasse comportamenti non conformi alle disposizioni e alle istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, lo stesso ha il dovere di intervenire per “*modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza*”. Nel caso in cui le indicazioni fornite dal preposto non fossero attuate, così persistendo l'inosservanza rilevata, il preposto ha l'obbligo di interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti (cfr. art. 19, comma 1, lett. a) del T.U.).

In virtù di quanto osservato, si può dunque sinteticamente affermare che al preposto spetta un compito di vigilanza attiva, in quanto ha l'onere di assicurare in maniera diretta che i prestatori di lavoro adempiano alle disposizioni indicate dalle normative sulla sicurezza, esercitando i poteri coercitivi e disciplinari che gli sono attribuiti¹⁷⁵.

2.4. Il lavoratore

La definizione di lavoratore è fornita dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale lo stesso è da individuarsi nella *“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”*¹⁷⁶.

Come si vedrà *infra*¹⁷⁷, tale categorizzazione permette di identificare coloro che, alla luce dell'ormai consolidato modello di gestione integrata della sicurezza in azienda, oltre che meri “creditori” di sicurezza, rivestono un ruolo di parte “attiva”¹⁷⁸ nell'organizzazione

¹⁷⁵ Cfr. GALLO M., *Sicurezza del lavoro: il nuovo ruolo gestionale del preposto*, in *Guida al lavoro*, 2010, pp. 17-25, il quale osserva che il preposto ha il “c.d. dovere di non tolleranza” precisando inoltre che, sotto questo profilo, *“l'imprudenza del lavoratore non interrompe il nesso causale tra evento infortunistico e condotta colposa del preposto: il lavoratore, deve essere tutelato anche dai suoi stessi errori”*.

¹⁷⁶ Rientrano altresì nella categoria gli apprendisti, i tirocinanti, gli artigiani, i lavoratori a chiamata e i lavoratori interinali, oltre ad altri soggetti indicati nella stessa lett. a) dell'art 2 comma 1.

¹⁷⁷ Cfr. Capitolo III, paragrafi 2.5 e 5.1 del presente elaborato.

¹⁷⁸ Si veda STOLFA F., *Obblighi e diritti dei lavoratori*, in RUSCIANO M., NATULLO G. (a cura di), *Comm. Carinci*, VIII, in *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007, 256; rilevanti anche i contributi di BACCHINI F., *La posizione di garanzia del lavoratore*, in *Igiene sic. lav.*, 1999, 6; LEPORE M., *La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro*, in *Lavoro informazione*, 1994, 22, p. 9.

aziendale e, per questa via, nella prevenzione e gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In quest'ottica può leggersi la previsione, contenuta nell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, per cui il prestatore di lavoro deve *“prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”*.

Da ultimo, il rispetto dei comportamenti che il lavoratore deve osservare in virtù dell'impianto del T.U. sulla sicurezza trova ulteriore conferma e garanzia nella circostanza per cui la condotta dello stesso deve in ogni caso confrontarsi ed uniformarsi con le previsioni di cui all'art. 2104 Cod. civ.¹⁷⁹

Per la declinazione degli ulteriori profili caratterizzanti la figura, si rinvia a quanto sarà più diffusamente esaminato nel prosieguo del presente elaborato.

2.5. Le altre figure: il medico competente

Il medico competente¹⁸⁰ rappresenta una delle figure principali per la garanzia della sicurezza all'interno dell'azienda.

¹⁷⁹ Ai sensi del quale *“il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*.

¹⁸⁰ È tale, secondo l'art. 2, comma 1, lett. h), il *“medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto”*.

L'insieme delle norme che il T.U. dedica a tale soggetto permette di tracciarne le principali caratteristiche: la qualificazione professionale¹⁸¹, la centralità della sua formazione specificatamente mirata allo svolgimento delle proprie funzioni¹⁸², la collaborazione con il datore di lavoro nella valutazione, prevenzione e gestione dei rischi¹⁸³ e la fondamentale funzione di sorveglianza sanitaria¹⁸⁴.

Tale soggetto viene nominato dal datore di lavoro¹⁸⁵ e può essere, così come stabilito dall'art. 39, comma 2, del T.U., *“dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore”, “libero professionista” o “dipendente del datore di lavoro”*.

¹⁸¹ L'articolo 38 comma 1, del T.U., elenca tassativamente i titoli che deve possedere il medico competente per assumere tale qualifica specifica aziendale.

¹⁸² Cfr. art. 37, comma 7, del T.U.

¹⁸³ Cfr. NATULLO G., *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 776 e ss.

¹⁸⁴ L'art. 2, comma 1, lett. m), definisce la sorveglianza sanitaria come *“l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa”*.

¹⁸⁵ Il datore di lavoro deve *“nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28”* [art. 18, comma 1, lett. a del T.U., nella versione risultante a seguito della modifica operata dalla legge n. 85 del 3 luglio 2023, di conversione del decreto legge n. 48/2023 (c.d. “Decreto lavoro”). Per un approfondimento in tema di sorveglianza sanitaria a seguito della Legge n. 85/2023, si veda SCUDIER G., *La nuova sorveglianza sanitaria dopo la legge n. 85/2023: una riforma di sistema e un nuovo paradigma per gli accertamenti sanitari sui lavoratori*, 25 luglio 2023, https://olympus.uniurb.it/index.php?Itemid=126&catid=98&id=30411%3A%2Fscudier25723&option=com_content&view=article]. Tuttavia, il dovere del datore di designare il medico competente, al contrario della nomina del RSPP, è un obbligo delegabile. Tale differenza appare giustificata dal fatto che la legge disciplina in modo rigoroso e dettagliato i requisiti professionali del medico competente, con la conseguenza che non risulta necessario un ulteriore controllo di garanzia: cfr. LAI M., *Flessibilità e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2006.

Tra i compiti che è chiamato a svolgere¹⁸⁶, particolare importanza assume la funzione di sorveglianza¹⁸⁷, quale garanzia del diritto alla salute sancito all'art. 32 Cost. Tale funzione si estrinseca nell'obbligo di effettuare visite, sia preventive¹⁸⁸ che periodiche¹⁸⁹, nell'interesse dei lavoratori e a spese del datore di lavoro.

Tali prerogative non sono tuttavia finalizzate esclusivamente al mero accertamento della salute dei lavoratori, dovendo piuttosto il medico valutare altresì la compatibilità dello stato di salute del lavoratore con la mansione effettivamente svolta, al fine di accertare che questa non comporti un aggravamento della sua salute. In tale ipotesi, infatti, il datore di lavoro è tenuto ad applicare le misure indicate dal medico e, ove ciò non sia possibile, ad adibire il lavoratore ad altra mansione equivalente o, in difetto, ad una inferiore, purché compatibile con il suo stato di salute¹⁹⁰.

2.5.1. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è, secondo il d.lgs. 81/2008, la *“persona in possesso delle capacità e dei*

¹⁸⁶ Tali compiti sono indicati nell'art. 25 del T.U. Tra gli altri, giova evidenziare la collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, l'attività di addestramento ed informazione dei lavoratori (comma 1, lett. a) oltre ad una serie di obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria (cfr. comma 1, lett. b, c, d, e, e-bis, g, h, i ed m).

¹⁸⁷ La stessa è effettuata dal medico competente *“nei casi previsti dalla normativa vigente”* o *“qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”* (cfr. art. 41, comma 1, del T.U.).

¹⁸⁸ Cfr. art. 41, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 81/2008.

¹⁸⁹ Cfr. art. 41, comma 2, lett. b) del d.lgs. n. 81/2008.

¹⁹⁰ Cfr. art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008.

requisiti professionali di cui all'articolo 32¹⁹¹ designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi” (art. 2, comma 1, lett. f).

All'interno del modello della c.d. “prevenzione di tipo organizzativo”¹⁹² adottato dal T.U. sulla sicurezza, assume dunque ruolo centrale il servizio di protezione e prevenzione, quale “*insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori*”¹⁹³.

Nella costituzione del servizio di prevenzione e protezione, seppur le risorse debbano essere ricercate “*prioritariamente all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva*”, come previsto dall'art. 31, comma 1, del Testo Unico, il ruolo di RSPP può essere svolto dallo stesso datore di lavoro¹⁹⁴ oppure da un soggetto esterno all'azienda¹⁹⁵, salva l'assegnazione obbligatoria ad un dipendente interno all'azienda in ipotesi specificamente indicate¹⁹⁶.

Ciò posto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è dunque quel soggetto, nominato dal datore di lavoro¹⁹⁷, che svolge i

¹⁹¹ Tale articolo, inoltre, prevede la figura dell'addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), figura tecnica, anch'essa nominata dal datore di lavoro, che coadiuva il RSPP e risponde direttamente allo stesso. Più precisamente, l'art. 2, comma 1, lett. g), del T.U. la definisce come “*persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l)*”.

¹⁹² Cfr. NATULLO G., *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, cit.

¹⁹³ Cfr. art. 2, comma 1, lett. l), T.U.

¹⁹⁴ Cfr. art. 34 del T.U.

¹⁹⁵ Cfr. art. 31, comma 4, del T.U.

¹⁹⁶ Cfr. art. 31, comma 7, del T.U., che prevede che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione “*deve essere interno*” nelle ipotesi elencate al precedente comma 6 (ad esempio, nelle aziende industriali, nelle centrali termoelettriche o nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori).

¹⁹⁷ La nomina dell'RSPP è uno degli obblighi non delegabili del datore di lavoro (art. 17, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 81/2008).

compiti indicati nell'art. 33 del T.U., tra cui, a titolo esemplificativo, quelli relativi all'individuazione e alla successiva valutazione dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro¹⁹⁸ nonché quelli concernenti la proposizione di programmi di formazione e informazione dei lavoratori.

Inoltre, il Testo Unico sulla sicurezza prevede espressamente che il datore di lavoro debba informare il RSPP (oltre che il medico competente) in merito alla natura dei rischi presenti in azienda, all'organizzazione del lavoro, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi nonché in ordine ai dati relativi alle malattie professionali e ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza¹⁹⁹.

Per le ragioni che seguono, tale soggetto è stato dalla dottrina qualificato come *“mero consulente tecnico per le decisioni aziendali”*²⁰⁰, posto che lo stesso *“ha l'obbligo di fornire attenta collaborazione”*²⁰¹ al datore di lavoro individuando i rischi lavorativi e fornendo opportune indicazioni tecniche per risolverli²⁰².

2.5.2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il Testo Unico, oltre a definire il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza all'art 2, comma 1, lett. i) come *“persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della*

¹⁹⁸ A tal riguardo, si segnala la sentenza della Corte di Cassazione, Sez. IV penale, 25 settembre 2023, n. 38914, che ha confermato la condanna di un RLS a titolo di cooperazione colposa per l'infortunio mortale di un lavoratore. Per le prime osservazioni in merito, si veda PASCUCCI P., *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in *DSL*, 2, 2023, pp. 1 e ss.

¹⁹⁹ Cfr. art. 18, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008.

²⁰⁰ Cfr. GALANTINO L., *Diritto del lavoro pubblico*, Torino, 2014.

²⁰¹ Cfr. art. 29, comma 1, del T.U.

²⁰² Cfr. Cassazione penale, sezione IV, sentenza n. 12223 del 22 marzo 2016.

salute e della sicurezza sul lavoro”, dedica l’intera Sezione VII alla puntuale analisi delle sue caratteristiche, all’esito della quale emerge chiaramente una figura del sistema sicurezza che si pone, dal punto di vista dell’informazione e della formazione, sia come soggetto attivo che come soggetto passivo²⁰³.

Come soggetto attivo, in virtù della sua primaria posizione nel modello partecipativo, il RLS diviene partecipe della gestione e dell’organizzazione finalizzate ad una maggior sicurezza nell’ambiente di lavoro e ciò sia in fase di valutazione dei rischi, sia successivamente, al momento della valutazione delle misure poste in essere per la prevenzione, al fine di monitorarne la reale efficacia.

In particolare, i compiti e i poteri del RLS – declinati all’interno dell’art. 50 del T.U., che fa comunque salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva – possono essere ricondotti nell’alveo di quattro diritti fondamentali: il diritto di partecipare al procedimento di valutazione e prevenzione dei rischi (e in particolare alle riunioni periodiche *ex art.* 35 del T.U.); il diritto di essere informato sulle situazioni di rischio per i lavoratori e sull’organizzazione aziendale; il diritto di essere consultato (in particolare sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione dei rischi); infine, il diritto di formulare proposte e soluzioni sull’attività di prevenzione.

Tale soggetto svolge poi un’ulteriore attività di controllo sul rispetto della normativa antinfortunistica da parte del datore di lavoro e/o del dirigente, avendo la facoltà di ricorrere alle autorità competenti in caso

²⁰³ Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, infatti, deve essere consultato in merito all’organizzazione della formazione (art. 37 del T.U.), dovendo al contempo ricevere un’adeguata formazione: cfr. BACCHINI F., *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi. Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, Cedam, 1998, p. 160.

di omissione o inadeguata attuazione delle misure necessarie per la sicurezza sul lavoro. Proprio in virtù di tali poteri, gli è riconosciuta la libertà di accesso ai locali aziendali e a tutti i documenti relativi alla sicurezza, compreso quello sulla valutazione dei rischi.

In qualità di soggetto passivo, invece, il rappresentante dei lavoratori, come tutti i lavoratori, deve ricevere, in virtù dell'art. 37 comma 1, *“una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda”*.

A tal riguardo, nel rispetto del principio di formazione specifica, si deve poi richiamare il comma 10 del medesimo articolo, in base al quale *“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi”*.

Ciò posto, la figura del RLS si caratterizza per due ulteriori aspetti. Anzitutto, tale soggetto deve essere consultato preventivamente dal datore di lavoro quando questi intende attuare la valutazione dei rischi ed elaborare il DVR²⁰⁴; inoltre, in capo al RLS si configura il diritto ad

²⁰⁴ Cfr. art. 29, comma 2, del T.U.

essere informato quando il datore decide di svolgere in prima persona i compiti del servizio di prevenzione e protezione²⁰⁵.

Giova da ultimo evidenziare che la figura del RLS è eletta o designata “in tutte le aziende, o unità produttive” (art. 47, comma 2, del T.U.); il Legislatore tuttavia distingue tra le aziende o le unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, da quelle con un numero di dipendenti superiore.

Nella prima ipotesi, il RLS viene nominato dai lavoratori scegliendo tra uno di loro, oppure “è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48”²⁰⁶; nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, invece, “il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda” e, in assenza, “il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno”²⁰⁷.

²⁰⁵ Cfr. art. 34, comma 1, del T.U.

²⁰⁶ Cfr. art. 47, comma 3, del T.U.

²⁰⁷ Cfr. art. 47, comma 4, del T.U.

CAPITOLO III

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORATORE AGILE

SOMMARIO: 1. La disciplina in materia di salute e sicurezza nello *smart working* - 1.1. Infortuni e malattie professionali - 2. La declinazione della tutela prevenzionistica del lavoratore agile tra responsabilità e cooperazione - 2.1. L'obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro - 2.1.1. L'informativa e la valutazione dei rischi - 2.2. I rischi psicosociali e l'importanza dell'accordo individuale di lavoro agile - 2.3. L'indeterminatezza del luogo di lavoro - 2.4. La strumentazione utilizzata dal lavoratore *smart* - 2.5. L'obbligo di cooperazione in capo al prestatore di lavoro agile - 3. Benessere lavorativo e disconnessione - 3.1. Salute, sicurezza e disconnessione tramite l'accordo individuale - 3.2. Il diritto "emergenziale" alla disconnessione - 3.3. La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 e la proposta di Direttiva - 3.4. Salute, sicurezza e disconnessione tramite la contrattazione collettiva: il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile - 4. La tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile - 4.1. L'infortunio in attualità di lavoro - 4.2. L'infortunio "*in itinere*" - 4.3. La tutela in caso di malattie professionali - 5. L'importanza della formazione per la tutela del lavoratore - 5.1. Il ruolo proattivo del lavoratore - 6. L'obbligazione di sicurezza tra *smart working* e telelavoro

1. La disciplina in materia di salute e sicurezza nello smart working

Si è già avuto modo di rilevare come la disarticolazione spazio-temporale che caratterizza il lavoro da remoto contribuisce a rendere questa modalità di svolgimento della prestazione particolarmente funzionale alla soddisfazione delle necessarie esigenze di conciliazione

di vita e di lavoro con quelle di flessibilità organizzativa imposte dai nuovi paradigmi del rapporto di lavoro.

In questa prospettiva, anche alla luce delle fragilità emerse dalla recente esperienza pandemica e solo in parte tamponate dalla versione “edulcorata”²⁰⁸ dello *smart working* varata nella stagione dell'emergenza²⁰⁹, si rende necessario analizzare *funditus* la normativa in materia di salute e sicurezza nel lavoro “agile”, come si vedrà non priva di criticità «sia per l'assenza di riferimenti spazio-temporali della prestazione, sia per la presenza di una normativa eccessivamente generica»²¹⁰.

Nell'ottica di semplificare la gestione degli adempimenti per la sicurezza posti a carico del datore di lavoro, il legislatore ha definito un impianto normativo sul piano della salute e della sicurezza del lavoratore agile piuttosto minimalistico²¹¹, demandando all'accordo

²⁰⁸ Così CARINCI F., *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in *Il lavoro da remoto*, in *Quaderni di Arg. Dir. Lav.*, 2020, p. 43. Con particolare riferimento agli obblighi di sicurezza, l'art. 87, co. 1, lettera a) e co. 3, del d.l. n. 18/2020 convertito con modificazioni, dalla l. n. 27/2020) ha previsto per la durata dello stato di emergenza, in deroga alla disciplina ordinaria di cui si dirà meglio *infra*, la possibilità di soddisfare in via telematica gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sul lavoro, anche sulla base del modello di informativa sui rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione da remoto predisposta dall'INAIL, che sicuramente ha rappresentato un prezioso strumento per le imprese che si sono viste costrette a ricorrere in maniera repentina e massiccia al lavoro da remoto per fronteggiare l'emergenza epidemiologica per garantire la continuità del nostro sistema produttivo.

²⁰⁹ Va tuttavia chiarito che la tipologia contrattuale utilizzata durante la fase pandemica ha avuto piuttosto le caratteristiche dell'*home working*, siccome la prestazione lavorativa doveva essere circoscritta, come intuibile, entro le mura domestiche. In questo senso, parla di “*agilità confinata*” TINTI A.R., *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT, n. 419/2020, p. 40.

²¹⁰ Cfr. PESSI R., FABOZZI R., *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018, p. 234.

²¹¹ Sul tema si veda MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, 2, pp. 306 e ss.

individuale la specificazione di tutti quegli aspetti connessi al luogo in cui viene svolta la prestazione da remoto, nonché agli strumenti in concreto utilizzati dal lavoratore.

Nel dettaglio, e procedendo con ordine, il secondo comma dell'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 individua nel datore di lavoro il *“responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*.

È ormai opinione diffusa che, atteggiandosi la norma come una specificazione del più generale obbligo di tutela gravante sul datore di lavoro previsto dall'art. 2087 cod. civ.²¹², la responsabilità del datore di lavoro attenga a tutti gli strumenti assegnati al lavoratore²¹³ per lo svolgimento dell'attività lavorativa *“indipendentemente dalla natura tecnologica degli stessi”*²¹⁴.

Ciò in quanto il lavoro agile è pur sempre una particolare *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”* (art. 18, comma 1, della L. 81/2017) a cui, salvo espressa esclusione legislativa, si applicano le vigenti disposizioni in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori²¹⁵.

²¹² Cfr. MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, cit., pp. 306 e ss.

²¹³ La responsabilità datoriale deve ritenersi limitata ai soli strumenti aziendali assegnati in dotazione al dipendente, con esclusione quindi di quelli di proprietà dello stesso, rispetto ai quali una verifica datoriale sarebbe eccessivamente gravosa.

²¹⁴ Cfr. PESSI R., FABOZZI R., *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, cit., p. 231.

²¹⁵ Una conferma in tal senso sembra potersi desumere dalla circolare n. 48 del 2017, emanata il 2 novembre 2017 dall'INAIL in relazione agli aspetti assicurativi legati alla prestazione di lavoro svolta in modalità agile. In tale documento, infatti, viene incidentalmente accennata anche la questione dell'individuazione della disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile, con particolare riferimento alla parte di prestazione resa al di fuori dell'azienda. Nel dettaglio, l'inciso secondo cui *“a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e*

Nell'ottica di scongiurare i rischi connessi al superamento dei tradizionali perimetri di durata della prestazione lavorativa, che inevitabilmente incidono sulla salute dell'individuo, il Legislatore ha poi previsto che l'accordo individuale che instaura lo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre a definire i tempi di riposo del lavoratore, deve individuare *“le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”* (art. 19, comma 1, della L. n. 81/2017).

Ancora, l'art. 22 della legge n. 81/2017, la cui rubrica reca il titolo *«Sicurezza sul lavoro»*, prevede al primo comma che il datore di lavoro garantisca *«la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile»* consegnando a tal fine allo stesso e *«al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza²¹⁶, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta²¹⁷»* nella quale siano *«individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro»*

retributivo dei lavoratori “agili” rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro” porta a ritenere che si sia voluto intervenire proprio al fine di chiarire ai datori di lavoro che l'unica interpretazione possibile della normativa sul lavoro agile è quella secondo cui restano perfettamente applicabili alla fattispecie anche le disposizioni prevenzionistiche di valenza generale.

²¹⁶ Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è eletto o designato per rappresentare i lavoratori per ciò che attiene gli aspetti della salute e sicurezza derivanti dal lavoro (art. 48 del d.lgs. n. 81/2008): può accedere ai luoghi di lavoro, deve essere consultato in sede di valutazione dei rischi, di redazione del documento di valutazione dei rischi nonché durante la nomina degli addetti al primo soccorso, alla prevenzione incendi, alla lotta antincendio, e alla evacuazione dei luoghi di lavoro (art. 50 del d.lgs. n. 81/2008).

²¹⁷ Per completezza di esposizione, si rileva che il D.P.C.M. 1° marzo 2020, in attuazione del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, nell'ottica di semplificare gli adempimenti sulla sicurezza per i datori di lavoro, prevedeva che gli obblighi di informativa in questione venissero assolti in via telematica anche mediante il ricorso alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Sulla natura esaustiva o meno dell'obbligo di consegna appena descritto ai fini dell'esonero della responsabilità datoriale si è a lungo interrogata la dottrina che, nel silenzio della legge, ha prediletto un'interpretazione prudentiale della norma²¹⁸, escludendo pertanto che la consegna dell'informativa esaurisca gli obblighi a carico del datore di lavoro, al quale è comunque imposta l'adozione delle altre misure previste in materia di sicurezza sul lavoro²¹⁹.

Ed infatti, malgrado l'assenza di un espresso richiamo nel Capo II della legge n. 81/2017²²⁰, è ormai opinione pressoché diffusa in dottrina che, considerando il lavoro agile (anch'esso) una delle espressioni del "lavoro a distanza" che l'art. 3, comma 10²²¹, del d.lgs. n. 81 del 2008

²¹⁸ Si veda PASCUCCI P., *La tutela della salute e sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d. lgs. n. 81 del 2008 dopo il Jobs Act*, Fano, 2017, p. 69. Ancora, PELUSI L. M., *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008*, in Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (a cura di) *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale*, cit., pagg. 154 e ss. Si veda altresì LAI M., *Salute e sicurezza e lavoro agile*, in RIMP, 2016, n. 3, p. 468.

²¹⁹ Una conferma in tal senso sembrerebbe evincersi, *a contrario*, dal dibattito parlamentare che ha preceduto l'emanazione della legge n. 81 del 2017, nel corso del quale sono state respinte le proposte di emendamento che, in adesione al parere espresso da Confindustria in sede di audizione al Senato, precisavano che la consegna dell'informativa consentisse di considerare assolto l'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro. Ulteriore conferma è stata inoltre fornita espressamente dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, come si vedrà più diffusamente *infra* al successivo paragrafo 2.

²²⁰ Cfr. PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, n. 1, 2017, pp. 1 ss.

²²¹ Ai sensi del quale "a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 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, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi 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. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. 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

intende tutelare, le previsioni di salute e sicurezza sul lavoro contenute nella legge n. 81/2017 vadano raccordate con quelle “generali”²²² previste dal Testo Unico²²³.

Funge tuttavia da contrappeso al carico prevenzionistico così delineato in capo al datore di lavoro l’obbligo di cooperazione del lavoratore agile *«all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte...per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali»* previsto dal secondo comma dell’art. 22 della legge n. 81 del 2017.

1.1 Infortuni e malattie professionali

Nell’ottica di circoscrivere la responsabilità datoriale che, se eccessivamente dilatata, potrebbe scoraggiare il ricorso al lavoro agile, oltre che per garantire un’adeguata protezione al lavoratore, il Legislatore ha poi riconosciuto, con l’art. 23, comma, 2, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, il *“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”*.

In questa prospettiva, una volta assolto l’onere assicurativo da parte del datore di lavoro, il rischio di risarcimento dei danni connessi ad eventi

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. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali”.

²²² Così come, tra l’altro, espressamente previsto dall’art. 5 comma 5 e art. 6 comma 1 del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile.

²²³ Cfr. GENTILINI D., FILOSA G., *La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working*, in *Working paper Adapt*, n. 20, 2020, p. 6.

occorri al fuori del perimetro aziendale grava sull’Inail.

La tutela prevenzionistica accordata al lavoratore agile si completa infine con il riconoscimento del cd. “*infortunio in itinere*”, intendendosi per tale, ai sensi art. 23, comma, 3, della legge 22 maggio 2017, n. 81, quello occorso al lavoratore “*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*”.

La norma, così come congegnata, condiziona l’indennizzo dell’*infortunio in itinere* ad una preventiva individuazione, in base a criteri di ragionevolezza, del luogo di svolgimento della prestazione agile dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o necessità personali del lavoratore.

Alla luce del delineato quadro, è indubbio che l’esatta declinazione degli obblighi di sicurezza gravanti sul datore di lavoro con riferimento alla prestazione svolta in modalità agile rappresenta – e rappresenterà – una delle sfide più ambiziose e al tempo stesso ardue da affrontare.

Ciò non solo in ragione dei moderni strumenti tecnologici utilizzati nello svolgimento dell’attività lavorativa da remoto, ma anche – e soprattutto – dell’ormai chiara emersione²²⁴ di “*una nozione mobile di ambiente di lavoro, fortemente influenzata dal modello organizzativo scelto dal datore di lavoro*”, con conseguente “*de-materializzazione*

²²⁴ Così LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour & Law Issues*, vol. 9, no. 1, 2023.

*degli spazi*²²⁵” e “*rottura della fissità del luogo, o dei luoghi di lavoro*²²⁶”.

2. La declinazione della tutela prevenzionistica del lavoratore agile tra responsabilità e cooperazione

Come detto in precedenza, il lavoro agile ha sovvertito il paradigma tradizionale della produzione e del lavoro per obiettivi aziendali.

In questo nuovo contesto, il supplemento di attenzione del datore di lavoro rispetto ai potenziali rischi derivanti dal lavoro *smart* e soprattutto la più ampia responsabilità del lavoratore sottendono un nuovo modello di gestione della sicurezza.

Il nodo principale in tema di salute e sicurezza nel lavoro agile attiene proprio alla demarcazione tra obblighi e responsabilità del datore di lavoro e ruolo del lavoratore, che si qualifica come perno e soggetto attivo della propria sicurezza in ragione della remotizzazione della prestazione lavorativa, svolta all'esterno dei locali aziendali, “*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*” e senza “*precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*” (art. 18, comma 1, l. 81 del 2017).

²²⁵ Si veda MALZANI F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè, 2014, pp. 13-14.

²²⁶ Cfr. MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro. L’uniformità non si addice al postfordismo*, WP CSDLE, It., n. 404/2019, p. 7; si veda pure BOZZAO P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali, federalismi.it*, 2022, p. 6.

2.1. L'obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro

Si è già fatto cenno nel paragrafo precedente ai principali compiti assegnati al datore di lavoro dalla legge in materia di salute e sicurezza del lavoratore agile.

In particolare, oltre alla statuizione generale per cui il datore di lavoro deve garantire «*la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile*», la legge gli impone di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza “*con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta*” che individui “*i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro*” (art. 22, comma 1, della legge n. 81 del 2017).

Si sottolinea fin da subito che l’obbligo di sicurezza attribuito al datore di lavoro non può esaurirsi nell’adempimento informativo sopra indicato, che finirebbe con l’assottigliarne fino di fatto a eliderne le responsabilità. Si è infatti già avuto modo di rilevare²²⁷ che il datore è chiamato a rispondere non solo e non tanto alla prescrizione del richiamato art. 22, ma ai ben più ampi obblighi previsti da diversi plessi normativi in materia di sicurezza, che concorrono a gravarlo di un peso specifico rilevante o, come è stato affermato in dottrina, di un obbligo di sicurezza “a tutto tondo”²²⁸. Si fa riferimento, in particolare, alle previsioni del T.U. del 2008, ma più in generale gli obblighi “*di fare*” imposti dall’art. 2087 Cod. civ.²²⁹

²²⁷ Cfr. Capitolo III, paragrafo I.

²²⁸ Cfr. CARINCI M. T., INGRAO A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour&Law Issues*, 7(2), 2021, p. 40.

²²⁹ Cfr. RIVA-SANSEVERINO L., *Disciplina delle attività professionali – Impresa in generale*, art. 2060-2134, in *Commentario Scialoja e Branca*, Zanichelli, Bologna, 1980, p. 195.

Del resto, è il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile a disporre espressamente che alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali *“si applicano gli obblighi di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i.”* (art. 6, comma 1) e che l'informativa al lavoratore va fornita anche *“in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza”* (art. 6, comma 2).

Quest'ultima previsione appare tra l'altro in linea con l'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2008, che impone al datore di rielaborare la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori²³⁰ e il relativo documento²³¹ *“in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate”*.

Ne deriva una visione dinamica e adattativa del sistema di prevenzione, tanto più imprescindibile in ragione dell'innovazione tecnica e digitale che spesso implica modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza.

In definitiva, è l'ordinamento stesso a scongiurare l'eclissi del datore di lavoro dall'applicazione dei presidi della prevenzione primaria nell'organizzazione aziendale. Egli è anzi continuamente chiamato, in

²³⁰ Che integra un obbligo del datore di lavoro non delegabile ex art. 17, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81 del 2008.

²³¹ Di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008.

qualità di “*detentore dei poteri e dell’organizzazione*”²³², a orientare quest’ultima alla tutela della salute dei propri dipendenti e alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro²³³.

2.1.1. L’informativa e la valutazione dei rischi

Alla luce delle considerazioni che precedono, è evidente come in materia di sicurezza la sfera di spettanza del datore di lavoro e quella del lavoratore siano complementari: solo nella misura in cui il primo effettui un’accurata valutazione dei rischi generali e specifici dell’ambiente lavorativo²³⁴ può aver luogo un’efficace attività di informazione e di formazione²³⁵ del secondo.

È in questa prospettiva che alcuni considerano l’informativa di cui all’art. 22 della legge n. 81 del 2017 come un estratto del documento di valutazione dei rischi²³⁶.

Come già indicato, l’informativa deve individuare “*i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro*”. I “*rischi generali*” annoverano, ad esempio, quelli solitamente collegati alle patologie che tipicamente affliggono il videoterminalista, quali l’affaticamento della vista dovuto a scarsa o

²³² Sul tema, si veda FERRARO G., *Il datore di lavoro e l’obbligazione di sicurezza: attribuzioni di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza, Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, pp. 114 e ss.

²³³ Cfr. CHAPPELLU D., *Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 2023, p. 265.

²³⁴ In questo senso si esprime altresì la Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile nella P.A. del Presidente del Consiglio dei Ministri.

²³⁵ Si rinvia al Capitolo III, paragrafo 5 del presente elaborato.

²³⁶ Cfr. MALZANI F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *Dir. Lav. Mer.*, I, 2018, p. 23.

non corretta illuminazione oppure problemi muscolo-scheletrici dovuti alla postura e all'ergonomia in generale²³⁷.

I “rischi specifici” sono invece strettamente riconducibili alle peculiari modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa agile e durante la fase pandemica sono risultati sicuramente acuiti²³⁸ in relazione alla maggiore diffusione di fenomeni quali l'iperconnessione, la dipendenza tecnologica e il c.d. *tecnostress*²³⁹, ma anche l'isolamento²⁴⁰, la mancanza di una sana interazione umana con i colleghi, l'*overworking* e il c.d. *workaholism*²⁴¹.

²³⁷ L'art. 174 del T.U., applicabile, come ampiamente esposto, anche al lavoro agile, contiene un'elencazione dettagliata dei rischi che devono essere valutati: rischi per la vista e per gli occhi (a) legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale (b) nonché alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale (c).

²³⁸ Cfr. D'ONGHIA M., *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in ZOPPOLI L. (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in *Quaderni Riv. dir. lav. merc.*, Napoli, 2021, p. 102.

²³⁹ Per *tecnostress* si intende una patologia da stress causata dall'utilizzo eccessivo e disfunzionale delle ICT (*Information and Communication Technologies*), con ripercussioni negative sia sul piano sociale sia sul piano professionale del soggetto che ne è affetto.

²⁴⁰ Non si pensi che la condizione di isolamento sia appannaggio esclusivo dei dipendenti che lavorano all'esterno dell'azienda. Anche nei lavoratori in sede, infatti, potrebbero manifestarsi percezioni di isolamento, alienazione e disfunzione sociale (ad esempio nei casi in cui la sede lavorativa non preveda l'assegnazione di postazioni fisse per ciascun lavoratore, imponendo così di utilizzare postazioni che possono variare anche ogni giorno, previa prenotazione tramite apposita app), pregiudicando così non solo l'instaurazione di un rapporto stabile con i colleghi, ma anche la possibilità effettiva di interazione umana che la parte di attività lavorativa svolta nei locali aziendali dovrebbe favorire.

²⁴¹ Il *workaholism* o dipendenza da lavoro è una condizione patologica caratterizzata dall'impossibilità di cessare lo svolgimento della prestazione lavorativa, che nello *smart worker* coincide con la tendenza irrefrenabile a non disconnettersi, tanto da essere inclusa nella lista delle *cyber*-dipendenze. Più in generale, la Corte di Giustizia ha sottolineato il carattere onnicomprensivo della valutazione dei rischi, che deve pertanto ricomprendere, a titolo esemplificativo, anche i rischi derivanti da intensificazione dei ritmi lavorativi, iper-connessione, sovraccarico informativo/cognitivo ed emotivo, *overworking*, isolamento, *cyberbullying* e *mobbing*. In generale, sui rischi emergenti cfr. Eu-Osha, *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, 2017.

Di tutti questi rischi dunque il datore di lavoro deve tenere conto ai fini di una valutazione²⁴² che costituisce il primo e prodromico tra gli strumenti di prevenzione a disposizione (*rectius* rimessi alla responsabilità) del datore.

In adesione poi al presupposto che la mera consegna dell'informativa sulla suddetta valutazione non esaurisce affatto il più ampio novero degli obblighi di sicurezza che incombono sul datore di lavoro agile, non può che rendersi necessario ricostruire tali obblighi per come sono declinati nel T.U. del 2008²⁴³ e, soprattutto, rendere conto degli opportuni adattamenti con i quali essi possano attagliarsi alle concrete caratteristiche del lavoro agile²⁴⁴.

²⁴² Da intendersi, secondo l'art. 2, comma 1, lett. q, d.lgs. n. 81/2008, quale *“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”*. Cfr. anche Capitolo II, paragrafo 1.3. del presente elaborato.

²⁴³ Anche, come già esposto, in virtù del richiamo operato dall'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81 del 2008 ai *“lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza”*. In dottrina è stato osservato come tale norma, lungi dal prevedere un regime di disciplina *“semplificato”* rispetto agli obblighi di cui al d.lgs. n. 81/2008, (cfr. FALASCA G., *Jobs act autonomi e smart working. La nuova normativa*, in *GLav*, 2017, 22, 16), semmai rafforza le protezioni preventive, adattandole alle specificità del lavoro prestato da remoto. Si veda anche MAIO V., *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, diretto da PERSIANI M. - LEPORE M., Utet giuridica, 2012, 94 ss. e PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 1, 2017, p. 8, che sottolinea che la continuità della prestazione va intesa come sinonimo del requisito di *“regolarità”*; già sul punto, PASCUCCI P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, Aras edizioni, 2014, 60. Così anche PELUSI L.M., *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *DRI*, 2017, IV, pp. 1041 e ss.

²⁴⁴ Cfr. art. 36, comma 3, d.lgs. n. 81 del 2008, che impone di rendere anche al lavoratore a domicilio le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività dell'impresa in generale, su quelli specifici cui il lavoratore è esposto nonché sulle misure di protezione e prevenzione adottate, a conferma dell'applicabilità di tale obbligo anche a prestazioni lavorative delocalizzate o dematerializzate.

A questo riguardo, è importante sottolineare la lungimiranza ravvisabile in alcuni indici normativi del T.U. che sono espressione del legame tra evoluzione tecnologica e lavoro sicuro²⁴⁵ e tentano di tratteggiare una valutazione dei rischi *future-proof*, che deve cioè potenzialmente guardare all'esposizione di rischi non ancora palesati, dematerializzati o derivanti da modelli di organizzazione del lavoro diversi da quello tradizionale e dettati dalla progressiva evoluzione della scienza e della tecnica nonché delle misure di prevenzione e protezione.

Ne deriva uno sforzo del datore di lavoro (anche) agile non solo di effettuare la valutazione dei rischi nelle sedi di esecuzione del rapporto di lavoro esterne ai locali aziendali, ma anche di adottare tutte le misure preventive idonee a gestire tanto i pericoli contingenti²⁴⁶ – si pensi ai fattori di rischio ambientale influenzati dalla potenzialità dell'attività *outdoor* e come tali difficilmente valutabili in chiave prevenzionistica – quanto quelli potenzialmente derivanti dal c.d. ignoto tecnologico²⁴⁷.

²⁴⁵ Ci si riferisce agli artt. 29, comma 3, che prevede di rielaborare il DVR “*in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione [...]*” e all'art. 30, comma 4, che contempla il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo in presenza di determinate circostanze tra cui “*mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico*”.

²⁴⁶ In realtà, alcuni profili di rischio sono comuni sia alle forme di lavoro a distanza sia a quelle di svolgimento in presenza: oltre al *tecnostress*, si pensi ad esempio al *phubbing* (comportamento che consiste nell'ignorare l'interlocutore durante normali interazioni sociali per dedicarsi, piuttosto, al proprio *smartphone*), nonché alla c.d. *fear of missing out*, una forma di ansia sociale che conduce a un rapporto compulsivo con gli strumenti lavorativi di connessione e comunicazione.

²⁴⁷ In argomento si veda LUDOVICO G., *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, a cura di LUDOVICO G., FITA ORTEGA F., NAHAS T. C., Milano University Press, 2021, pp. 88 e ss.; per i riflessi sulla tutela assicurativa del lavoratore, PIGLIALARMÌ G., *L'accertamento del nesso di causalità nei casi di infortunio e malattie professionali. Il problema dell'ignoto tecnologico e dei rischi diffusi*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2, 2022, pp. 287-314.

A fronte della vocazione onnicomprensiva della valutazione dei rischi richiesta al datore di lavoro e della particolare attitudine del lavoro agile a creare situazioni di rischio non facilmente preventivabili, c'è chi si è spinto in dottrina²⁴⁸ a generalizzare ed estendere il debito di sicurezza del datore di lavoro fino a farlo coincidere con un generale obbligo di “precauzione”, atto a orientare i comportamenti dello stesso rispetto a fattispecie di rischio mutevoli e pertanto non interamente prevedibili.

2.2. I rischi psicosociali e l'importanza dell'accordo individuale di lavoro agile

Nel quadro così delineato, i fattori di rischio “specifico” maggiormente rilevanti finiscono col riguardare l'organizzazione tutta dell'attività lavorativa, e, per questa via, le dinamiche di conciliazione tra vita familiare e vita professionale (in un'ottica che tenga conto anche delle specifiche implicazioni in termini di differenze di genere²⁴⁹).

Su un piano concreto, quanto sopra si traduce in un impianto prevenzionistico finalizzato innanzitutto a scongiurare o correggere condizioni organizzative che consentano la diffusione di prassi di eccessiva dilatazione dei tempi di lavoro e la conseguente insorgenza di malattie psico-somatiche nei lavoratori.

²⁴⁸ Nonostante, il criterio prevenzionale di stampo comunitario sembra essere prevalente nell'ambito della prestazione resa in modalità *smart*. Sul rapporto tra i due principi, si veda ANGELIS N. D., *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, in *Massimario di Giurisprudenze del Lavoro*, 2, 2023. Si veda altresì LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in GAROFALO G. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018.

²⁴⁹ Sul tema si veda DI MASI M., *Tempo di vita e "smart working": una critica*, in *Rivista critica del diritto privato*, 3, 2021, pp. 461-470; per un focus relativo alla recente emergenza pandemica, cfr. BASSU C., *Parità di genere ai tempi del Coronavirus: l'impatto diretto e indiretto della crisi sanitaria sui diritti delle donne*, in *Percorsi costituzionali*, 2, 2019, pp. 593-628.

Si tratta dei c.d. rischi psicosociali²⁵⁰, tema rispetto al quale il dibattito europeo è particolarmente consapevole²⁵¹ ma che non ancora trovato adeguata trasposizione nel quadro tecnico-normativo in cui ci muoviamo e in cui la nozione di stress lavoro-correlato ex art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2008 continua a fungere da “collettore unico”²⁵².

Del resto, non sembrano ancora sufficienti neppure i monitoraggi empirici e le valutazioni di impatto di tali rischi, in parte a causa della difficoltà nel misurare aspetti connessi alla persona del lavoratore e alla sua interrelazione con l’attività, l’ambiente e l’organizzazione lavorativa²⁵³.

In questo contesto dai contorni non particolarmente nitidi, la ripartizione delle responsabilità in materia infortunistica si gioca prevalentemente tramite il patto bilaterale di cui all’art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017, che deve disciplinare tra l’altro “*l’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*”.

²⁵⁰ Per tutti, BALANDI G.G. - CALAFA’ L. - LEROUGE L. - MOLINA NAVARRETE C. - PERUZZI M. - STEINBERG M.- TRIOMPHE C.E. - VAN DER PLANCKE V., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, WPO, 2012, 14.

²⁵¹ Cfr. COM(2021) 323 final, 28 giugno 2021, recante il *Quadro strategico dell’UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*, che ha fortemente richiamato l’attenzione degli Stati membri su questo tema, ma anche la Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale.

²⁵² Cfr. ANGELINI L., *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, a cura di ANGELINI L., WPO, 2014, 31, 79.

²⁵³ Cfr. Ilo, *Psychosocial factors at work: recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984.

Come si illustrerà meglio di seguito, i due aspetti rimessi alla definizione dell'accordo individuale di lavoro agile e di maggior interesse dal punto di vista della salute e sicurezza sono: il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (o quantomeno le caratteristiche della stessa) e la strumentazione assegnata e/o utilizzata dal lavoratore, anche nell'ottica dei doveri di vigilanza e controllo posti in capo al datore di lavoro.

2.3. L'indeterminatezza del luogo di lavoro

Rinviando al prosieguo per quanto attiene alle problematiche connesse alla disarticolazione temporale della prestazione²⁵⁴, il primo profilo critico da analizzare nella fattispecie lavorativa "agile" è la connaturata e indefettibile indeterminatezza del luogo di lavoro.

È evidente infatti che un luogo di lavoro²⁵⁵ esterno all'azienda possa più facilmente sfuggire al controllo, diretto o indiretto, del datore di lavoro.

In quest'ottica, l'accordo individuale di lavoro agile deve prevedere – come richiesto dall'art. 2, comma 2, lett. c) del Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 2021 – *“i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali”*.

²⁵⁴ Cfr. Capitolo III, paragrafo 3 del presente elaborato.

²⁵⁵ La giurisprudenza interpreta con larghezza il concetto in esame, prevedendo 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”* (Cass. pen., sez., IV, 5 ottobre 2017, n. 45808). Cfr. anche l'esautiva giurisprudenza richiamata da ALES E., *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro “multi-locale”: quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in *La tutela antinfortunistica oggi*, ALES E. - CANAVESI G. (a cura di), Editoriale Scientifica, 2020, pp. 132-133. Analogamente, ai sensi dell'art. 3, lett. c, della Convenzione OIL n. 155/1981, *“l'espressione “luogo di lavoro” significa ogni posto nel quale i lavoratori si devono trovare o si devono recare a causa del proprio lavoro e che sono collocati sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro”*.

Il menzionato Protocollo²⁵⁶, nel sancire che la prestazione lavorativa “*deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza*” (art. 6, comma 3), assegna poi un’importanza centrale alla contrattazione collettiva, alla quale si rinvia “*per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. [...]*” (art. 6, comma 4), oltre che per “*individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale*” (art. 4, comma 2).

La composita cornice normativa e negoziale sopra esaminata e preordinata all’individuazione del luogo di lavoro porta ragionevolmente a ritenere che quest’ultima spetti al datore di lavoro. Appare dunque dissonante con questo quadro e discutibile²⁵⁷ che il Protocollo (all’art. 4, comma 1) finisca con il rimettere in ultima istanza al singolo lavoratore la possibilità di eleggere liberamente il luogo ove svolgerà la prestazione lavorativa “*purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza*”.

L’assenza di una “*postazione fissa*” menzionata dal comma 1 dell’art. 18 della Legge n. 81/2017 non dovrebbe accompagnarsi all’assoluto arbitrio del lavoratore, quanto piuttosto alla “*possibilità di svolgere la prestazione in luoghi diversi, esterni al perimetro aziendale, ma preventivamente concordati con il datore di lavoro, il quale potrebbe esercitare il potere di accesso di cui all’art. 3, comma 10, TU*”²⁵⁸.

²⁵⁶ Sul tema si veda ZOPPOLI L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e “gli altri”*, in *LDE*, 2022, 1, pp. 1 e ss.; FENOGLIO A., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, 2022, 8, 1, pp. 197 e ss.

²⁵⁷ Sull’ambiguità della previsione si rimanda a CARINCI M. T. - INGRAO A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, cit., p. 41.

²⁵⁸ Cfr. LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, cit., p. 485.

L'applicazione ragionevole della normativa richiamata implicherebbe dunque che, prima della stipulazione del patto di lavoro agile, il datore di lavoro valuti la necessità di circoscrivere il novero dei luoghi rispondenti ai parametri di adeguatezza a fini di tutela della salute in cui il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro in base a una scelta non interamente libera, ma discrezionale.

In questa prospettiva, il datore di lavoro dovrebbe dunque perimetrare in positivo i luoghi in cui la prestazione esterna ai locali aziendali deve essere svolta o almeno escludere in negativo quelli in cui non può svolgersi in quanto inadeguati ad assicurare la necessaria protezione della salute e sicurezza del lavoratore.

Tale specificazione potrebbe essere effettuata dal datore di lavoro in via generale, mediante regolamento aziendale o accordo collettivo²⁵⁹, oppure a livello individuale, tramite il patto di lavoro agile.

Tale adempimento definitorio da parte del datore di lavoro (in via positiva o negativa) dei luoghi idonei allo svolgimento della prestazione discende direttamente dall'art. 2087 c.c. (oltre che dall'art. 22, comma 1, l. 81 del 2017) ed è ritenuto non trasferibile sul lavoratore, nemmeno in virtù dell'obbligo di cooperazione di cui all'art. 22, comma 2, della legge n. 81 del 2017²⁶⁰. Pertanto, in caso di inadempimento da parte del datore di lavoro di questo obbligo preliminare, nessun addebito – né sul piano disciplinare né su quello risarcitorio – potrebbe ricadere sul lavoratore che in concreto svolga il suo lavoro in ambienti pregiudizievoli per la sua salute.

²⁵⁹ Per una breve analisi in ordine alla declinazione dei limiti emersi nella contrattazione collettiva circa l'individuazione del luogo di lavoro nella prestazione agile si rinvia al Capitolo IV del presente elaborato.

²⁶⁰ Si veda LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour&Law Issues*, vol. 9, 1, 2023, p. 39.

2.4. La strumentazione utilizzata dal lavoratore smart

Il secondo comma dell'art. 18 della legge n. 81 del 2017 individua nel datore di lavoro il *“responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*.

Da questa disposizione e dalla più ampia disciplina applicabile in materia di attrezzature fornite dal datore di lavoro²⁶¹ si ricava che la parte datoriale deve costantemente garantire la conformità di strumenti, attrezzature e dispositivi alla normativa di sicurezza prevista dal Titolo III del d.lgs. n. 81 del 2008²⁶² e predisporre un'adeguata informazione²⁶³ e formazione nei confronti dei lavoratori²⁶⁴, comunque onerati di prestare la diligenza richiesta nell'utilizzo della strumentazione.

Al riguardo, si precisa che il datore di lavoro è giuridicamente responsabile, ai sensi dell'art. 2043 Cod. civ., per tutti i danni procurati

²⁶¹ Circa le attrezzature fornite al lavoratore, la disciplina generale di cui agli artt. 70-73 del T.U. sulla sicurezza è espressamente richiamata dall'art. 3, comma 10 dello stesso T.U.

²⁶² E, più in generale, *“alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.”*, così come espressamente previsto dal comma 5 dell'art. 5 del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile.

²⁶³ A tal riguardo, la circolare Inail n. 48 del 2017 precisa che *“il datore di lavoro deve fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al titolo III del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione”*.

²⁶⁴ Anche al fine di predisporre i necessari dispositivi di protezione individuale di cui agli articoli 74-79 del T.U.

a terzi a causa del non corretto funzionamento e/o della mancata manutenzione periodica della strumentazione tecnologica²⁶⁵.

È peraltro opinione diffusa²⁶⁶ che tale la responsabilità possa ritenersi estesa a tutti gli strumenti assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa “*indipendentemente dalla natura tecnologica degli stessi*”²⁶⁷.

Non altrettanto pacificamente è possibile ampliare l'ambito di applicazione delle disposizioni richiamate alle ipotesi in cui il lavoratore utilizzi strumentazione propria, posto che la normativa menziona esclusivamente la strumentazione e le apparecchiature fornite dal datore di lavoro²⁶⁸.

A tal proposito, parte della dottrina ritiene il lavoratore responsabile in prima persona della valutazione di conformità alla normativa vigente della strumentazione propria e del controllo del suo corretto funzionamento²⁶⁹. Altri al contrario argomentano, in modo ad avviso di chi scrive condivisibile, che sia sempre il datore ad essere gravato dall'onere di assicurare il buon funzionamento e la sicurezza della

²⁶⁵ Cfr. PRETEROTI A., *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), Wolters Kluwer, CEDAM, 2018.

²⁶⁶ Cfr. PESSI R. FABOZZI R., *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018, p. 231.

²⁶⁷ Tale considerazione troverebbe fondamento nel generale obbligo di cui all'art. 2087 c.c. che stabilisce che “*il datore di lavoro 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 e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”. Si consideri, tra l'altro, che l'art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017 si riferisce in termini generali agli “*strumenti utilizzati dal lavoratore*”.

²⁶⁸ Tale conclusione sembra avvalorata dalla lettura dell'art. 18 comma 2 della legge 81 del 2017, secondo cui gli strumenti tecnologici sono “*assegnati*” dal datore di lavoro.

²⁶⁹ Si veda DEL RE A., *Smart working. Problemi e soluzioni applicative*, Pacini giuridica, 2021, p. 43.

strumentazione propria utilizzata dal lavoratore, purché preventivamente concordata con il datore di lavoro. A sostegno di questa tesi, si considerino sia l'art. 5, comma 2, del Protocollo Nazionale (ai sensi del quale “*laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese*”) sia la contrattazione aziendale, ove non è ormai rara l'adozione di politiche di BYOD²⁷⁰.

2.5. L'obbligo di cooperazione in capo al prestatore di lavoro agile

Nell'ecosistema di sicurezza sin qui delineato, l'obbligo di “*cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione*” previsto dall'art. 22, comma 2, della legge n. 81 del 2017 esprime il rilievo del ruolo del lavoratore quale attore consapevole e fattivo nella costruzione di un ambiente di lavoro agile sicuro²⁷¹.

In concreto, il lavoratore deve, ad esempio, utilizzare la strumentazione tecnologica fornita in modo corretto²⁷², nonché comunicare tempestivamente al datore malfunzionamenti o problemi riscontrati nell'utilizzo della stessa.

²⁷⁰ L'approccio *Bring Your Own Device* (BYOD) consente ai dipendenti di utilizzare i dispositivi personali (telefono, laptop, *tablet* o altro) per accedere alle applicazioni e ai dati aziendali, anziché richiedere necessariamente l'utilizzo di dispositivi forniti dall'azienda. Per alcuni esempi di tale approccio nella contrattazione collettiva aziendale, si rinvia al Capitolo IV del presente elaborato.

²⁷¹ Si vedano PASCUCCI P., *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in *DLRI*, 2021, 171, 421 ss. e LAZZARI C., *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in *DSL*, 2022, 1, I, pp. 1 e ss.

²⁷² Cfr. GIARDETTI M., CIAVARELLA F., GIARDETTI A., *Jobs Act del Lavoro Autonomo e Smart Working*, in *Il Civilista*, Officina del Diritto, Giuffrè, 2017.

Ancora, e come in precedenza osservato, il lavoratore viene responsabilizzato anche nella scelta dei luoghi idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa, che dovrà ricadere su luoghi non pericolosi.

L'obbligo di cooperazione posto a carico del lavoratore dal menzionato art. 22, comma 2, in sintonia con l'art. 20 del T.U., dovrà certamente ricomprendere anche la comunicazione di tutti gli elementi informativi necessari a consentire la corretta valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro.

Il lavoratore deve in ogni caso osservare le direttive aziendali imposte dal datore di lavoro e assumere una condotta conforme al precetto dell'art. 2104 Cod. civ.²⁷³.

Più in generale, la giurisprudenza più recente ha sottolineato che con le richiamate disposizioni della l. n. 81 del 2017 e del d.lgs. n. 81 del 2008 si è compiuto il passaggio *“da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro [...], ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori”*²⁷⁴.

In questo nuovo paradigma, il lavoratore diviene protagonista della prevenzione e della tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, sebbene rimanga ferma la necessità di tenere distinta la sua posizione giuridica da quella del datore. In altri termini, l'evoluzione del modello che si sta prendendo in considerazione non equivale affatto a trasferire da datore

²⁷³ Ai sensi del quale *“il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*.

²⁷⁴ *Ex multis*, Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486 e, più di recente, Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697; Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 836, tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

a prestatore le rispettive responsabilità e viceversa²⁷⁵ e lascia dunque impregiudicata l'impostazione di fondo ben cristallizzata nella Direttiva 89/391/Cee, secondo la quale *“gli obblighi dei lavoratori nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro”* (art. 5, par. 3).

Alla luce di tutto quanto sopra illustrato, l'organizzazione aziendale assurge a fulcro sul quale ragionare per stabilire il corretto equilibrio tra debito e credito di sicurezza e far emergere una distribuzione di responsabilità che rifletta l'effettivo riparto dei compiti in concreto assegnati alle varie parti coinvolte.

L'ampio concetto di *“valutazione dei rischi”* quale tradizionale veicolo principe della prevenzione sembra oggi riferibile non tanto all'organizzazione come entità fisica, quanto all'insieme delle regole del processo di lavoro²⁷⁶.

La prevenzione primaria in questo scenario si declina nell'analisi delle singole decisioni che possano determinare condizioni di rischio, al fine di modificarle o sostituirle con soluzioni alternative.

3. Benessere lavorativo e disconnessione

Come ormai noto, la disconnessione ha assunto un'indubbia centralità nel dibattito sul lavoro remotizzato²⁷⁷ e sulla necessità di ripensare

²⁷⁵ Sul rischio di avallare la trasformazione di *“un diritto di credito del lavoratore in un obbligo giuridico verso se stesso e/o verso la controparte datoriale”*, cfr. TULLINI P., *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, Labor, 2017, 2, p. 132.

²⁷⁶ Cfr. PASCUCCI P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, 2017, p. 170.

²⁷⁷ Sul dibattito in ordine ai problemi interpretativi posti in particolare dalla legislazione dell'emergenza, si veda MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del lavoro*, 2020; PERSIANI M., *Prologo*, in MARTONE M. (a cura di), *Il*

funditus la disciplina dettata per il “lavoro nell’impresa”, evidentemente inadeguata per il lavoro agile caratterizzato, per quanto in questa sede interessa, dall’assenza di una predeterminazione dei tempi di lavoro che pone in crisi la perimetrazione dell’obbligazione di sicurezza²⁷⁸.

Sebbene non sia mancato chi abbia parlato di vero e proprio “diritto di nuova generazione²⁷⁹”, quello alla disconnessione del lavoratore agile, previsto dall’art. 19 comma 1 della Legge n. 81 del 2017, a parere di chi scrive potrebbe più correttamente essere considerato una articolazione del più generale “diritto al riposo” che è il naturale contraltare del sinallagma della prestazione lavorativa²⁸⁰, seppur con

lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza pandemica, cit., 2020, pag. 1. Si veda altresì BROLLO M., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. giur.*, 2020, 6, pp. 553 e ss., nonché CARUSO B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno Smart Working*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, pp. 215 e ss.

²⁷⁸ Cfr. BROLLO M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - il rapporto individuale di lavoro*, Relazione Aidlass - Giornate di studio Campobasso, 25-26 maggio 2023 (dattiloscritto - versione del 17 maggio 2023), p. 100.

²⁷⁹ Così ROTA A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, p. 172; nello stesso senso, anche se individuando fondamenti giuridici differenti, POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei 'diritti digitali*, in *RCP*, 2017, n. 1, p. 8 e ss; DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour&Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 2, p. 28. In particolare, POLETTI D. ritiene che il fondamento del diritto alla disconnessione come nuovo diritto soggettivo discenda dall’art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell’uomo del 1950, ovvero il diritto al rispetto della vita privata e familiare. ROTA A. ritiene invece che il diritto soggettivo discenda dal combinato disposto degli artt. 2, 4, 14, 32, 36 comma 2 e art. 41 comma 2 Cost. Si veda altresì ALLAMPRESE A., PASCUCCHI F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, e BAVARO V., *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 3, 2021, p. 4 e ss. Non sono mancati peraltro Autori che, partendo da un’interpretazione strettamente letterale, hanno lanciato un orientamento diametralmente opposto, dubitando della disconnessione come di un diritto soggettivo del lavoratore. Si veda, *inter alios*, LAI M., *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *DRI*, 2020, n. 3, p. 678.

²⁸⁰ Sebbene non facciano esplicito riferimento al diritto alla disconnessione, sono rintracciabili all’interno dell’ordinamento norme che, pur essendo dettate per i lavoratori non agili, possono costituire un antecedente ed un fondamento per i

delle specificità che non rendono interamente sovrapponibili i due concetti²⁸¹.

In altri termini, con il citato art. 19 il Legislatore, disponendo che l'accordo di lavoro agile debba individuare i *“tempi di riposo del lavoratore”*, oltre ad indicare *“le misure tecniche e organizzative necessarie”* per assicurarne la disconnessione *“dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”*, ha positivizzato il diritto del lavoratore agile – al pari del lavoratore in presenza – di rendersi irreperibile al suo datore di lavoro, ai colleghi ed ai terzi, senza conseguenze negative da un punto di vista retributivo o disciplinare.

Va precisato sin d'ora che la norma sopra citata non ha definito il diritto della disconnessione²⁸² (a conferma, che non si tratta di un *“nuovo”*

lavoratori agili. L'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, in materia di riposo giornaliero, dispone, dando attuazione alle direttive europee 94/104/CE e 200/34/CE, che il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo ogni ventiquattro ore. Ebbene, il lavoro agile non è certo la prima fattispecie in cui il lavoratore svolge la propria prestazione *“senza precisi vincoli d'orario”*: l'art. 17 comma 5 del d.lgs. n. 66 del 2003, disciplinante le deroghe alla disciplina del riposo giornaliero, infatti, prevede che per i *“lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi”*. La norma è dettata in particolare *“nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori”* per le *“prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele - lavoro”*, certamente comparabili ai lavoratori agili.

²⁸¹ Se infatti il diritto al riposo è il diritto al non svolgere la prestazione lavorativa, il diritto alla disconnessione può definirsi (mancando una definizione proposta dal legislatore nazionale, come si vedrà meglio *infra*) come il diritto ad *“astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali, nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative”* (definizione contenuta al Punto 16 della Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021). A conferma di questa non perfetta coincidenza, si pone altresì la normativa emergenziale dettata per il lavoro da remoto durante la pandemia. L'art. 2 comma 1 *ter* del d.l. n. 30 del 2021 dispone il diritto alla disconnessione *“rispettando eventuali accordi sottoscritti dalle parti ed eventuali periodi di reperibilità concordati”*. Ebbene, le parti ben avrebbero potuto sottoscrivere degli accordi di reperibilità durante il periodo di disconnessione.

²⁸² A differenza di quanto accaduto ad esempio in Francia, prima nazione ad introdurre il diritto alla disconnessione con l'art. 55 della c.d. Loi Travail del 2016. Per una testimonianza dell'esperienza francese, si rinvia a RAY J.E., *Naissance et*

diritto), né ha dettato specifiche misure minime che i datori di lavoro devono rispettare.

In ogni caso, la *ratio* di una simile disposizione appare chiara: la natura “digitalizzata” del rapporto di lavoro agile, e quindi la sua “aleatorietà”, erode l’efficacia delle tradizionali tecniche protettive²⁸³ (del resto, problematiche comparabili si presentano laddove si consideri il problema dell’esercizio concreto dei poteri datoriali a fronte della destrutturazione del rapporto di lavoro, come visto nel precedente paragrafo) e rende dunque necessaria una maggiore attenzione alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore digitale.

A questo proposito, già all’acme dell’emergenza pandemica il ricorso generalizzato al lavoro da remoto²⁸⁴, se ha certamente contribuito a salvaguardare la salute della collettività (quindi non solo dei lavoratori) ha altresì dimostrato che, anche in un lasso di tempo relativamente breve, il lavoro digitale può condurre con relativa facilità a fenomeni

avis de décès du droit à la déconnexion: le droit a la vie privée du XXI siècle, in *DS*, 2002, n. 11, pp. 941 e ss., che già nel 2002 teorizzò la disconnessione come diritto a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (diritto al riposo ed alla separazione vita/lavoro), in un rapporto contraddistinto dalla c.d. “*télé-disponibilité*”. Simile esperienza si è registrata altresì in Spagna, che ha introdotto il diritto alla disconnessione con l’art. 88 LOPD (*Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*). Per un approfondimento in ottica comparata si veda DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 e nell’esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 4, pp. 1036 e ss.; R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour&Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 2, pp. 19 e ss.

²⁸³ Si veda sul punto ICHINO P., *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, pp. 525 e ss.

²⁸⁴ Cfr. Capitolo I, paragrafo 2, del presente elaborato.

patologici²⁸⁵, quali stress da lavoro correlato²⁸⁶ e *burn-out*²⁸⁷. Ed infatti, se da un lato il lavoro agile nasce come strumento per garantire la realizzazione del c.d. *work-life balance* attraverso una (teorica) maggiore flessibilità oraria al lavoratore, dall'altro lato la sfocatura dei confini tra vita lavorativa e vita privata (il c.d. *time porosity*²⁸⁸) può portare al fenomeno del lavoratore “*sempre connesso*”²⁸⁹, vale a dire

²⁸⁵ A questo proposito si veda *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound, ILO Research Report, 2017, 25, disponibile presso <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>. Secondo tale studio, che si rifà anche a simili studi condotti da organizzazioni nazionali, in particolare dai dirigenti intervistati in Italia erano percepite come gravi minacce al benessere dei lavoratori la mancanza di interazione sociale e dalla solitudine (42%) oltre che la mancanza di aiuto da parte dei colleghi durante il lavoro (30%). Tutti fenomeni che sono ovviamente amplificati nel caso del lavoro agile, in particolar modo durante il periodo pandemico.

²⁸⁶ Sullo stress da lavoro correlato la dottrina è ovviamente amplissima. In questa sede, senza pretese di completezza, si possono citare VALLEBONA A., *La responsabilità per lo stress lavoro correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in *Mass. Giur. Lav.*, nn. 1 e 2, 2012, pp. 26 e ss.; PERONE G., *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, ivi, p. 27; SANTORO PASSARELLI G., *Lo stress lavoro - correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, ivi, 33; PICCININI S., *Stress lavoro-correlato tra rischio e danno*, ivi, pp. 47 e ss.; PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I working papers di Olympus*, 6, 2012; CATAUDELLA M.C., *Lavorare stanca, Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, pp. 67 e ss.

²⁸⁷ Il *burn-out* è stato inserito nell'*International Classification of Disease* nel maggio 2019, venendo considerato come “sindrome” legata alla sottoposizione a stress cronico. Osservata originariamente tra le c.d. “*helping profession*” come medici, poliziotti ed assistenti sociali, oggi si ritiene diagnosticabile per tutte le categorie di lavoratori. Più estensivamente sul *burn-out* si veda CARLINI L., FIDENZI L., GUALTIERI G., NUCCI G., FAGIOLINI A., COLUCCI A., GABBRIELLI M., *Analisi e valutazione medico legale della sindrome da burnout nell'ambito delle helping profession e della tutela INAIL per i casi di malattia e suicidio*, in *Riv. di psichiatria*, 51, n. 13, 2016 e PELLEGRINO F. - ESPOSITO G., *Burn - out, mobbing e malattie da stress lavoro. Il rischio psico - sociale e lo stress lavoro correlato*, Verona, 2019, pp. 45 e ss.

²⁸⁸ Sul concetto di *time porosity* si veda GENIN E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n. 3, 280 ss, ma anche MOSCARITOLO I., *Time Porosity: una chiave di lettura per una nuova realtà del tempo di lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 13 febbraio 2017.

²⁸⁹ Cfr. KRAUSE R., “*Always on*”: *the Collapse of the Work-Life Separation in Recent Developments, Deficits and Counter-Strategies*, in E. Ales et Al. (eds.),

all'eccessivo incremento delle ore di lavoro e ad un correlato aumento delle patologie lavoro correlate.

Non deve allora sorprendere che il Legislatore abbia sentito l'esigenza di approntare nuove tutele per il lavoratore agile, disponendo per questa via il diritto alla disconnessione che, alla luce di quanto precede, si può allora definire come antitesi della "connessione", vale a dire come l'opposto del periodo in cui il lavoratore è connesso e dunque a disposizione del datore di lavoro, dei colleghi e dei terzi per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, ovvero ancora come il "*diritto alla vita privata del ventunesimo secolo*"²⁹⁰.

Di conseguenza, il diritto alla disconnessione – che, derivando da norme inderogabili, non è un diritto nella disponibilità delle parti²⁹¹ – può pienamente considerarsi una misura di sicurezza per il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore²⁹², rientrando come tale

Working in Digital and Smart Organizations, Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations, Palgrave Macmillan, 2018, p. 223 e ss.

²⁹⁰ Così RAY J. E., *Naissance et avis de décès à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *Droit social*, 2002, p. 939.

²⁹¹ Che tuttavia hanno la facoltà di disciplinarne la collocazione temporale. Sul tema si veda SANTORO PASSARELLI F., *Sull'invalidità delle rinunce e delle transazioni del prestatore di lavoro*, in *Giur. com. cass. civ.*, 1948, II.

²⁹² A questo proposito, appare opportuno rammentare che la Suprema Corte ha dettato da tempo un principio perfettamente adattabile al diritto alla disconnessione, per cui lo stress da lavoro correlato del lavoratore è risarcibile dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. laddove l'assegnazione eccessivamente onerosa dei carichi di lavoro ed il correlato mancato rispetto dei limiti di orario di lavoro derivi dall'inadeguatezza del modello organizzativo adottato internamente dal datore di lavoro. Si vedano in questo senso, solo per citare le pronunce più recenti, Cass., 23 maggio 2022, n. 16580; Cass., 21 maggio 2018, n. 12437; Cass., 10 novembre 2017, n. 26684. Tra le numerose pronunce di merito, si registrano App. Venezia, 23 novembre 2022, n. 656; Trib. Parma, 19 gennaio 2021, n. 6; Trib. Novara, 18 aprile 2018, n. 42.

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

nell'ambito delle tutele di cui all'art. 2087 Cod. civ. e al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro²⁹³.

3.1 Salute, sicurezza e disconnessione tramite l'accordo individuale

Se, come visto, la normativa non prevede una definizione precisa del diritto alla disconnessione, la stessa nulla dispone neppure con riferimento alle misure tecniche e organizzative attraverso cui si dovrebbe assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche.

La circostanza, come è agevole intuire, non è di secondaria importanza, anche per gli inevitabili riflessi sulla protezione della privacy finalizzata alla riduzione di ingerenza del terzo nella vita privata²⁹⁴.

L'art. 19 della Legge n. 81 del 2017 si limita infatti a stabilire che sia l'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore agile ad individuare tali modalità.

Tale genericità, che potrebbe a prima vista far dubitare dell'effettività della disposizione²⁹⁵, stante l'assenza di uno standard minimo di tutela,

²⁹³ Cfr. ZEPPILLI V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *RGL*, 2019, 2, p. 315; CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *RGL*, 2010, 1, p. 22.

²⁹⁴ Si veda PRETEROTI A., CAIROLI S., *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in *Mass. giur. lav.*, 2, 2023, par. 9, pp. 361 e ss.; cfr. anche MINISCALCO N., *Il diritto alla disconnessione: un nuovo profilo della privacy del terzo millennio*, in COSTANZO P., MAGARO' P., TRUCCO L. (a cura di), *Il diritto costituzionale e le sfide dell'innovazione tecnologica*. Atti del Convegno *Annuale dell'Associazione "Gruppo di Pisa"*, Genova, 18-19 giugno 2021, Napoli 2022, pp. 457 ss.; o, più diffusamente, CIANCI L., *Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali: quid pluris?*, in *Dir. pubbl. comp. ed eur.*, 2, 2022, pp. 381-390.

²⁹⁵ La genericità e l'assenza di criteri o condizioni per la disconnessione hanno portato più Autori a dubitare dell'effettività della disciplina. Si vedano DE NARDO G., *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e a qualche nodo irrisolto*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, a cura del Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza, in *WP C.S.D.L.E. Massimo*

è dovuta, si ritiene, alla scelta del Legislatore di tener conto delle significative differenze organizzative e produttive esistenti tra i differenti settori produttivi e tra le diverse aziende.

A ben vedere, la tecnica di redazione è in linea con quella adottata per l'intero impianto della legge, che infatti detta una disciplina minima del lavoro agile sotto la quasi totalità degli aspetti.

Ciò che dovrebbe sorprendere maggiormente è invece lo strumento al quale il Legislatore ha deciso di demandare la regolamentazione di dettaglio del diritto alla disconnessione: l'accordo individuale tra le parti del rapporto di lavoro²⁹⁶.

Ebbene, è noto che il ruolo di integrazione della normativa è demandato solitamente alla contrattazione collettiva. Riservando ogni valutazione sulle implicazioni di una simile circostanza a sedi più opportune²⁹⁷, in questa sede ci si può limitare a far presente che l'apertura alla contrattazione individuale fa certamente sorgere dei dubbi interpretativi

D'Antona.it, n. 6, 2017, pp. 177 e ss; ZUCARO R., *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour&Law Issues*, Vol. 5, n. 2, 2019; MAIO V., *Lo smart working emergenziale tra diritti di connessione e di disconnessione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, cit., pp. 93 e ss.; SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018, pp. 152 e ss.

²⁹⁶ Questa scelta legislativa segna una profonda differenza con l'ordinamento francese: l'art. 2242-8 del *Code du Travail* dispone che le aziende con più di 50 dipendenti devono sottoscrivere un accordo collettivo con le associazioni sindacali che disciplina il diritto alla disconnessione dei dipendenti, le modalità di utilizzo dei dispositivi informatici e gli altri aspetti che regolamentano del lavoro agile. In mancanza, a disciplinare questi aspetti deve essere un apposito regolamento aziendale predisposto dal datore di lavoro sentiti i rappresentanti dei lavoratori. Anche in Spagna la disciplina di dettaglio di questi aspetti è demandata alla contrattazione collettiva. La principale differenza è che la norma spagnola non dispone alcuna soglia dimensionale, trovando applicazione nei confronti di tutti i lavoratori.

²⁹⁷ Sul ruolo che avranno le relazioni industriali sulla disciplina del diritto alla disconnessione si vedano TIRABOSCHI M., *Alla ricerca di un nuovo ordine giuridico per il lavoro che cambia. Bilancio non convenzionale dei trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*, in *DRI*, 2020, 4, 926 nonché DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione nell'esperienza contrattuale - collettiva italiana*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4, p. 4.

in merito, ad esempio, alle conseguenze relative all'ipotesi di mancata inclusione delle misure di disconnessione nell'accordo.

Tale esclusione potrebbe essere classificata come un'ipotesi di nullità del contratto ai sensi dell'art. 1418 Cod. civ., stante la mancanza di quello che sarebbe considerato come un elemento essenziale dell'accordo individuale²⁹⁸. Contro tale tesi, tuttavia, si pone la formulazione stessa della norma, che impedisce di considerare la disconnessione e la relativa declinazione come un elemento essenziale del contratto ai sensi dell'art. 1325 cod. civ.²⁹⁹

Del pari, non risulterebbe pienamente convincente l'invocazione della nullità dell'accordo per violazione di norma imperativa ovvero della nullità parziale del contratto. Peraltro, tutte le soluzioni sin qui elencate hanno come effetto indesiderato quello di privare il lavoratore della possibilità di usufruire del lavoro agile senza garantire la tutela del suo diritto alla disconnessione.

Alla luce di quanto precede, dunque, il contenuto dell'art. 19 rischierebbe di restare una mera dichiarazione programmatica, vanificando dunque l'intenzione di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore.

Per evitare tale rischio si potrebbe allora collegare il mancato rispetto delle previsioni contenute all'art. 19 ad una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro inadempiente³⁰⁰.

²⁹⁸ Cfr. CUTTONE M., *Oltre il paradigma dell'unità di luogo, tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Collective Volumes, 6, 2017, p. 58.

²⁹⁹ Si veda CATAUDELLA M. C., *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 3, p. 859.

³⁰⁰ Cfr. TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it, n. 335/2017, pp. 1 e ss.

In quest'ottica, nonostante l'assenza nell'art. 19 di richiami in tal senso, con uno sforzo interpretativo potrebbe collegarsi l'individuazione dei tempi di riposo e delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore all'obbligo datoriale di informazione dei lavoratori di cui agli articoli 1 e 4 del d.lgs. n. 152 del 1997, e, più in generale, alle norme del d.lgs. n. 104 del 2022 sulle condizioni di lavoro certe e prevedibili, con applicazione del relativo regime sanzionatorio³⁰¹.

Sempre al fine di dare effettività al diritto alla disconnessione, altra possibile interpretazione, che appare anche più coerente con le finalità di tutela della disposizione, è quella per cui, prendendo le mosse dallo stretto legame tra diritto alla disconnessione e diritto alla salute del lavoratore, si potrebbe ricorrere all'obbligo generale di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore da parte del datore di lavoro ai sensi degli articoli 2087 Cod. civ. e 17 e 18 del d.lgs. n. 81 del 2008³⁰². In questa prospettiva, guardando alla normativa sul lavoro agile, l'effettività della tutela potrebbe essere garantita traducendo le prescrizioni dell'art. 19 negli obblighi di informativa di cui al successivo art. 22 comma 1: è indubbio infatti che tra i rischi specifici da quest'ultimo contemplati rientrino quelli legati all'utilizzo eccessivo degli strumenti tecnologici e/o all'eccessiva reperibilità del lavoratore.

³⁰¹ La sanzione amministrativa ammonterebbe dunque ad un importo tra i 250 euro ed 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Si vedano PROIA G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2022, 3, p. 588; PRETEROTI A., CAIROLI S., *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, cit., pp. 2 e ss.; CATAUDELLA M. C., *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. giur. lav.*, 2021, 4, p. 859. Si veda altresì la legge portoghese n. 83/2021, approvata il 5 novembre 2021 e in vigore dal 1° gennaio 2022, la quale prevede che la violazione della disconnessione da parte del datore di lavoro costituisce infrazione grave cui è collegata una sanzione.

³⁰² Cfr. CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 1, p. 122.

3.2. Il diritto “emergenziale” alla disconnessione

Nel contesto delineato – dal quale emerge come nel nostro ordinamento l’attenzione nei confronti della disconnessione sia particolarmente elevata³⁰³ – giova evidenziare che la legge n. 61 del 6 maggio 2021, di conversione del decreto legge n. 30 del 2021, ha introdotto all’art. 2 di quest’ultimo il comma 1-ter³⁰⁴, ai sensi del quale “*ferma restando, per il pubblico impiego³⁰⁵, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l’attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati³⁰⁶*”.

È stato così introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento³⁰⁷, seppure nell’ambito della legislazione emergenziale di epoca pandemica, uno specifico diritto alla disconnessione per il lavoratore agile, a prescindere dalla sua regolamentazione mediante patto individuale.

³⁰³ Anche con riferimento al lavoro pubblico privatizzato: ci si riferisce alle “*Linee guida sullo smart working nel pubblico impiego*”, attuative del D.p.c.m 23 settembre 2021 (che ha ridefinito il lavoro in presenza come la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione), stabiliscono che deve essere prevista una “*fascia di inoperabilità*” attraverso cui garantire ai lavoratori agili il diritto alla disconnessione nelle 11 ore di riposo consecutivo previste dalla legge, anticipando il contenuto del contratto collettivo per il comparto delle funzioni centrali di recente rinnovato.

³⁰⁴ Sul tema si veda TIMELLINI C., *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *LDE*, 2021, 4, pp. 1 e ss.

³⁰⁵ Per uno sguardo recente alla disconnessione nella P.A., si veda CALDERARA D., *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, in *Mass. giur. lav.*, 2, 2022, pp. 9 e 10.

³⁰⁶ Nel medesimo comma è stabilito inoltre che “*l’esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi*”.

³⁰⁷ Per alcuni interessanti spunti di riflessione, si veda CUOMO M., *La tutela del diritto alla disconnessione. Fonti, limiti e prospettive*, in *Lav.dir.eur.*, 3, 2023.

La norma ha altresì attirato l'attenzione della dottrina anche perché, riconoscendo espressamente la possibilità di prevedere eventuali periodi di reperibilità³⁰⁸, ha di fatto riconosciuto che la disconnessione e il riposo possono non essere coincidenti, aprendo così ad una serie di problematiche legate all'effettiva fruizione del riposo³⁰⁹ da parte del lavoratore agile³¹⁰.

3.3. La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 e la proposta di Direttiva

Non esiste, allo stato, una normativa europea sul diritto alla disconnessione, mentre la relativa legislazione differisce fra i diversi Stati membri, laddove prevista³¹¹.

³⁰⁸ Per una definizione recente di matrice comunitaria si vedano Corte di Giustizia, Grande sezione, 9 marzo 2021, C-344/19 punto 38 e Grande sezione, 9 marzo 2021, C-580/19 punto 39 e 55.

³⁰⁹ Si pensi alla *Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro* (Dir. 03/88/CE), letta alla luce dell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali, il quale afferma il diritto del lavoratore «a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose» e alla «limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite» (sull'efficacia della Direttiva, si veda Corte Giust. UE, Sez. 2, 2 marzo 2023, n. 477 – C-477/21).

³¹⁰ Per alcune interessanti osservazioni sull'argomento, si veda CALDERARA D., *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, cit., pp. 7 e ss.

³¹¹ Nell'ordinamento francese, la legge “n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels” (c.d. “Loi travail”), ha modificato l'art. 2242-8 del Code du Travail introducendo l'obbligo per le aziende con almeno 50 dipendenti di disciplinare il diritto alla disconnessione nel contratto collettivo aziendale. In difetto di accordo, la disconnessione deve essere prevista in un regolamento, previa consultazione del comitato aziendale o con i rappresentanti dei lavoratori. Nella stessa direzione, l'art. 88 della legge organica spagnola n. 3/2018 in tema di “*diritti digitali del lavoro*”, ha riconosciuto il diritto alla disconnessione digitale, assegnando alla contrattazione collettiva la definizione degli strumenti idonei a rendere effettivo tale diritto. In Irlanda, invece, pur non rinvenendo un espresso riconoscimento del diritto alla disconnessione, nel 2021 la WRC (Ireland's Workplace Commission) ha pubblicato un codice di condotta sul diritto alla disconnessione (“Code of practice for employers and employees on the right to disconnect”) contenente linee guida per dipendenti e

In ambito europeo, è dunque emersa la necessità di adottare una disciplina uniforme in grado di assicurare livelli minimi e standardizzati di tutela ai lavoratori dell'Unione.

Al fine di colmare il vuoto legislativo nonché l'asimmetria tra le discipline dei vari Stati Membri, con Risoluzione del 21 gennaio 2021³¹², recante “*Raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione*”, il Parlamento europeo ha invitato la Commissione a presentare una proposta di Direttiva su norme e condizioni minime per garantire che i lavoratori europei possano efficacemente esercitare il loro diritto alla disconnessione, a tal fine allegando alla stessa Risoluzione delle raccomandazioni specifiche e una proposta di contenuti della Direttiva.

A livello europeo si è così affermata la necessità di considerare quello alla disconnessione quale diritto fondamentale della persona nel lavoro dell'era digitale.

Nel dettaglio – ma sinteticamente – la Risoluzione ha definito la disconnessione come “*un diritto fondamentale che costituisce una parte*

datori di lavoro al fine di creare una cultura in cui i dipendenti si sentano liberi di disconnettersi dal lavoro e dai dispositivi tecnologici, definendo anche talune “best practices” su come i soggetti del rapporto lavorativo dovrebbero gestire il diritto alla disconnessione. In Belgio, il “diritto alla disconnessione” è stato introdotto a far data dal 1° febbraio 2022 dal regio decreto del 2 dicembre 2021 (che ha modificato il precedente del 2 ottobre 1937). In particolare, è stato previsto che i dipendenti pubblici possono essere contattati al di fuori del normale orario di lavoro solo per motivi eccezionali ed imprevisti che richiedono un immediato intervento. Nel novembre 2021, ancora, il Portogallo ha varato una legge in materia di lavoro agile che prevede, per le imprese con almeno dieci dipendenti, il divieto per i datori di lavoro di contattare i dipendenti al di fuori dell'orario e di monitorare il lavoro a distanza, nonché l'obbligo per le aziende di organizzare degli incontri in presenza per i dipendenti al fine di limitare la possibile sensazione di isolamento dei lavoratori agili. Per un'analisi maggiormente dettagliata si rinvia a FIATA E., *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Eur.*, 4, 2021, pp. 5 e ss.

³¹² Recependo i contenuti dell'Accordo quadro sulla digitalizzazione, su cui si veda PERUZZI M., *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, 2020, 4, pp. 1213 e ss.

inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale”, ritenendolo altresì “un importante strumento della politica sociale a livello dell’Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori”, in particolare di quelli più fragili³¹³.

L’esercizio di tale diritto “consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, e-mail e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative”³¹⁴.

Quanto alla proposta di direttiva, la stessa ha la finalità di “stabilire le prescrizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali a scopi lavorativi e di esercitare il diritto alla disconnessione, che deve essere garantito da parte dei datori di lavoro” e dovrà applicarsi “a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro”³¹⁵ e reca inoltre una definizione puntuale di disconnessione, intendendovi per tale il “mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell’orario di lavoro”, rinviando, per quanto attiene la definizione di orario di lavoro, all’art. 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE³¹⁶.

Sempre all’interno della proposta di Direttiva è poi previsto che gli Stati membri debbano garantire che i datori di lavoro adottino le misure

³¹³ Cfr. Considerando H.

³¹⁴ Vedi punto n. 16 della Risoluzione.

³¹⁵ Cfr. art. 1, par. 1, della proposta di Direttiva.

³¹⁶ E dunque a “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali”.

necessarie per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione, ribadendo la necessità di istituire un sistema “oggettivo, affidabile e accessibile”³¹⁷ che consenta la misurazione dell’orario di lavoro giornaliero.

Da ultimo, e rinviando ad altra sede per un’esaustiva disamina della proposta di Direttiva *de qua*³¹⁸, si ritiene di segnalare la previsione in materia di onere della prova contenuta nell’art. 5 della proposta di Direttiva³¹⁹ e quella che prevede sanzioni “*effettive, proporzionate e dissuasive*”³²⁰ in caso di violazione del diritto, entrambe finalizzate a disincentivare atti ritorsivi del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori per l’esercizio del diritto alla disconnessione.

³¹⁷ Cfr. art. 3 comma 2 della Proposta.

³¹⁸ Si veda FIATA E., *L’iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, cit., pp. 5 e ss.; si vedano anche ZOPPOLI I., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, federalismi.it, 2023, 1, pp. 292 e ss. nonché ALLAMPRESE A., *Il dibattito europeo sul diritto alla disconnessione*, in *Smart Working: tutele e condizioni di lavoro*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), Futura, 2021, p. 125.

³¹⁹ Secondo tale disposizione, infatti, qualora i lavoratori ritengano di essere stati licenziati o di aver subito un altro trattamento sfavorevole per aver esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione (art. 5, comma 1) o per aver presentato al datore di lavoro un reclamo o promosso un procedimento al fine di garantire il rispetto dei diritti (art. 5, comma 2) e allegghino in giudizio fatti idonei a far sorgere una presunzione che siano stati licenziati o abbiano subito un altro trattamento sfavorevole per tale motivo, l’onere della prova incombe sul datore di lavoro, che deve dimostrare che il licenziamento o il trattamento sfavorevole sia stato basato su motivi diversi.

³²⁰ Cfr. art. 8 della proposta di direttiva.

3.4. Salute, sicurezza e disconnessione tramite la contrattazione collettiva: il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile

Nonostante come visto il dettato normativo sia del tutto silente sul ruolo della contrattazione collettiva in merito alla regolamentazione del diritto alla disconnessione, le parti sociali si sono comunque ritagliate una funzione significativa dettando delle linee guida generali nel cui alveo dovrebbero orientarsi la contrattazione aziendale ed individuale. In questo contesto si inserisce il già citato Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021, il quale, all'art. 3, dispone che *“ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro (...) la prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione”*.

Il Protocollo, va detto, anche se prevede delle generali linee di indirizzo organizzative aggiuntive, non fornisce, al pari della legge, alcuna definizione di disconnessione. Tuttavia, consente di determinare la funzione che ha, ha avuto ed avrà, la contrattazione collettiva nella delimitazione del diritto alla disconnessione, vale a dire quella di creare un quadro di riferimento per la contrattazione nazionale e aziendale e/o territoriale, nel cui ambito deve muoversi la contrattazione individuale. Ebbene, anche in considerazione dell'esplosione del ricorso al lavoro agile dovuto alla pandemia, la contrattazione collettiva ha inevitabilmente manifestato diversi orientamenti e metodologie di trattamento della disconnessione.

A titolo esemplificativo, e rinviando al prosieguo per un'analisi dettagliata della declinazione effettiva del diritto *de qua*, il diritto alla disconnessione ha ricevuto diverse definizioni in altrettanti contratti collettivi, venendo ad esempio individuato nel diritto di *“astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell’orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell’esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro”*³²¹ ovvero riconosciuto nel diritto *“una volta esaurita la prestazione giornaliera prevista, in coerenza con quanto previsto dall’art. 29 del vigente C.C.N.L. in materia di orario di lavoro, a disattivare il personal computer ed il tablet eventualmente fornito, dandone comunicazione via email al proprio responsabile”*³²².

Quanto alle misure tecniche ed organizzative da adottare per assicurare il rispetto del diritto alla disconnessione, la contrattazione aziendale di Eni S.p.A. ha ad esempio adottato misure tecniche e regole di comportamento quali *“nel periodo di disconnessione, impostare lo stato off-line degli appositi applicativi informativi di messaggistica istantanea comunemente utilizzati (es. skype, microsoft teams)”* ovvero *“evitare sempre nel periodo di disconnessione, salvo urgenze, l’invio di e-mail, l’effettuazione di telefonate, la pianificazione di riunioni”*.

Altre regole di comportamento prospettate nel citato accordo prevedono altresì di *“utilizzare l’opzione di Ritardato recapito nell’invio delle e-*

³²¹ Cfr. art. 109 bis del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alla Piccola e Media Industria Metalmeccanica, Orafa e alla Installazione Impianti, firmato il 25 gennaio 2023.

³²² Cfr. art. 5 dell’Accordo sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile all’interno del Gruppo Poste Italiane, firmato il 1° marzo 2022.

mail aziendali” o, ancora, “evitare nel weekend, salvo urgenze, l’invio di e-mail, l’effettuazione di telefonate³²³”.

Nella stessa direzione sembra orientarsi l’accordo sottoscritto dal gruppo assicurativo Generali, il quale individua, a titolo di misura organizzativa, delle fasce lavorative e di disconnessione che i lavoratori devono rispettare e, soprattutto, segnalare ai colleghi e ai superiori gerarchici, per evitare interferenze aziendali nel periodo di disconnessione³²⁴.

Ed ancora, Enel Italia ha siglato delle intese con Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil³²⁵ che adottano, tra le misure organizzative, l’obbligo per i lavoratori agili di rispettare il periodo di pausa pranzo, evitando di fissare riunioni tra le 12:30 e le 14:30, ed il divieto di invio di email e comunicazioni al di là della “normale” giornata lavorativa, in modo da garantire al lavoratore di godere del riposo durante la fascia oraria serale e notturna, nei weekend e nei giorni festivi senza sovrapposizione alcuna con incombenze lavorative.

Alla luce di tutto quanto precede, e di una brevissima rassegna di alcuni tra gli accordi sottoscritti dalle parti sociali, può dunque dirsi che, sebbene il quadro sia in continua evoluzione, il telaio minimo di tutele sia stato tracciato dal Protocollo, e futuri accordi potranno garantire non solo il rispetto di tali minime previsioni, ma anche e soprattutto adottare

³²³ Cfr. punto b) dell’Accordo la disciplina del lavoro agile per i dipendenti di Eni S.p.A. del 28 ottobre 2021.

³²⁴ Cfr. art. 6 dell’Accordo “*Next Normal*” del 27 luglio 2021.

³²⁵ Cfr. Accordi del 9 giugno 2020 e del 21 marzo 2022, ma un accordo con un contenuto tutto sommato sovrapponibile è stato siglato dalle medesime sigle sindacali e la Terna S.p.A. L’accordo siglato da Terna S.p.A. per la definizione della disciplina relativa all’introduzione strutturale del lavoro agile del 9 novembre 2020, dispone altresì che il lavoratore agile ha diritto, nel caso di circostanze che impongano il prolungamento dell’attività lavorativa, a dei periodi di riposo compensativi nelle giornate seguenti, sfruttando la flessibilità del lavoro agile al fine di garantire l’equilibrio tra vita e lavoro.

nuove previsioni che garantiscano una tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori titolari del godimento della disconnessione sempre maggiore.

4. La tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile

Come in precedenza sinteticamente anticipato³²⁶, l'art. 23 della l. n. 81/2017, in linea con la *ratio* di garanzia della parità di trattamento giuridico ed economico tra lavoratore in azienda e lavoratore “agile”, si occupa di estendere a quest'ultimo la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, sino a ricomprendervi quella avverso il cd. infortunio “*in itinere*”, disciplinato in via generale dall'art. 12 del D.lgs. n. 38/2000³²⁷.

La norma è stata sin da subito foriera di prevedibili incertezze – mai del tutto fugate³²⁸ – in particolar modo a causa dei riflessi dell'ampliamento della nozione di “occasione di lavoro” conseguente alle nuove forme di

³²⁶ Si rinvia al Capitolo III, paragrafo 1 del presente elaborato.

³²⁷ A norma del quale “salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; l'assicurazione, inoltre, non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida”.

³²⁸ Ci si riferisce, in particolare, alla già citata circolare Inail del 2 novembre 2017, n. 48 (si veda al riguardo PELUSI L.M., *I profili prevenzionistici e assicurativi del lavoro agile emergenti dalla circolare Inail n. 48/2017*, in *Boll. ADAPT*, 2017, n. 43) e alla nota legislazione emergenziale.

organizzazione del lavoro e per il sempre crescente impiego delle nuove tecnologie.

Tale estensione assicurativa si giustifica in quanto “*lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell’obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*”³²⁹ e consente pertanto di applicare al lavoratore “agile” l’ordinario regime di tutela nonché i principi giurisprudenziali intervenuti in materia³³⁰, con il solo limite del c.d. “rischio elettivo”³³¹, ovvero quel rischio cui il lavoratore volontariamente si sottopone contravvenendo alle disposizioni in materia di salute e sicurezza impartite dal datore di lavoro.

³²⁹ Come precisato dall’Inail con la circolare n. 48 del 2017.

³³⁰ Cfr. Cass. 17 maggio 2000, n. 6431, in RIMP, 2000, II, p. 58; Cass. 4 luglio 2007, n. 15047, in RIMP, 2007, II, p. 67; Cass. 18 maggio 2009, n. 11417, in FI, 2009, I, 2058; Cass. 5 settembre 2014, n. 18786; Cass. 13 aprile 2016, n. 7313; Cass. 7 luglio 2016, n. 13882, in GD, 2016, p. 64 e ss. Sul tema, *ex multis*, si veda DE MATTEIS A., *Responsabilità del committente per la sicurezza dei dipendenti dell’appaltatore*, in *Ilgiuslavorista.it*, 13 luglio 2017, nota a Cass. 13 gennaio 2017, n. 798.

³³¹ Così come chiarito dalla circolare Inail n. 48/2017. In giurisprudenza si veda Cass. 23 luglio 2012, n. 12779, in DPL, 2013, p. 886, richiamata da diverse pronunce successive, tra cui Cass. Sez. Un., 7 settembre 2015, n. 17685, in ADL, 2015, II, con nota di IARUSSI D., *Infortunio in itinere ed esclusione del nesso causale per il fatto doloso del terzo*, pp. 1283 e ss. Ancora, sulla nozione di rischio elettivo elaborata dalla giurisprudenza, cfr. Cass. 7 luglio 2016, n. 13882 secondo cui: “*in materia di delimitazione dell’area di tutelabilità del lavoratore per infortunio in itinere, la nozione di rischio elettivo deve essere intesa come tutto ciò che sia estraneo e non attinente all’attività lavorativa e dovuto a una scelta arbitraria del lavoratore, il quale crei ed affronti volutamente, in base a ragioni o a impulsi personali, una situazione diversa da quella inerente all’attività lavorativa, ponendo così in essere una condotta interruttiva di ogni nesso tra lavoro, rischio ed evento*”.

4.1. L'infortunio in attualità di lavoro

Ciò premesso, e andando con ordine, il Legislatore ha riconosciuto in generale il “*diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*”³³² *dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali*” (art. 23, comma, 2, della Legge 22 maggio 2017, n. 81).

A tal riguardo, la circolare n. 48 del 2017 dell'Inail ha chiarito che la tutela deve intendersi estesa non solo ai rischi connessi alla prestazione lavorativa, bensì anche a quelli collegati “*alle attività prodromiche e/o accessorie*” strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale.

Più in generale, la citata circolare chiarisce come, in linea con la normativa generale INAIL, sia necessario, ai fini del riconoscimento dell'infortunio occorso al lavoratore “agile”, l'accertamento dell'esistenza, oltre che della “*causa violenta*”³³³ – che ancora contribuisce a distinguere questo evento dalla malattia professionale³³⁴

³³² Per una rassegna esaustiva dei dati sull'andamento di infortuni e malattie professionali nonché sui principali risultati raggiunti, si veda la Relazione Annuale Inail 2022 (<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-relazione-annuale-anno-2022.pdf>).

³³³ Ai sensi del comma 1 dell'art. 2 del D.P.R. 30/06/1965, n. 1124 “*l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni*”.

³³⁴ La distinzione tra infortunio sul lavoro e malattia professionale rimane, tuttavia, oggetto di dibattito. RODRIGUEZ D., *Sulla necessità di superare le distinte nozioni di infortunio sul lavoro e malattia professionale. Verso una concezione unitaria di malattia da lavoro*, in *RIMP*, 2015, I, p. 458, ha sottolineato che la distinzione sia «artificiosa» e «inconsistente». Cfr. anche CORSALINI G., *Estensione della tutela Inail - Questioni controverse, in Responsabilità Civile e Previdenza*, 2016, 4., pp. 1398-1399, secondo cui la distinzione “*manca di fondamento scientifico e di un sicuro dato normativo di riferimento*”. La giurisprudenza, invece, considera questi eventi “*ontologicamente diversi*”, anche alla luce della formulazione del d.P.R. n. 1124/1965 che tiene distinte le qualificazioni giuridiche degli eventi lesivi dell'infortunio e della

– anche di una diretta connessione tra l’evento e la prestazione lavorativa (*id est* l’occasione di lavoro³³⁵), applicando i medesimi criteri validi per i lavoratori che svolgono l’attività *intra moenia*.

In questo contesto, la circolare elegge l’accordo individuale di cui all’art. 19 della Legge n. 81/2017 quale strumento più idoneo alla definizione dei rischi cui è esposto il lavoratore, nonché dei “*riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche*”, aggiungendo che, in mancanza, “*saranno necessari specifici accertamenti*” volti a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali del diritto alla tutela indennitaria e, in particolare, lo “*stretto collegamento*” dell’attività svolta dal lavoratore al momento dell’evento infortunistico con quella lavorativa, sebbene “*svolta all’esterno dei locali aziendali*”.

4.2. L’infortunio “*in itinere*”

La tutela prevenzionistica accordata al lavoratore agile si completa con riconoscimento del cd. infortunio “*in itinere*”, per tale intendendosi quello occorso al lavoratore “*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*

malattia professionale. Da ciò ne consegue, che non è possibile interpretare in via estensiva o analogica la normativa dettata per l’infortunio sul lavoro alla malattia professionale, né estendere a quest’ultima orientamenti giurisprudenziali sviluppati con riguardo agli infortuni sul lavoro. Cfr. Cass. 9 ottobre 2013, n. 22974, in *LG*, 2014, n. 4, p. 360, con nota di SIMONCINI G. R.

³³⁵ Sulla definizione tradizionale dell’occasione di lavoro e i riflessi delle nuove tecnologie sulla stessa, si veda CANGEMI V., *L’infortunio sul lavoro Persona, tecnologie, tutele*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 88, 2020, p. 116 e ss.

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l’Università La Sapienza nell’A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell’autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell’Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza” (art. 23, comma, 3, legge 22 maggio 2017, n. 81).

Ad una prima analisi, l’indennizzo dell’infortunio *in itinere* sembra dunque condizionato ad una preventiva individuazione³³⁶, in base a criteri di ragionevolezza, del luogo di svolgimento della prestazione agile dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o necessità di *work life balance* del lavoratore.

È tuttavia indubbio che, così come congegnata, la disposizione presenta profili di incertezza – tra l’altro trascurati dalla citata circolare amministrativa – in quanto subordina il riconoscimento dell’infortunio *in itinere* a criteri assolutamente soggettivi³³⁷ e discrezionali (luogo in cui si conciliano le esigenze di vita e di lavoro e che risponda, allo stesso tempo, a criteri di ragionevolezza), tali da poter astrattamente giustificare ogni scelta del lavoratore agile, che dovrebbe in ogni caso essere sempre improntata a criteri di “ragionevolezza”.

Ma si tratta pur sempre di un criterio altrettanto generico, che presenta margini di assoluta incertezza definitoria e che si traduce nell’attribuzione all’INAIL di un’ampia discrezionalità nel riconoscimento dei parametri oggettivi di sussistenza della tutela antinfortunistica³³⁸.

³³⁶ In questa prospettiva, appare chiara l’esclusione dall’area dell’indennizzabilità degli infortuni occorsi al lavoratore che non abbia individuato, in accordo con il datore di lavoro, il luogo esterno all’azienda in cui svolgere la prestazione in modalità agile.

³³⁷ Cfr. PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smartworker?*, cit., dove l’autore rileva che “è proprio la scelta del lavoratore a co-determinare il perimetro dell’area di rischio ricollegabile al lavoro con riguardo alla collocazione topografica della prestazione. Proprio per questo, nonostante tale scelta sia posta ex lege a finalità vincolata, non si può non notare l’assenza di specificazione circa la necessità che la stessa sia previamente sottoposta ad autorizzazione o vaglio datoriale”.

³³⁸ Così MARTONE M., *Lo smart working nell’ordinamento italiano*, cit., pp. 308-309.

In assenza di un chiarimento sul punto, il timore è che dall'applicazione della norma si possano generare degli effetti distorsivi: da un lato, potenzialmente favorevoli per il lavoratore infortunato, attraverso l'estensione del riconoscimento dell'infortunio "*in itinere*" a qualsiasi evento verificatosi nel percorso casa-luogo della prestazione; o viceversa, secondo una diversa prospettiva, maggiormente penalizzanti per il dipendente, cui spetta, come visto, la prova della ragionevolezza della scelta del luogo della prestazione, con il rischio di un conseguente restringimento del campo di applicazione e della sussistenza, in concreto, della tutela antinfortunistica.

Una ipotesi di soluzione dell'*impasse* potrebbe essere allora individuata nella necessità di predeterminare, all'interno dell'accordo istitutivo del lavoro agile, l'indicazione del luogo e/o dei luoghi esterni individuati dal dipendente per l'esecuzione della prestazione, così da agevolarne *a priori* la rispondenza ai criteri di ragionevolezza previsti dalla legge.

Tale approccio sembra d'altronde essere corroborato dal dato letterale dell'art. 23 comma 3, ove la locuzione "*normale percorso*"³³⁹ porta legittimamente a ritenere che una valutazione di normalità potrà essere effettuata solo laddove siano prefissati i luoghi in cui la prestazione agile dovrà essere effettuata, a prescindere dal fatto che la scelta spetti o meno al lavoratore³⁴⁰.

³³⁹ Secondo la giurisprudenza maggioritaria, per "*normale percorso*" deve intendersi l'itinerario tra abitazione e luogo di lavoro quando sussista un nesso eziologico tra l'evento e il percorso seguito e tra quest'ultimo e l'attività lavorativa (cfr. Cass. 20 ottobre 2014, n. 22154), anche se il tragitto seguito non sia il più breve, assumendo piuttosto rilievo, ai fini del riconoscimento della tutela, la non riconducibilità della scelta a ragioni personali estranee all'attività lavorativa (così Cass. 24 settembre 2010, n. 20221; cfr. anche la circolare Inail n. 14/2016).

³⁴⁰ Cfr. CAFFIO S., *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, in *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica, Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, BROLLO M., CONTE M. D., MARTONE M., SPINELLI C., TIRABOSCHI M. (a cura di), ADAPT University Press, 2022, p. 189.

Alla luce delle considerazioni che precedono, infine, si può ragionevolmente sostenere che, in una generale prospettiva di tutela del *work life balance*, dovrebbe (il condizionale è d'obbligo) godere della copertura assicurativa *de qua* anche l'infortunio occorso al lavoratore in occasione dello spostamento dal luogo di lavoro verso non solo l'abitazione, ma anche verso altro luogo diverso dalla stessa, ma funzionale a soddisfare bisogni personali meritevoli di tutela³⁴¹.

La disciplina normativa dell'infortunio *in itinere* diverge per certi aspetti rispetto a quella degli infortuni in attualità di lavoro, considerato che alcune ipotesi di esclusione dalla tutela sono espressamente tipizzate dal legislatore.

Ed infatti l'art. 2, comma 3, d.P.R. n. 1124/1965, espressamente richiamato nell'art. 23, comma 3, della legge n. 81/2017, prevede la tutela per gli infortuni *in itinere* «salvo il caso di interruzione³⁴² o deviazione³⁴³ del tutto indipendenti dal lavoro o comunque necessitate» ovvero «quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti».

In particolare, in caso di deviazione l'evento rimane escluso dalla tutela, non in quanto la deviazione comporti un aggravamento del rischio³⁴⁴, ma più semplicemente per il venir meno del requisito dell'occasione di lavoro.

³⁴¹ Così sempre CAFFIO S., *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, cit., p. 189.

³⁴² L'interruzione consiste in una temporanea sospensione del tragitto che, tuttavia, conserva la sua destinazione, rimanendo comunque finalizzato a una delle mete legislativamente stabilite.

³⁴³ La deviazione costituisce una modificazione del percorso rispetto a quello normale che il lavoratore avrebbe dovuto seguire, con la conseguenza che il tragitto risulta finalizzato a una meta diversa rispetto a quelle legislativamente previste.

³⁴⁴ Cfr. Cass. 22 gennaio 2013, n. 1458, in LG, 2013, n. 4, p. 417.

In caso, invece, di interruzione, il rischio elettivo si ritiene integrato al ricorrere di due condizioni: l'apprezzabile dimensione temporale e l'aggravamento del rischio³⁴⁵. In quest'ottica, la sosta breve che non alteri le condizioni di rischio, benché non necessitata, costituisce infortunio *in itinere* indennizzato³⁴⁶.

In questo contesto, caratterizzato da evidenti profili di discrezionalità più o meno ampia nell'applicazione nel caso concreto, non è tuttavia mancato chi ritiene che in caso di interruzione, la tutela venga sospesa per tutta la durata della stessa, riprendendo la sua efficacia una volta ripreso l'iter originario³⁴⁷, ritenendo tale impostazione maggiormente coerente con la nozione di occasione di lavoro.

In ogni caso, come anticipato, il legislatore ha espressamente tipizzato alcune fattispecie in cui l'interruzione o la deviazione non interrompono il nesso di causalità tra evento e attività lavorativa.

³⁴⁵ Cfr. C. cost. ord. 11 gennaio 2005, secondo cui il significato di interruzione non necessitata deve intendersi limitato ai casi di “*soluzione di continuità nel tragitto compiuto dal lavoratore*” che alteri le condizioni di rischio per l'assicurato e non anche alle brevi soste che non presentino tale requisito. Medesima impostazione è stata in seguito recepita anche dall'Inail (INAIL, Circolare del 25 marzo 2016, n. 14, p. 3).

³⁴⁶ Cfr. Cass. 18 luglio 2007, n. 15973.

³⁴⁷ Cfr. CORSALINI G., *Gli infortuni in itinere, Estensione della tutela e risarcimento del danno*, Ipsoa, 2009, pp. 90-92; BRUN S., *L'infortunio in itinere tra gli incerti confini del «rischio elettivo» e i dubbi di legittimità costituzionale: i nodi non risolti dalla riforma del 2000*, nota a C. cost. ord. 11 gennaio 2005, n. 1, in *RIDL*, 2005, II, p. 802.

Si tratta, come visto, della forza maggiore³⁴⁸, delle esigenze essenziali e improrogabili³⁴⁹, dell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti³⁵⁰.

4.3. La tutela in caso di malattie professionali

Come si è detto, il secondo comma dell'art. 23 della l. n. 81/2017 ha esteso la tutela INAIL a tutte le malattie professionali³⁵¹ correlate allo svolgimento della prestazione "agile", comprese, quindi, quelle collegate alla parte della prestazione lavorativa eseguita al di fuori dei locali aziendali.

L'estensione della copertura assicurativa avverso le c.d. "tecnopatie" operata dalla legge n. 81/2017 comporta, dunque, che il lavoratore "agile" avrà accesso alla tutela INAIL sia per tutte le c.d. "malattie tabellate"³⁵², per cui è comprovato dalla scienza medica il nesso di

³⁴⁸ La forza maggiore consiste nelle circostanze cui non si possa resistere (quali ad esempio la viabilità interrotta, il guasto meccanico o l'improvviso malore: CORSALINI G., *Gli infortuni in itinere*, cit., p. 93).

³⁴⁹ Per tali intendendosi certamente quelle emergenti dai valori costituzionali, oltre che effettuate per soddisfare bisogni personali fisiologici o finalizzate a soddisfare esigenze familiari (cfr. INAIL, Circolare del 18 dicembre 2014, n. 62).

³⁵⁰ La locuzione rimanda all'obbligo di prestare soccorso stradale (Cass. 12 maggio 1990, n. 4076, in *RIMP*, 1990, II, p. 28.), di assistere minori e incapaci o di denunciare un reato (GAMBACCIANI E., *L'infortunio in itinere nel sistema di tutela contro i rischi del lavoro: il punto dopo la riforma del 2000*, in *RIMP*, I, 2002, p. 278).

³⁵¹ L'art. 3 del d.lgs n. 1124/1965 definisce le malattie professionali come quelle patologie contratte dal prestatore di lavoro nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose svolte, che si manifestano con una azione lenta e progressiva sull'organismo. A differenza degli infortuni sul lavoro, al fine del riconoscimento dell'origine professionale di una patologia è necessario l'accertamento, da parte dell'INAIL, del nesso di causalità diretta ed efficiente tra la patologia insorta e l'attività svolta dal prestatore, cui va ricondotto in modo univoco o prevalente l'insorgere dell'infermità. In argomento si veda POZZAGLIA P., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, in *Il diritto*, Enciclopedia Giuridica, ilsole24ore, Milano, 2007, VII, pp. 691 e ss.

³⁵² Sono definite "tabellate" le malattie professionali contemplate nelle tabelle di cui all'art. 4 richiamato dall'art. 3 del D.P.R. n. 1124/1965 e s.m.i (integrate su proposta del Ministero del lavoro e del Ministero della salute).

causalità con lo svolgimento di specifiche prestazioni lavorative, sia per le patologie “non tabellate”³⁵³, qualora riesca a dimostrarne l’origine professionale.

Ciò premesso, è allora indubitabile che l’aspetto di maggior interesse è senza dubbio quello relativo al differente onere probatorio a carico del lavoratore in ordine alla dimostrazione del nesso di causalità tra patologia e attività lavorativa.

Muovendo dall'evidenza per cui nel caso di malattie “non tabellate” il riconoscimento dell’eziologia professionale della patologia risulterà più gravoso rispetto alle ipotesi di malattie tabellate³⁵⁴, la questione ruota necessariamente attorno all’individuazione di tutti i rischi cui sono potenzialmente esposti i lavoratori nello svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile.

Nel silenzio della legge, è ormai noto che, oltre a quelli tradizionalmente collegati alle interazioni fisiche tra lavoratore e strumentazione tecnologica³⁵⁵, determinanti l’insorgere di disfunzioni già note alla scienza medica³⁵⁶, ne sono stati individuati di ulteriori, connessi allo stato di isolamento lavorativo che, se protratto nel tempo,

³⁵³ La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 179/1988, ha introdotto nella legislazione italiana il cosiddetto “sistema misto” in base al quale il sistema tabellare resta in vigore, con il principio della “presunzione legale d’origine”, ma è affiancato dalla possibilità per l’assicurato di dimostrare che la malattia non tabellata di cui è portatore, pur non ricorrendo le tre condizioni previste nelle tabelle, è comunque di origine professionale.

³⁵⁴ Per le quali sussiste una presunzione *iuris et de iure*: cfr. Cass., sez. un., 9 marzo 1990, n. 1909. Sul tema, si veda CANGEMI V., PIGLIALARMI G., PELUSI L. M.(a cura di), *Le tutele assicurative: il caso italiano nel confronto comparato*, in AA.VV., *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova del IV rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2021, vol. IV, pp- 38-39.

³⁵⁵ Per i quali l’ordinamento già appresta tutele di natura prevenzionistica e riparatoria. Si pensi ai videoterminalisti, destinatari di specifiche misure di prevenzione in forza del titolo VII del d.lgs. n. 81/2008, o, più in generale, ad alcune patologie già nosologicamente definite (come quelle muscoloscheletriche).

³⁵⁶ Cfr. il rapporto congiunto dell’O.I.L. e dell’Eurofound del febbraio 2017.

potrebbe generare un deterioramento delle condizioni psichiche del dipendente e, per questa via, agevolare il manifestarsi di forme depressive e malattie psicosociali³⁵⁷.

Risulta quindi evidente che sul fronte probatorio l'origine multifattoriale³⁵⁸ delle potenziali patologie connesse ai citati rischi contribuisce a rendere ulteriormente complessa l'individuazione (prima) e la dimostrazione (poi) dell'origine professionale della malattia.

In questo contesto, si ritiene tuttavia utopistico delegare esclusivamente all'autonomia delle parti – in cui è innegabile lo squilibrio tra potere datoriale e diritti dei lavoratori – così come cristallizzata nell'accordo individuale di lavoro agile, il compito di tutelare tali controversi e delicati aspetti, auspicando piuttosto il recupero del ruolo della contrattazione collettiva, anche al fine di elaborare modelli generali maggiormente rappresentativi delle esigenze dei soggetti coinvolti.

E ciò a maggior ragione considerando che il costante sviluppo tecnologico e le potenzialità sempre più ampie in termini di

³⁵⁷ Si pensi ai cosiddetti *burnout*, *tecnostress* (che, a seguito della nota sentenza “Guariniello” del 2007, è stata riconosciuta come malattia professionale non tabellata), *phubbing* (comportamento consistente nell'ignorare l'interlocutore durante interazioni sociali per dedicarsi, invece, al proprio smartphone), tutti fenomeni patologici che possono scaturire dalla progressiva erosione dei confini tra vita privata e attività lavorativa.

³⁵⁸ Cfr. CAFFIO S., *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, cit.

efficientamento dei sistemi organizzativi e produttivi³⁵⁹ espone i lavoratori a rischi da c.d. “ignoto tecnologico”³⁶⁰.

5. L'importanza della formazione per la tutela del lavoratore

Come visto, tra gli obblighi di sicurezza gravanti sul datore di lavoro vi è anche, oltre a quello di informazione cui è inscindibilmente collegato, quello di formazione, da considerarsi quale vero e proprio pilastro della normativa prevenzionistica³⁶¹.

³⁵⁹ A tal riguardo, seppur sinteticamente, appare utile considerare che sembra ormai acquisita nel nostro ordinamento una nozione estensiva di “danno causato dal lavoro”, idonea pertanto a ricomprendere anche quelli derivanti da fattori ambientali e, nello specifico, quelli derivanti dalla nocività riconducibile all'organizzazione dell'attività lavorativa (cfr. Cass., sez. VI civ., 7 dicembre 2021, n. 38862, secondo cui ai fini dell'operatività della tutela assicurativa è sufficiente “*che il lavoratore abbia contratto la malattia (...) in virtù di una noxa comunque presente nell'ambiente di lavoro ovvero in ragione delle lavorazioni eseguite al suo interno, anche se egli non fosse stato specificamente e direttamente addetto alle stesse mansioni nocive a prescindere dal livello di esposizione*”).

³⁶⁰ A tal proposito, giova evidenziare che la Corte di Appello di Torino, in un giudizio avente ad oggetto il rischio da esposizione ai campi elettromagnetici e alle radiofrequenze connesso all'uso sistematico e protratto nel tempo di telefoni cellulari, ha avuto modo di statuire che per le malattie professionali non tabellate e ad eziologia multifattoriale, la prova della “causa di lavoro” di cui è gravato il lavoratore “*deve essere valutata in termini di ragionevole certezza, e quindi, esclusa la rilevanza della mera possibilità dell'origine professionale, essa può essere ravvisata in presenza di un rilevante grado di probabilità*” (Corte di Appello Torino, 13 gennaio 2020, n. 904 per la cui analisi si rinvia a TIRABOSCHI M., *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro*, Working Paper Salus, 2020, n. 2).

³⁶¹ Si vedano BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020, p. 70 ss., che parla di informazione e formazione come “avamposto della prevenzione soggettiva”; TULLINI P., *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in DSL, 1-2017, p. 75 ss.; LAI M., *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 157; PASCUCCHI P., *Prevenzione, organizzazione e formazione, A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in DSL, 1-2016, p. 66; LECCESE V., STOLFA F., *La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione. Presentazione*, in DSL, 1, I, 2016, p. 61.; DEL PUNTA R., *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 166 ss.; D'APONTE M., *La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 199 e ss.

Finalità principale di qualsiasi intervento formativo nel campo della salute e della sicurezza è quella di promuovere la salute sul luogo di lavoro, nella sua più ampia accezione di “*benessere lavorativo*”³⁶².

In questa prospettiva, il diritto/dovere di formazione, per fornire al lavoratore le conoscenze e le abilità per lavorare in sicurezza, deve inevitabilmente essere adattato alla particolare configurazione della prestazione lavorativa *de qua*.

Ciò premesso, il T.U. in materia di sicurezza prevede l’obbligo del datore di lavoro di assicurare al lavoratore una formazione “*sufficiente e adeguata*” in materia di salute e sicurezza (art. 37, comma 1) sia in relazione ai rischi “*generalisti*”³⁶³, sia in relazione ai rischi specifici relativi al particolare settore nel quale opera (art. 37, comma 3).

In quest’ottica, è evidente come ogni percorso formativo vada strettamente correlato non soltanto alle specifiche finalità prevenzionistiche e alle caratteristiche dell’ambiente lavorativo, ma anche alle particolari esigenze e condizioni soggettive dei destinatari.

Vien da sé, pertanto, che una corretta formazione in tema di salute e sicurezza non può essere né generica né indifferenziata, dovendo piuttosto i suoi contenuti essere individuati in concreto, tenuto conto del modello di organizzazione aziendale e dei rischi specifici configurabili nello stesso.

³⁶² Cfr. GENTILINI D., FILOSA G., *La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working*, cit., pp. 21 e ss.

³⁶³ Con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza (lett. a) *sub* art. 37 comma 1); rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda (lett. b) *sub* art. 37 comma 1).

In questa prospettiva, assume rilievo centrale la valutazione dei rischi³⁶⁴, cui il contenuto della formazione deve necessariamente adeguarsi e orientarsi.

Dalla ricostruzione così sinteticamente tracciata, si può allora osservare che la formazione “*sufficiente e adeguata*”, così come l’organizzazione dell’attività produttiva e lo svolgimento del rapporto di lavoro, è per sua natura dinamica. Per tale ragione, il T.U. in materia di sicurezza prevede espressamente che la stessa debba essere erogata tanto al momento della costituzione del rapporto di lavoro quanto in ogni momento in cui sia necessario adeguare la professionalità del lavoratore al mutamento dell’attività da svolgere, all’evoluzione dell’organizzazione produttiva e all’insorgenza di nuovi rischi³⁶⁵.

È stato dunque correttamente osservato come il diritto alla formazione si configuri come diritto “a geometria variabile³⁶⁶”, dal momento che il suo contenuto varia in ragione delle specificità del rapporto di lavoro e deve essere di conseguenza declinato “al plurale”³⁶⁷, adottando modelli

³⁶⁴ Cfr. ALESSI C., *La formazione per la prevenzione*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – La sfida della prevenzione partecipata (Urbino, 4-5-6 maggio 2022), nell’ambito della sessione “*Quale formazione per la salute e sicurezza?*”.

³⁶⁵ È ciò che stabilisce l’art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, là dove individua i momenti nei quali la formazione in materia di sicurezza deve essere impartita al lavoratore e, al tempo stesso, il lavoratore è tenuto a svolgerla. In particolare, la formazione e, ove previsto, l’addestramento specifico, devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell’inizio dell’utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) dell’introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

³⁶⁶ L’espressione è di ALESSI C., *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021*, n. 146, in *DSL*, 2, 2022, p.72.

³⁶⁷ Si veda ANGELINI L., *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 1, 2022, p. 8.

e approcci³⁶⁸ in grado di evitare quelli che sono stati definiti come i possibili “malintesi” di ogni formazione per adulti³⁶⁹.

Ciò necessariamente premesso, è ora possibile evidenziare che per il lavoratore agile la formazione³⁷⁰ rileva sotto un duplice profilo: uno tipicamente prevenzionistico – avente finalità di riduzione dei rischi per la salute psicofisica –, l’altro spiccatamente organizzativo, entrambi in ogni caso funzionali a tutelarne la salute e sicurezza, oltre che a garantirne un effettivo *work-life balance*.

Andando con ordine, nell’ottica prevenzionistica la formazione assurge a diritto del lavoratore ad essere informato e formato, per quanto in questa sede interessa, in merito ai rischi per la salute e sicurezza connessi alla modalità “agile” di svolgimento del rapporto lavorativo nonché ai comportamenti da tenere durante l’esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali, oltre che alle misure di prevenzione e protezione adottate e da adottare.

Trattasi, come visto, di diritti che possono farsi discendere direttamente dagli articoli 36 e 37 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, posto che i rischi

³⁶⁸ A tal proposito, l’art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 prevede che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli Organismi paritetici (soggetti istituzionalmente chiamati a svolgere e promuovere attività formative anche attraverso l’impiego di fondi interprofessionali) i quali possono a tal fine istituire specifiche commissioni paritetiche tecnicamente competenti (art. 51, commi 3 bis, 3 ter).

³⁶⁹ Cfr. BALDACCIO M., *La funzione della formazione degli adulti*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – La sfida della prevenzione partecipata (Urbino, 4-5-6 maggio 2022), nell’ambito della sessione “*Quale formazione per la salute e sicurezza?*”. A tal fine sarebbe necessario, ad esempio, valorizzare le precedenti esperienze nonché il ruolo e l’autonomia decisionale del discente, nella generale prospettiva di aiutarlo a prendere coscienza dei suoi reali bisogni di formazione.

³⁷⁰ Secondo l’art. 13, comma 2, del Protocollo nazionale sul lavoro agile, l’aggiornamento professionale è “*fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un’adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti*”.

cui il lavoratore agile è esposto in ragione dell'attività svolta devono essere oggetto di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, nonché, e soprattutto, dell'informativa scritta di cui all'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017.

Tale tipologia di formazione “al lavoro agile” si rende pertanto necessaria da un lato, per rendere consapevoli gli stessi lavoratori del differente approccio al lavoro che caratterizza lo *smart working* – sì da accompagnare il cambiamento culturale imposto da tale nuovo modello organizzativo – e, dall'altro, per favorire l'acquisizione e lo sviluppo di nuove competenze indissolubilmente legate al mutato contesto lavorativo.

In quest'ottica, la formazione, unita all'acquisizione e allo sviluppo delle competenze indispensabili per operare in modalità *smart*, ha il pregio di accrescere la produttività del lavoratore, minimizzando al contempo l'insorgenza di quei rischi e di quelle patologie di origine psico-sociale fisiologicamente riconducibili alla remotizzazione del lavoro³⁷¹.

Ed è per questa via allora che la formazione, oltre che fungere da presidio prevenzionistico, contribuisce a migliorare la produttività del lavoratore, agevolandone altresì il *work-life balance*, rendendo di conseguenza possibile sia il successo del progetto organizzativo-manageriale voluto dal datore di lavoro, sia la buona riuscita del progetto di vita individuale sotteso al singolo accordo di lavoro agile³⁷².

³⁷¹ Cfr. D'ONGHIA M., *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in ZOPPOLI L. (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in *Quaderni Riv. dir. lav. merc.*, Napoli, 2021.

³⁷² Sul tema occorre altresì evidenziare che l'Accordo-quadro europeo sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020 presta particolare attenzione all'organizzazione del lavoro e alla formazione quali misure da prendere in considerazione per fronteggiare le sfide poste dalla digitalizzazione e dall'utilizzo progressivo di strumentazione tecnologica nello svolgimento dell'attività lavorativa, specie per

In mancanza della formazione così come sopra sinteticamente definita – e dunque sia di natura prevenzionistica che quella di stampo organizzativo – i lavoratori potrebbero infatti non riuscire a gestire in maniera adeguata l'autonomia e la flessibilità spazio temporale proprie della prestazione di lavoro agile, né a tenere sotto controllo gli effetti pregiudizievoli della *time porosity*³⁷³, con la conseguenza che il *work-life balance* potrebbe facilmente trasformarsi in *work-life blending* e, quindi, in un peggioramento delle condizioni di conciliazione vita-lavoro.

In un'ottica di maggior tutela del lavoratore, occorre poi evidenziare che recentemente³⁷⁴ è stato previsto che, oltre ai dirigenti e ai preposti³⁷⁵ (e, ovviamente, ai lavoratori), anche lo stesso datore di lavoro è tenuto a seguire una formazione specifica “e un aggiornamento periodico in

quanto attiene la delimitazione del lavoro e della vita privata, sia durante che dopo l'orario di lavoro. Per una più ampia analisi, si veda ROTA A., *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2020, n. 2, p. 25 e ss., SENATORI I., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *ILLeJ*, 2020, n. 2, p. 159 e ss. e BATTISTA L., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a tough coexistence within the EU mosaic of actions*, in *ILLeJ*, 2021, n. 1, p. 105 e ss.

³⁷³ Cfr. GENIN E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLIR*, 2016, vol. 32, n. 3, pp. 280-300.

³⁷⁴ Con la legge n. 215/2021, pubblicata nella G.U. del 20 dicembre 2021 n. 301, è stato convertito in legge, con modificazioni, il d.l. n. 146/2021, che, come si vedrà, ha modificato alcuni aspetti in tema salute e sicurezza sul lavoro disciplinati dal d.lgs. n. 81/2008.

³⁷⁵ Per tali soggetti, il comma 7-ter dell'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 prevede che per “assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti (...) le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò si renda necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi”. La portata della norma, tuttavia, risulta temporaneamente depotenziata dalla previsione dell'art. 9-bis del d.l. n. 24/2022, conv. in l. n. 52/2022, in base al quale, fino all'adozione dell'Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni (allo stato ancora non adottato), “la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona”, salvo per le attività per le quali sia previsto un addestramento o una prova pratica.

relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro” (art. 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008).

Si tratta, in altri termini, di una formazione finalizzata non tanto alla prevenzione dei rischi cui i citati soggetti sono esposti, quanto piuttosto alla definizione delle loro funzioni nell’ambito dell’organizzazione del lavoro³⁷⁶.

5.1 Il ruolo proattivo del lavoratore

In ogni caso, al carico formativo così delineato in capo al datore di lavoro, funge da contrappeso l’obbligo del lavoratore agile di partecipare attivamente alla realizzazione del “processo educativo”³⁷⁷ volto ad acquisire le competenze necessarie per svolgere in sicurezza l’attività lavorativa.

³⁷⁶ È il caso di rilevare che ai sensi dell’articolo 37, comma 2, del d.lgs. 81/2008, come modificato dalla legge n. 215/2021 e con successiva integrazione richiesta dal d.l. n. 48 del 4 maggio 2023, è necessario procedere, mediante l’adozione di un Accordo da sottoscrivere entro il 30 giugno 2022, all’accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di formazione in modo da garantire:

a) l’individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
b) l’individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.
b-bis) il monitoraggio dell’applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Tuttavia, al momento in cui si scrive, il previsto Accordo non è stato ancora adottato.

³⁷⁷ L’art. 2, comma 1, lett. aa) del T.U. definisce infatti la formazione come quel “processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”.

Sull'essenziale ruolo proattivo che i lavoratori sono chiamati ad esercitare (anche³⁷⁸) in materia di formazione non si possono avere dubbi: essi hanno diritto di acquisire conoscenze e competenze di tipo prevenzionistico, ma su di loro ricade anche il dovere di partecipare alle attività formative predisposte dall'impresa. Un dovere di natura propedeutica e "preparatoria", che li vincola rispetto allo svolgimento delle loro mansioni.

In quest'ottica di responsabilizzazione del lavoratore, in linea con quanto emerge dall'art. 20, comma 2, lett. h) del d.lgs. n. 81/2008³⁷⁹ e, indirettamente, dall'art. 22, comma 2, della legge n. 81/2017, l'obbligo di cooperazione, *sub specie* di formazione, del lavoratore impone allo stesso non solo di attuare le misure di protezione predisposte dal datore, ma anche di coadiuvare quest'ultimo nella progettazione di soluzioni formative finalizzate ad una migliore prevenzione dei rischi.

A tal riguardo, è stato rilevato³⁸⁰ come il diritto/dovere di formazione in materia di sicurezza si può ricavare dal sistema come effetto naturale del contratto di lavoro in forza degli artt. 2103 e 2087 c.c. Ciò vale sia per il datore di lavoro, che ha l'obbligo di adeguare la professionalità del lavoratore anche in materia di sicurezza e di pari passo

³⁷⁸ Si è già detto *infra* (Capitolo II) della trasformazione del modello di prevenzione aziendale che ha, nel tempo, acquisito un assetto più collaborativo, nell'ambito del quale gli obblighi di garanzia risultano effettivamente ripartiti fra più attori, inclusi gli stessi destinatari della tutela.

³⁷⁹ Ai sensi del quale i lavoratori devono "*partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro*". In questa prospettiva, il lavoratore che non partecipa alle iniziative di formazione organizzate dal datore di lavoro sarà suscettibile di conseguenze sul piano disciplinare. Su questi aspetti si veda LAZZARI C., *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoreponsabilità*, in *DSL*, 1, I, 2022, pp. 7 e ss.

³⁸⁰ Cfr. ALESSI C., *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021*, n. 146, cit., pp. 67 e 68.

all'evoluzione dell'organizzazione produttiva³⁸¹; sia per quanto concerne il lavoratore, che ha l'obbligo di formarsi al fine di adempiere le proprie mansioni in modo da salvaguardare la propria e l'altrui sicurezza sul luogo di lavoro.

Ne deriva che, in questa prospettiva, l'omessa o inadeguata formazione legittima il rifiuto, da parte del lavoratore, dell'adempimento della prestazione ai sensi dell'art. 1460 c.c.³⁸², anche a fronte dell'apprestamento, da parte del datore di lavoro, di tutte le altre misure prevenzionistiche previste dalla legge³⁸³.

³⁸¹ Una conferma in tal senso la si può rinvenire nell'art. 2103 c.c., ove è previsto l'obbligo di formazione in occasione delle modifiche che investono la posizione professionale del lavoratore. Tuttavia, secondo parte della dottrina, tale previsione non imporrebbe né un obbligo né un onere in capo al datore di lavoro, essendo sprovvista di sanzione: in questo senso si veda TIRABOSCHI M., *Prima lettura del d. lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro*, *Adapt Labour Studies*, e-Book series, 2015, n. 45, p. 22; BROLLO M., *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book ADAPT 2015, n. 48, p. 86; GARGIULO U., *Lo jus variandi nel "nuovo" art. 2103 cod. civ.*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 268/2015, p. 10.

³⁸² Cfr. ALESSI C., *Commento all'art. 2103 c.c., commi 1-7*, in DEL PUNTA R., SCARPELLI F. (a cura di), *Commentario alle leggi sul lavoro*, Milano, Wolters Kluwer, 2020, pp. 452 e ss.

³⁸³ Ai fini della legittimità dell'eccezione di inadempimento nella materia che ci occupa, la giurisprudenza richiede che l'inadempimento del datore sia totale o molto grave: cfr. Cass., 16 gennaio 2018, n. 836, in "*Leggi d'Italia*"; sull'eccezione di inadempimento in materia di lavoro in generale, si veda FERRANTE V., *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato: eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Torino, Giappichelli, 2004.

6. Gli obblighi di sicurezza tra *smart working* e telelavoro

Telelavoro e lavoro agile³⁸⁴ trovano un minimo comun denominatore nella stabile divergenza di luogo, tempo ed azione, caratteristica che distingue entrambi dal lavoro subordinato “standard”³⁸⁵.

Meno pacifica si è rivelata l’individuazione in dottrina dei caratteri per i quali queste due declinazioni di “lavoro a distanza” differiscono l’una dall’altra.

A questo riguardo, si è già detto di come il telelavoro risolva la questione del luogo di esecuzione della prestazione “a distanza” prevedendo diritti e doveri, da ambo i contraenti, del tutto simili per ampiezza e rigidità al lavoro “in presenza”. Il lavoro agile, se vogliamo, supera la soglia tracciata dal telelavoro e accoglie la flessibilità non solo dei luoghi ma anche (soprattutto) dei tempi di lavoro, cui accompagna una regolamentazione dei periodi “on” e “off” work volta a evitare che la porosità dei tempi di vita personale e professionale si traduca in effusiva e per lo più ininterrotta attività lavorativa (definita anche dall’espressione “anytime, anywhere”)³⁸⁶.

Al di là delle questioni tassonomiche di cui si è già detto³⁸⁷, l’attività di delimitazione dell’area di operatività dello *smart working* e del telelavoro assume importanza centrale al fine di determinare la

³⁸⁴ Per un’ampia analisi sul rapporto tra lavoro agile e telelavoro si veda SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell’impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2017, pp. 771 e ss.

³⁸⁵ Cfr. DONINI A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in *Working Papers CSDLE “Massimo D’Antona”, Collective Volumes n. 6*, 2017, pp. 90 e ss.

³⁸⁶ Così ZILLI A., *Dal telelavoro...al telelavoro: vent’anni (e due pandemie) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell’organizzazione*, in *ADL*, 4, 2022, p. 708.

³⁸⁷ Cfr. Capitolo I del presente elaborato.

disciplina prevenzionistica applicabile ai soggetti che prestano la propria attività lavorativa da remoto nonché di valutare potenziali sovrapposizioni di tutela.

In questa prospettiva, è emerso come la legge sul lavoro agile riformuli, ora in termini più dettagliati ora in modo lacunoso o comunque ambiguo, alcune disposizioni della normativa prevenzionistica prevista per il telelavoratore³⁸⁸.

La più volte richiamata disciplina dettata dall'art. 3, comma 10 del T.U.³⁸⁹ si caratterizza invece per un ambito applicativo che permette di

³⁸⁸ Cfr. Capitolo I, paragrafo 1.2.2. del presente elaborato.

³⁸⁹ Ai sensi del quale “a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 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, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi 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. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. 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. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali”. Ai fini dell'applicazione delle relative previsioni, la caratteristica fondamentale è quella della continuità della prestazione da remoto, ovvero, secondo TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2017, 4, pp. 944-945, “quella continuità propria di modelli organizzativi del lavoro che implicano una pianificazione del tempo di lavoro (in giorni per settimana, mese o anno) reso al di fuori dei locali aziendali” propria di molte sperimentazioni di lavoro agile.

prescindere dagli esiti di *querelle* dottrinali³⁹⁰ imperniate su elementi definitori³⁹¹, agevolando per questa via il coordinamento dei due *corpora* normativi *de qua* e la definizione di un sistema coerente della materia.

I dibattiti sul tema si sono concentrati nella fase immediatamente successiva all'avvento della legge n. 81 del 2017 per poi polarizzarsi in occasione della pandemia (galeotto fu l'*home working*³⁹²) e infine annacquarsi progressivamente, complice anche il graduale abbandono del telelavoro nella prassi applicativa.

Nel contesto così delineato, è doveroso chiedersi se abbia ancora senso continuare a tracciare i confini tra telelavoro (domiciliare) e *smart working* ovvero se, almeno in relazione ai profili di tutela della salute e della sicurezza, queste due modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non abbiano finito col sovrapporsi interamente.

Per rispondere a questo dubbio, occorre anzitutto evidenziare che le due discipline, pur avendo punti di contatto, non sono del tutto coincidenti sul fronte della sicurezza del lavoratore che svolge la propria attività da remoto.

³⁹⁰ Cfr. PORCHEDDU D., *La tutela della sicurezza del lavoratore agile Tra dubbi interpretativi e ruolo della contrattazione collettiva*, Working Paper Adapt, 3, 2021, pp. 10 e ss.

³⁹¹ La riconducibilità della nozione di lavoro agile in quella di telelavoro è stata supportata o negata sulla scorta di una serie di elementi presenti nelle rispettive definizioni, tra cui quello della “fissità” della postazione dalla quale svolgere il lavoro. In senso contrario all’identificazione della “fissità” della postazione lavorativa come criterio dirimente al fine di distinguere il telelavoro dal lavoro agile si pongono PRETEROTI A., *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2018, p. 598 nonché TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit. p. 937, quest’ultimo sulla base dell’analisi letterale della disciplina nazionale ed europea in materia.

³⁹² Si rinvia al Capitolo I, paragrafo 2 del presente elaborato.

Andando con ordine, in linea generale, per quanto concerne il telelavoro³⁹³, si è visto come l'articolo 3, comma 10, del d.lgs. n. 81 del 2008 ha esteso l'applicazione delle disposizioni del titolo VII del medesimo Testo Unico in materia di attrezzature munite di videoterminali *“a tutti i lavoratori subordinati³⁹⁴ che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico”*, indicando così con sufficiente chiarezza compiti e responsabilità in materia e identificando altresì le procedure per la gestione della salute e sicurezza presso la postazione lavorativa *“esterna”* alla sede dell'azienda. La medesima disposizione prevede, inoltre, che nel caso in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, le stesse devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III del Testo Unico.

Con riferimento invece al lavoro agile, l'essenzialità delle relative disposizioni di legge e, in particolare, dell'articolo 22 del d.lgs. n. 81 del 2017, che fa laconicamente riferimento all'informativa sui non meglio descritti rischi specifici *“connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”*, pone una serie di criticità relative

³⁹³ Si veda, tra gli altri, MAIO V., La tutela della salute e sicurezza del telelavoratore, in PERSIANI M., LEPORE M. (diretto da) Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro, Torino, 2012, UTET, pp. 94 e ss.

³⁹⁴ Le tutele prevenzionistiche statuite nei confronti dei telelavoratori autonomi e parasubordinati sono invece differenti. Nei confronti dei primi, trova applicazione quanto previsto dall'articolo 21, commi 1 e 2, del T.U., con riferimento alla obbligatorietà di uso di attrezzature di lavoro e dispositivi di prevenzione e protezione conformi al Titolo III (comma 1) e alla facoltà di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria ed alla formazione (comma 2); riguardo, invece, ai secondi, con riferimento ai lavoratori a progetto, il comma 7 dell'articolo 3 del d.lgs. n. 81/2008 si è limitato a ribadire quanto già previsto dall'articolo 61, comma 4, del d.lgs. n. 276 del 2003, ossia la piena applicabilità della normativa antinfortunistica nei soli casi in cui la prestazione di lavoro si svolga nei luoghi di lavoro del committente. Tale tutela è stata tuttavia estesa anche ai telelavoratori che operano con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, nei cui confronti il citato d.lgs. n. 276/2003 non trova applicazione (cfr. FANTINI L., *Salute e sicurezza sul lavoro, telelavoro e smart working*, in *Dottrina per il lavoro*, 2018, p. 5).

alla corretta ed effettiva declinazione dell'obbligazione di sicurezza gravante sul datore, che si è cercato di compendiare nei paragrafi precedenti.

Più in particolare, poi, mentre il telelavoro comporta che la prestazione lavorativa venga regolarmente svolta al di fuori dei locali aziendali³⁹⁵, in un luogo predeterminato messo in sicurezza dal datore di lavoro e con una postazione di lavoro tendenzialmente fissa³⁹⁶, nel caso del lavoro agile si è visto come potenzialmente la prestazione lavorativa potrebbe svolgersi ovunque il lavoratore ritenga di operare – seppur entro i confini già esaminati *infra* al Capitolo III, paragrafo 2.3 – con conseguenti difficoltà nell'adattare i tradizionali presidi di sicurezza in un ambito di applicazione mutevole e sfuggente al dominio datoriale. A tal riguardo, per entrambe le modalità di esecuzione della prestazione è altresì previsto che il datore di lavoro possa accedere al luogo in cui viene svolta la prestazione da remoto³⁹⁷ (dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio), nonché adottare misure per prevenire l'isolamento del telelavoratore³⁹⁸.

Ancora, mentre il datore di lavoro è tenuto a osservare gli ordinari obblighi di informazione nei confronti del telelavoratore, nelle ipotesi

³⁹⁵ Una delle principali differenze fra le due fattispecie lavorative è infatti rappresentata dalla circostanza per cui solo il telelavoro è caratterizzato dalla regolarità con cui la prestazione viene resa da remoto (cfr. TIMELLINI C. *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Lav. Giur.*, 2018, 3, p. 229).

³⁹⁶ Anche se non necessariamente fissa, stando al tenore della normativa di riferimento e alla diffusione, ad esempio, del telelavoro mobile e delle imprese virtuali.

³⁹⁷ Sull'applicabilità anche alla disciplina sul lavoro agile si veda LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, cit., p. 485.

³⁹⁸ Per i lavoratori in modalità agile il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile individua nella formazione un momento di interazione e di scambio in presenza, anche al fine di prevenire situazioni di isolamento (art. 13, comma 3).

di prestazione lavorativa “agile” deve altresì fornire l’informativa di cui all’art. 22 della legge n. 81 del 2017.

Più in dettaglio, nel telelavoro vengono in considerazione gli obblighi di prevenzione e di informazione connessi allo svolgimento della prestazione a distanza in via continuativa e gli obblighi di informazione e di prevenzione del Titolo VII del T.U.³⁹⁹, oltre a quelli specifici connessi all’allestimento della postazione di lavoro e all’uso degli strumenti di lavoro, la cui manutenzione e sicurezza è posta a carico del datore di lavoro⁴⁰⁰.

Nel lavoro agile, invece, oltre ai normali obblighi di prevenzione legati all’uso degli strumenti di lavoro, intervengono anche – e soprattutto – fattori di rischio psicosociale e ambientale diversi da quelli generalmente riscontrati nel telelavoro, in quanto potenzialmente ascrivibili anche all’attività *outdoor* e difficilmente valutabili in chiave prevenzionistica poiché correlati ad ambienti che non nascono o non sono unicamente o solitamente qualificabili come “ambienti di lavoro”. Quanto ai profili di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a entrambi gli istituti si applicano le disposizioni generali relative all’assicurazione obbligatoria Inail contro le malattie professionali e gli infortuni, anche *in itinere*. A tal ultimo riguardo, tuttavia, l’art. 23, comma 3 della legge n. 81 del 2017 “*circo*scrive la ricorrenza dell’infortunio sul lavoro all’esistenza di una diretta connessione dell’evento con una prestazione lavorativa svolta

³⁹⁹ Rubricato “*Attrezzature munite di videoterminali*” e composto dagli articoli da 172 a 179 che chiariscono come il datore di lavoro, al momento della valutazione dei rischi compiuta ai sensi dell’art. 28 del T.U., debba avere particolare riguardo ai rischi per la vista e per gli occhi, ai problemi legati alla postura ed all’affaticamento fisico o mentale, nonché alle condizioni ergonomiche e di igiene dell’ambiente di lavoro.

⁴⁰⁰ In tali ipotesi devono essere rispettate le condizioni stabilite dagli artt. 70, 71 e 73 del d.lgs. n. 81 del 2008.

*all'esterno dei locali aziendali, e ciò anche con riferimento all'infortunio in itinere, che viene riconosciuto solo quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza”*⁴⁰¹.

Infine, la disciplina del patto di lavoro agile riserva all'autonomia individuale margini di intervento in materia di sicurezza sconosciuti al regime del telelavoro, tra cui la definizione delle “*misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione*”⁴⁰² del lavoratore dalla strumentazione utilizzata⁴⁰³.

È questo forse l'unico sostanziale aspetto di divaricazione in chiave prevenzionistica tra le due figure, derivante tuttavia più dalla struttura stessa del rapporto “agile” che dal sistema di tutele del lavoratore di cui è corredato.

Nel quadro brevemente tratteggiato e per rispondere al dubbio dal quale si sono prese le mosse di questa comparazione, sembrerebbe che in materia di tutela della salute e della sicurezza le strade del telelavoro e dello *smart working* si siano ormai disgiunte, soprattutto in ragione dell'organizzazione del lavoro agile “*per fasi, cicli e obiettivi*”⁴⁰⁴ che pare condividere ben poco con il (vetusto) telelavoro.

Anzi, i punti di contatto tra telelavoro e *smart working*, con riguardo alla materia in esame, sono divenuti così rarefatti da superare la possibilità stessa di instaurare un paragone realistico tra i due istituti

⁴⁰¹ Cfr. Circolare Inail n. 48 del 2017, pag. 5.

⁴⁰² Sulla necessità di estenderne il relativo campo di applicazione anche ad attività lavorative rese secondo modalità tradizionali, si veda MARESCA A., *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *federalismi.it*, 2022, 9, p. 173.

⁴⁰³ Cfr. art. 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017.

⁴⁰⁴ Così l'art. 18, comma 1, della legge 81 del 2017.

che – a parere di chi scrive – dovrebbero più propriamente essere collocati su due piani distinti e non comunicanti.

“Non è lo stesso campionato, e non è nemmeno lo stesso sport”⁴⁰⁵.

Peraltro, le indagini sul tema della sicurezza – alle quali l’emergenza pandemica ha dato fondamentale impulso – si iscrivono nel più ampio contesto della ridefinizione *funditus* (e, sia concesso, *cum grano salis*) dell’equazione “organizzazione=luogo di lavoro”, che non può essere affrontato in questa sede⁴⁰⁶ ma che sta riqualificando l’organizzazione come l’insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo *tout court*, lasciando quindi sullo sfondo, ad esempio, la questione del luogo della prestazione.

La tendenziale emancipazione dal dato geografico-spaziale è d’altronde postulata dalla stessa concezione universalistica e funzionalistica di sicurezza promossa dal T.U. in materia e testimoniata, in particolare, dall’art. 2, comma 1, lett. a), che pone al centro del sistema di protezione non tanto il luogo quanto il fattore organizzativo del lavoro.

Di fronte al quadro qui sommariamente ricostruito, a prescindere dall’adesione a specifiche posizioni dottrinali sul punto, resta evidente come profili di persistente incertezza sussistano anche in considerazione dell’assenza di pronunciamenti giurisprudenziali in grado di fornire indicazioni ermeneutiche rilevanti.

⁴⁰⁵ Citazione del personaggio Jules Winnfield nel film “Pulp Fiction” di Quentin Tarantino.

⁴⁰⁶ Sul tema si veda GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli editore, Torino, 2021, secondo il quale “sembra che oggi la materia giuslavoristica sia razionalizzabile, a livello macro, alla stregua di un sistema a geometria variabile, composto da numerosi micro-sistemi normativi il cui ambito di applicazione è spesso costruito a criteri terzi rispetto a quelli propri di una analisi binaria lavoratore-datore di lavoro, intesi come parti di un contratto di lavoro subordinato”.

In definitiva, dalla mancanza di parametri prevenzionistici del tutto coincidenti tra telelavoro e lavoro agile deriva tuttavia la conclusione che essi non possono essere considerati sinonimi, sebbene la porzione di prestazione eseguita all'esterno dei locali aziendali mediante collegamento telematico “*possa rientrare in parte nei contenuti di un patto di lavoro agile*”⁴⁰⁷.

⁴⁰⁷ Cfr. SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2017, pp. 369 e ss.

CAPITOLO IV

LA DECLINAZIONE DELLE TUTELE DEL LAVORATORE AGILE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SOMMARIO: 1. La prospettiva di analisi - 2. Obbligo di sicurezza e luogo di svolgimento della prestazione di lavoro - 3. Flessibilità oraria e disconnessione - 4. La formazione - 5. Strumentazione e dotazioni tecnologiche - 6. Le sfide della contrattazione per una maggior tutela del lavoratore *smart*

1. La prospettiva di analisi

In un contesto produttivo in continua trasformazione, il fenomeno della remotizzazione del lavoro, la cui evoluzione ha subito un'importante accelerazione in risposta alla recente emergenza economico-sanitaria, ha indotto molte aziende ad affrontare in modo pragmatico e innovativo il tema delle nuove modalità di lavoro, allo scopo di coniugare le diverse esigenze di flessibilità e sicurezza, oltre che di preservare la qualità del lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita privata⁴⁰⁸.

⁴⁰⁸ Il distanziamento sociale e l'isolamento domiciliare hanno portato a ripensare il lavoro in un'ottica più *smart*, non solo e non tanto attraverso una diversa modalità di espletamento della prestazione lavorativa, quanto piuttosto mediante una riorganizzazione strutturale del lavoro. Per le necessarie considerazioni sul tema si rinvia a MARTONE M., *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, 2020. Per un'analisi approfondita sul lavoro agile all'indomani della l. n. 22 maggio 2017, n. 81, si veda MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, *Diritti Lavori Mercati*, 2018, 2, pp. 293 e ss.

L'impatto dirompente dell'emergenza dovuta alla diffusione del virus Covid-19 sui consueti modelli di organizzazione del lavoro, ancora ampiamente imperniati sulla parametrizzazione della prestazione alla presenza fisica nel luogo dell'impresa, ha poi imposto ad aziende e lavoratori di rivalutare i loro rapporti e le rispettive posizioni nel sinallagma contrattuale, riconoscendo ai secondi maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una loro maggiore responsabilizzazione sui risultati.

A tal riguardo, è stato già osservato come uno dei principali limiti della legge n. 81/2017 era stato infatti individuato nella scelta di delegare all'accordo individuale il compito di dettare la regolamentazione di dettaglio dell'accordo agile, trascurando tuttavia il rischio che, senza opportuni correttivi, la spinta verso l'individualizzazione del rapporto di lavoro finirebbe, così, per tradursi in un rafforzamento del potere datoriale.

In questa prospettiva, la fonte collettiva è stata elevata a perno dell'assetto regolativo dal Protocollo sul lavoro agile, che a tal fine ha inteso «*valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile*⁴⁰⁹».

Tali brevi premesse consentono allora di comprendere l'importanza degli accordi aziendali sul lavoro agile che negli ultimi anni sono stati sottoscritti nel settore privato nell'ottica non solo e non tanto di assicurare la continuità operativa di molti processi produttivi durante l'emergenza pandemica⁴¹⁰, quanto piuttosto di valutarne possibili

⁴⁰⁹ Cfr. FENOGLIO A., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 198 e ss.

⁴¹⁰ Prima della rassegna dei principali nuclei tematici degli accordi analizzati, è opportuno rilevare che nel periodo emergenziale l'adozione della modalità di lavoro agile, prescindendo dall'incontro della volontà delle parti, ha da un lato permesso alle

sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.

In tale processo, lo scardinamento della tradizionale logica di prestazione lavorativa basata sul controllo diretto e sui vincoli spaziali e temporali impone di mantenere inalterati i riflessi sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

In questo contesto, sono stati esaminati gli accordi collettivi conclusi da alcune delle maggiori aziende italiane⁴¹¹, la cui analisi comparata consente di evidenziarne similitudini e differenze e, soprattutto, di verificare lo stato dell'arte della tutela in materia di salute e sicurezza nel *remote working* nel nostro Paese.

aziende di imporre unilateralmente tale modalità di lavoro ai dipendenti anche in assenza di un accordo individuale, e dall'altro riconosciuto ai lavoratori, in presenza di particolari condizioni (genitori con figli minori di 14 anni e lavoratori maggiormente esposti a rischio di infezione da SARS-CoV-2 e i lavoratori disabili e *caregivers*), il diritto a svolgere la prestazione in *smart working* laddove tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche dell'attività lavorativa (vedi Capitolo I, paragrafo 2 del presente elaborato).

⁴¹¹ Nello specifico: Agos Ducato S.p.A. (30 giugno 2022), Autostrade per l'Italia S.p.a. (14 marzo 2022), Cellnex Italia S.p.a. (31 marzo 2022), CheBanca! S.p.a. (17 marzo 2022), Enel S.p.a. (21 marzo 2022), Eni S.p.A. (28 ottobre 2021), Fastweb S.p.A. (18 maggio 2022); Ferrovie dello Stato Italiane S.p.a. (8 luglio 2020), Gruppo Generali (27 luglio 2021), Gruppo Sella (30 giugno 2022), Italo S.p.A. (30 agosto 2022), Leonardo S.p.A. (8 marzo 2022), Poste Italiane S.p.A. (1° marzo 2022), Rai S.p.A. (9 marzo 2022), Reale Mutua Assicurazioni (23 dicembre 2021), Sielte S.p.a. (16 novembre 2022), Tim S.p.A. (22 novembre 2022), Vodafone Italia S.p.A. (30 maggio 2022), Wind Tre S.p.A. (2 marzo 2022). Sono stati altresì esaminati i seguenti accordi nazionali: Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni (30 luglio 2020 - *addendum* 7 settembre 2022); Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile (7 dicembre 2021) e Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo (24 febbraio 2021).

2. Obbligo di sicurezza e luogo di svolgimento della prestazione di lavoro

L'analisi non può che partire dalla definizione del perimetro di sicurezza esigibile dal datore di lavoro.

A tal riguardo, fermo l'obbligo in capo al lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali, quasi tutti gli accordi, trincerandosi nell'art. 22 della legge n. 81/2017, riconducono gli obblighi di sicurezza del datore nella mera consegna dell'informativa annuale prevista dalla citata disposizione.

Solo pochi, invece, si spingono sino a richiamare espressamente il T.U. in materia di sicurezza (Vodafone, Sielte e Generali), valorizzando altresì le previsioni di cui al Protocollo nazionale sul Lavoro in modalità Agile del 7 dicembre 2021⁴¹².

Nonostante tali apprezzabili, seppur isolate, previsioni, risulta tuttavia comunque difficile cogliere la reale portata di tali richiami aggiuntivi rispetto a quello "obbligato" alla legge n. 81/2017, specie nell'impossibilità di ricondurli alla normativa prevenzionistica nella sua interezza o con le limitazioni previste dall'art. 3 co. 10 del d.lgs. n. 81/2008 per i lavoratori a distanza.

⁴¹² Si veda l'Accordo Poste, ove è altresì espressamente previsto il rispetto del D.P.R. n. 1124/1965 ai fini della tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Ciò posto, seppur tendenzialmente la scelta del luogo ove svolgere la prestazione lavorativa è riservata alla discrezionalità del lavoratore – a condizione che lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza⁴¹³ – è tuttavia riconosciuta alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare i *“luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati”*⁴¹⁴.

La scelta del luogo di lavoro ha infatti inevitabili riflessi sul generale obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro, in considerazione proprio del fatto che presuppone il pieno controllo dell’ambiente lavorativo.

Ciò premesso, la totalità degli accordi aziendali presi in considerazione esclude una completa libertà di autodeterminazione in capo al lavoratore in ordine alla scelta del luogo di lavoro “agile”, preferendo piuttosto un approccio più cautelativo.

In particolare, è anzitutto diffusamente precisato che il luogo di lavoro individuato dallo *smart worker* deve assicurare standard di connettività idonei a non determinare interruzioni dell’attività lavorativa e, in ogni caso, il rispetto delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza sul lavoro declinate nell’informativa di cui al primo comma dell’art. 22 della Legge n. 81/2017.

Quanto alla collocazione spaziale, alcuni accordi impongono che tali luoghi devono essere, oltre che *“idonei”*⁴¹⁵, necessariamente situati nel

⁴¹³ Anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali (cfr. art. 4 del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile).

⁴¹⁴ Cfr. art. 4 del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile.

⁴¹⁵ Cfr. art. 6, comma 3, del Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile.

territorio italiano e comunque preventivamente autorizzati se diversi dalla residenza (Gruppo Sella).

Fanno eccezione taluni accordi (Vodafone e CheBanca!), ove il generico riferimento a “*luoghi diversi dalla sede aziendale*” lascia presumere un’apertura a lavorare da remoto anche dall’estero⁴¹⁶, purché tale condizione sia “*preventivamente richiesta ed autorizzata e, comunque*”, con la precisazione tuttavia che la stessa “*non potrà costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto*” (Generali).

Possiamo poi sinteticamente suddividere tra le aziende per cui il luogo deve essere esclusivamente privato e chiuso, da quelli maggiormente flessibili, che invece prevedono la possibilità che tale luogo possa anche essere “*aperto*” e quindi pubblico o aperto al pubblico.

Tra queste ultime, degne di nota sono da un lato l’esperienza di Rai, ove tale flessibilità è comunque temperata dalla previsione per cui il luogo così individuato deve essere in ogni caso compatibile con le tempistiche di eventuale rientro in sede a seconda delle necessità datoriali, e, dall’altro lato, quella di Autostrade, ove non sono in alcun modo previste limitazioni nell’individuazione del luogo ove svolgere la prestazione agile (“*Working from everywhere*”), purché nel rispetto delle condizioni di sicurezza e riservatezza viste in precedenza.

In alcuni casi (Vodafone) è poi precisato che è responsabilità del dipendente accertarsi che la scelta del luogo sia idonea a garantire la tutela e la riservatezza dei dati trattati e il rispetto degli standard minimi stabiliti in azienda.

⁴¹⁶ Con le relative difficoltà di gestire i connessi profili fiscali, contributivi e assicurativi. In relazione ai detti profili fiscali, l’Agenzia delle Entrate è intervenuta con circolare n. 25/E del 18 agosto 2023, ammettendo lo svolgimento all’estero di lavoro agile e ponendo particolare attenzione alle questioni IRPEF.

Infine, non sono rari gli accordi in cui è prevista la possibilità di lavorare anche presso sedi aziendali diverse da quelli di appartenenza e quelli in cui l'azienda può valutare l'opportunità di identificare spazi di *co-working* funzionali anche nell'ottica di fornire soluzioni logistiche utili a mitigare il potenziale isolamento dei lavoratori o a fornire supporto ad eventuali situazioni di criticità domestiche legate a fenomeni di violenza o di disparità di condizioni nella gestione dei tempi di vita e di lavoro (Wind, Gruppo Sella e Linee guida TLC).

A ciò può ricollegarsi la scelta, prevista in un gran numero di accordi, di prevedere piani di rientro *on site* gradualmente e fondati su modelli di rotazione del personale (Rai), privilegiando la presenza in sede del personale con funzioni di indirizzo, controllo e governo aziendale (Tim).

3. Flessibilità oraria e disconnessione

Alla definizione dell'ambito spaziale di riferimento della prestazione "agile", segue l'analisi dell'impatto della contrattazione collettiva sulla declinazione dell'orario lavorativo.

Si è già avuto modo di osservare come, al di là dei limiti applicabili all'orario di lavoro, la tutela effettiva del diritto al riposo del lavoratore dovrebbe finire per coincidere con la definizione delle modalità di disconnessione, dal momento che l'unico vero modo per garantire il riposo del lavoratore agile è proprio quello di inibire efficacemente la connessione fra quest'ultimo e la rete aziendale.

Ciò premesso, quanto all'orario di lavoro, gli accordi esaminati hanno concepito una varietà di soluzioni in merito: pur lasciando al prestatore ampia libertà organizzativa nel collocare quotidianamente nel corso della giornata le ore di lavoro (previo accordo con il responsabile), in

alcuni casi si è tuttavia mantenuto fermo l'orario normale di lavoro previsto dalla legge e dal contratto; in altri è stato imposto al lavoratore di assicurare la contattabilità in determinate fasce orarie (Enel); altri infine hanno definito un regime differenziato a seconda che nel settore di riferimento l'attività sia etero organizzata, con necessario presidio in specifici archi orari, o meno (Tim).

Il diritto alla disconnessione⁴¹⁷ non trova, invece, una dettagliata regolamentazione negli accordi esaminati.

Al fine di scongiurare (o, meglio, limitare) il rischio di *overworking* causato dalla astratta possibilità di connettersi a qualsiasi ora alla rete aziendale, la totalità degli accordi esaminati si limita genericamente a garantire l'esercizio del diritto alla disconnessione attraverso la specificazione della libertà per il lavoratore di disattivare le strumentazioni al termine della prestazione programmata e sino all'avvio di quella successiva, con garanzia del riposo giornaliero e settimanale previsto dal CCNL di riferimento (Ferrovie dello Stato).

Da un punto di vista pratico, tale diritto è nella maggior parte dei casi esercitato impostando un apposito *status* sull'applicativo informatico di riferimento e vale ovviamente anche nei casi di assenza giustificata (quali ad esempio malattia, infortunio, permessi, ferie), con la previsione che, qualora il dipendente riceva comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della ripresa dell'attività lavorativa (Linee guida per il settore assicurativo).

Mentre in alcuni casi la disconnessione è puntualmente circostanziata, in altri il diritto alla disconnessione è invece garantito senza specifici automatismi o pause preordinate, essendo rimesso al senso di

⁴¹⁷ Cfr. Capitolo III, paragrafo 3 del presente elaborato.

responsabilità individuale e alla reciproca correttezza tra colleghi (Leonardo, Rai, Fastweb e Tim).

Al fine, poi, di valorizzare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono inoltre spesso previste buone pratiche di “*convivenza virtuale*”, generalmente pubblicate sull’intranet aziendale e rivolti agli stessi lavoratori, che dovrebbero assicurare il diritto alla disconnessione al di fuori delle fasce lavorative (Tim).

Tra queste, a titolo esemplificativo, si segnalano la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative (Poste) e della pausa pranzo (Fastweb) e comunque tenendo conto delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita (Cellnex), oltre che l’utilizzo dell’opzione “ritardato recapito” nell’invio delle mail aziendali.

Tra le molteplici specificità, particolare attenzione meritano poi alcune clausole contenute negli accordi esaminati.

A tal riguardo, è interessante segnalare un’espressa previsione, contenuta nell’Accordo Cellnex, secondo cui le disposizioni relative alla disconnessione non trovano applicazione per il lavoratore che “*nello svolgimento delle proprie attività, o per appartenenza a specifiche funzioni organizzative, sia soggetto a reperibilità*”⁴¹⁸.

In questo contesto, è stato giustamente osservato che, come visto, le soluzioni collettive adottate “scaricano” di fatto la responsabilità del concreto realizzo del diritto alla disconnessione sullo stesso lavoratore, quando invece dovrebbe essere accolte al datore, coerentemente con

⁴¹⁸ Ciò appare in linea con quanto previsto dall’art. 2, comma 1-ter del decreto legge n. 30 del 2021, convertito con modificazione dalla legge n. 61 del 6 maggio 2021. Per un breve approfondimento e il rinvio alla dottrina sul punto, si veda Capitolo III, paragrafo 3.2 del presente elaborato.

lo speculare obbligo di garantire l'integrità psico-fisica (tramite, appunto, il diritto al riposo)⁴¹⁹.

4. La formazione

Contenuti di carattere strutturale sono invece quelli legati alla formazione e all'informazione dei dipendenti, nonché alla loro salute e sicurezza: si tratta di profili tra loro interconnessi, anche in funzione degli obblighi specifici previsti in materia⁴²⁰.

In questo senso, mentre alcuni accordi si limitano a prevedere attività di formazione e informazione – spesso obbligatorie ai fini dell'accesso alla prestazione “agile”⁴²¹ – relative alle specifiche logiche, finalità e modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile nonché ai profili di salute e sicurezza connessi alla particolare modalità di lavoro, non mancano casi in cui l'attività formativa si estende ad aspetti connessi alla c.d. alfabetizzazione digitale.

In quest'ottica, vengono promossi percorsi di formazione che supportano sia il consolidamento delle competenze digitali che il

⁴¹⁹ Si veda MOLFETTA S. D., MEZINI R., *La contrattazione collettiva e i nodi irrisolti in materia di lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, vol. 7, n. 2, 2021, pp. 124 e 125.

⁴²⁰ Per una disamina esaustiva in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, si rimanda a ZOPPOLI L., PASCUCCHI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, *Commentario al d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81, aggiornato al d. lgs. 3 agosto 2009*, n. 106, Milano, 2010.

⁴²¹ Nell'Accordo Fastweb, per accedere alla modalità di lavoro agile, oltre alla sottoscrizione dell'accordo individuale è necessario che il dipendente abbia completato un percorso formativo specifico sullo *smart working*; in aziende come Generali e Vodafone è altresì previsto un percorso formativo obbligatorio *online* dedicato ai comportamenti da adottare nonché ai rischi connessi.

rafforzamento di *soft skill* utili per gestire in modo efficace la nuova realtà lavorativa e accelerare l'adozione di nuovi modelli operativi⁴²².

In questo delicato e costante processo di trasformazione può infatti emergere la necessità di cambiare la matrice di utilizzo del capitale umano, riconvertendo mansioni ed erogando formazione continua attraverso adeguati processi di *reskilling* per costruire nuove professionalità.

Alcuni Accordi riservano poi particolare attenzione alla formazione dei Responsabili, al fine di diffondere una cultura manageriale sempre più orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori ed all'orientamento agli obiettivi/risultati, che al contempo individui le più opportune modalità di coinvolgimento e relazione con le persone, anche attraverso il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica in dotazione, per favorire lo scambio comunicativo ed impedire forme di "isolamento professionale" (Eni e Poste).

Altri contenuti riguardano poi trattamenti particolari, di carattere individuale. Tra questi, si segnala la previsione, contenuta nell'Accordo Wind/Tre, di uno specifico spazio ("*Smart Training*") destinato alla formazione individuale nell'ambito del quale ciascun lavoratore è tenuto a svolgere, per un'ora a settimana e in costanza di orario di lavoro, attività di autoapprendimento e di aggiornamento professionale.

⁴²² È il caso di Generali, ove sono previste iniziative focalizzate su tre ambiti specifici: "cultura", per allenare le competenze chiave per i nuovi modi di lavorare e mettere le persone in condizione di lavorare efficacemente; "strumenti", per conoscere gli strumenti digitali di collaborazione messi a disposizione dall'azienda e favorirne la piena adozione; "community", per contribuire a mantenere un forte senso di appartenenza e alti livelli di ingaggio e connessione tra le persone.

5. Strumentazione e dotazioni tecnologiche

La quasi totalità dei contratti collettivi prevede che le strumentazioni informatiche e tecnologiche nonché la loro manutenzione siano garantite dall'azienda.

In casi isolati, è espressamente previsto che il lavoratore che svolge la prestazione da remoto debba attivarsi autonomamente affinché nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia disponibile una connessione di rete (pubblica e/o privata) in grado di garantire un collegamento stabile ed efficiente⁴²³.

Il lavoratore dovrà comunque, da un lato, utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali vigenti; dall'altro, avvisare tempestivamente il suo responsabile in caso di malfunzionamenti, problemi di connettività o impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa, e ciò anche al fine della valutazione in ordine al rientro o meno presso la sede aziendale⁴²⁴.

In alcuni casi (Poste Italiane) è previsto che, in caso di ricorso al lavoro agile per periodi limitati, la prestazione lavorativa in modalità agile possa essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, a condizione che presentino caratteristiche di conformità alle normative aziendali vigenti rispetto agli standard di sicurezza informatica.

⁴²³ In questo caso, però, l'Azienda si impegna a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una indennità forfettaria annuale di euro 300 lordi (cfr. Accordo Generali).

⁴²⁴ Nelle ipotesi in cui il responsabile intende richiamare in sede il dipendente, la giornata di lavoro "da remoto" potrà in molti casi essere recuperata entro il mese successivo e il tempo di trasferimento sarà computato nell'orario di lavoro (cfr. Accordo Rai).

Singolare è poi la previsione contenuta nell'Accordo di Reale Mutua con la quale è riconosciuta all'Azienda la possibilità di accedere alla posta elettronica del lavoratore in caso di sua assenza improvvisa o prolungata, ma comunque solo per improrogabili necessità operative o di sicurezza.

6. Le sfide della contrattazione per una maggior tutela del lavoratore

Le esaminate sperimentazioni di *smart working* consentono già di concludere che la sua implementazione “a regime” ha imposto ed impone un ripensamento del modo di lavorare, da parte sia dei *manager* che dei lavoratori. La vera sfida sarà sfruttarne le potenzialità, da un lato per soddisfare la finalità, che la legge si prefigge, di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro⁴²⁵, e dall'altro per non penalizzare la produttività e l'efficienza. In quest'ottica, il riconoscimento di una maggiore flessibilità e autonomia ai lavoratori potrà e dovrà essere accompagnata da un concreto adattamento dei tradizionali obblighi datoriali in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche in ragione dei moderni strumenti tecnologici utilizzati nello svolgimento dell'attività da remoto.

Quest'ultimo profilo è forse quello che presenta le maggiori carenze: uno sguardo alla panoramica d'insieme nell'ambito della contrattazione aziendale consente infatti di rilevare la generale mancanza di un'adeguata declinazione e ripartizione degli obblighi di sicurezza, che si renderà sempre più necessaria nella transizione verso nuovi

⁴²⁵ In argomento, si veda CALDERARA D., *La relazione tra l'ambiente interno e l'ambiente esterno: la conciliazione vita-lavoro digitale nell'organizzazione fluida e l'orario di lavoro ridotto*, in *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, 4/2023.

paradigmi di lavoro incentrati sulla progressiva e stabile centralità che l'organizzazione riveste in tema di prevenzione e sicurezza.

La gestione flessibile degli orari e del correlato diritto alla disconnessione sembra poi continuare ad essere ancorata più a esigenze di controllo che a nuovi modelli organizzativi in grado di superare le tradizionali coordinate spazio-temporali per la valutazione della prestazione lavorativa e garantire, per questa via, un soddisfacente *work-life balance*.

Al di là dei fisiologici margini di perfezionamento, nel complesso le soluzioni offerte dalla contrattazione collettiva possono rappresentare un utile riferimento per l'implementazione di progetti e sperimentazioni in tema di salute e sicurezza "agile", anche in una prospettiva *de jure condendo*, al fine di contribuire a orientare per tempo le necessarie scelte in vista di un auspicato intervento normativo.

CONCLUSIONI

Il mondo del lavoro sta cambiando, è già cambiato.

Per questa (inevitabile) via, il concetto di ambiente di lavoro continua a subire una trasmutazione genetica mai vissuta prima con paragonabile intensità. Iniziano infatti ad emergere nuove interessanti posizioni dottrinali che sottolineano la necessità di ridefinire al più presto la nozione di unità produttiva, tenendo presenti gli sviluppi in atto e le relative trasformazioni digitali⁴²⁶.

Si tratta di un fenomeno destinato a prodursi – e riprodursi – in conseguenza dell’incessante progresso della tecnologia, dei *pattern* organizzativi e delle regole di svolgimento del lavoro che, per il momento, ha già portato al superamento delle classiche unità aristoteliche di tempo, di luogo e di azione⁴²⁷.

Occorre infatti considerare che il modo stesso di lavorare dipende ormai sempre maggiormente dall’uso di strumentazione digitale che induce ad un ripensamento dei confini degli spazi di lavoro e ad una costante mobilità virtuale.

In questo contesto, il lavoro agile è solo un tassello di quel processo di modernizzazione del lavoro preconizzato già vent’anni fa dalla dottrina più illuminata⁴²⁸ e tuttora in corso.

⁴²⁶ Sul tema, si veda CHAPPELLU D., *Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 2023, pag. 265 e ss.;

⁴²⁷ Cfr. BASENGHI F. *Conclusioni. Sicurezza dell’ambiente di lavoro e nell’ambiente*, in *DSL*, 1, 2023, p. 97.

⁴²⁸ In questi termini si esprimeva, già all’inizio del nuovo millennio, D’ANTONA M., *La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in CARUSO B. - SCIARRA S. (a cura di), *Massimo D’Antona Opere*, Giuffrè, 2000, vol. III, tomo III, p. 1222 il quale, nel ricercare le ragioni socio-economiche che hanno portato alla crisi della tradizionale nozione di subordinazione, osserva che “*declina la fabbrica fordista, un modo di organizzazione del lavoro che si collega strettamente ad un’idea*

L'allentamento dei vincoli di tempo e di luogo connesso a tale modalità di lavoro ha infatti aperto *“l'orizzonte a una riflessione seria e sistematica [...] non solo su un diverso modo di lavorare, ma soprattutto su un modo diverso di essere di chi lavora in contesti e ambienti tecnologicamente avanzati, a forte e reale valorizzazione professionale e cognitiva⁴²⁹”*.

Il riconoscimento, poi, di un certo margine di autonomia in capo al lavoratore agile unitamente al graduale emergere della figura di un *“dipendente responsabilizzato⁴³⁰”*, rende necessaria l'individuazione di un punto di equilibrio tra autonomia organizzativa ed eterodirezione e impone, per questa via, di verificare se la predeterminazione dell'orario e del luogo di svolgimento della prestazione possano ancora essere considerati presupposti sufficienti a garantire idonea protezione al prestatore di lavoro *smart*.

Vien da sé che l'esatta delineazione dell'obbligazione di sicurezza gravante sul datore di lavoro con riferimento alla prestazione svolta *“senza una postazione fissa”* rappresenta una delle sfide più ambiziose e al contempo più difficili da affrontare.

In questa prospettiva, il presente elaborato ha messo in luce le insufficienze del vigente quadro normativo nell'approntare un'adeguata

di subordinazione che abbiamo profondamente interiorizzato, la subordinazione come continuità e coordinamento spazio-temporale rigido della prestazione, la subordinazione come etero direzione fondata su elementi di gerarchia e autocrazia imprenditoriale, l'altra faccia di un modello di organizzazione che non è stato mai l'unico, ma che era caratterizzante”.

⁴²⁹ CARUSO B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, 2020, 2, I, p. 226.

⁴³⁰ L'espressione è di PONZELLINI A. M., *Fine dell'orario come misura del lavoro? Tecnologie, smartworking, lavoro digitale*, in *QRS*, 2017, 3, p. 35, la quale evidenzia come i nuovi paradigmi organizzativi fanno *“leva sull'interiorizzazione dell'obiettivo aziendale (la responsabilizzazione), sul nuovo ruolo dei capi e su misure di risultato”*, adottando *“un sistema più efficiente per l'impresa, apparentemente più umanizzato per il dipendente”*.

tutela per la salute e sicurezza dei lavoratori in assenza di uno specifico luogo di lavoro di cui il datore di lavoro abbia la disponibilità e a fronte di una regolamentazione del diritto alla disconnessione “a doccia scozzese”.

A fronte del cambiamento copernicano di paradigma lavorativo che si è illustrato nei capitoli che precedono, l’obbligo di sicurezza del datore dovrebbe allora progressivamente affrancarsi dalla tradizionale interpretazione del luogo di lavoro quale entità statica e rigidamente topografica, dovendone piuttosto abbracciare una di carattere funzionale, imperniata sul concetto di organizzazione, coerentemente con l’apertura mostrata in tale direzione dal Legislatore del 2008.

Più in generale, la prestazione di lavoro agile non si sottrae dunque dall’applicazione del principio della prevenzione primaria – in virtù del quale i rischi debbono essere anzitutto individuati per essere gestiti o mitigati – ma impone anzi di analizzare con attenzione ancora maggiore il processo di lavoro e i rischi riconducibili alla peculiare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro delocalizzata.

E dal momento che l’impianto normativo nel quale ci muoviamo affida la ricognizione e il monitoraggio dei suddetti rischi al datore di lavoro, è altresì necessario catalogare gli obblighi su quest’ultimo gravanti, cui fanno da contraltare un elenco di tutele suscettibili di seguire il lavoratore a prescindere dal luogo in cui egli lavori.

In altri termini, sulla scia della progressiva delocalizzazione delle tradizionali coordinate lavorative, si sta passando da un sistema di

“sicurezza nei luoghi di lavoro” a uno basato sulla “sicurezza dei lavoratori”⁴³¹, o “sulla salute della persona che lavora”⁴³².

Anche dal lato del lavoratore agile è emersa con chiarezza la configurazione di un suo rinnovato ruolo attivo nel sistema di prevenzione, cooperativo nell’attuazione degli obblighi di informazione e di formazione e in generale sensibilizzato in tema di sicurezza.

In questa prospettiva e ragionando *de jure condendo*, maggiore valorizzazione dovrebbe essere accordata a fini prevenzionistici allo specifico accordo individuale sull’attivazione della modalità lavorativa “agile”, poiché questo è il veicolo con il quale potranno essere puntualmente individuati anche i limiti di mobilità spazio-temporale dello *smart worker* e, più in generale, le necessarie misure di tutela calibrate sul singolo lavoratore, che non possono dirsi sicuramente soddisfatte mediante la mera consegna al lavoratore dell’informativa sui rischi di cui all’art. 22 della legge n. 81/2017.

Quanto agli specifici rischi associati alla modalità di lavoro agile, si è ampiamente sottolineato che uno dei principali nodi da sciogliere riguarda il diritto alla disconnessione, attualmente corredato – oltre che da un’eccessiva limitazione del relativo campo di applicazione⁴³³ –

⁴³¹ Si esprimono in questi termini PASCUCCI P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider&co.*, in *Dir. sic. del lav.*, 1, 2019, p. 46 e DELOGU A., *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell’industria 4.0*, in *Dir. sic. lav.*, 2, 2018, p. 41. Per conclusioni analoghe si veda anche TIRABOSCHI M., *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 2, I, p. 149.

⁴³² L’espressione è sempre di PASCUCCI P., *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *DSL*, 2018, 1, I, p. 7, che tuttavia sembra preferirla alla precedente alla luce del rilievo che la stessa sembra assumere in una visione olistica del benessere del soggetto.

⁴³³ Si veda FENOGLIO A., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, cit., p.195, secondo cui, stante “il progressivo incremento nell’utilizzo di dispositivi informatici anche nelle attività lavorative rese secondo modalità

dall'assenza di un quadro puntuale e cogente di sanzioni comminate in caso di sua violazione.

A questo riguardo, un autentico passo in avanti potrà aversi quando sarà acquisita la consapevolezza che la disconnessione riguarda non solo e non tanto la dimensione individuale, ma anche quella aziendale nel suo complesso. Solo allora si potrà compiere il salto culturale che sposta il dibattito sulla disconnessione sul piano culturale e formativo al quale appartiene; solo allora elementi considerati sinora di risibile importanza quali principi e corsi di “netiquette” consentiranno a tutti gli appartenenti a un ufficio, a un *network*, a un'azienda di esercitare il diritto di *switch off* dal mondo virtuale per concentrarsi, nei limiti di quanto sia legittimamente previsto e umanamente sano, su quello reale senza avvertire il biasimo di chi preferisce rimanere connesso più a lungo.

In questa direzione, altro fronte di analisi e prioritario dibattito è quello concernente il contenimento dei rischi psicosociali legati all'isolamento del lavoratore agile. Anche in questo caso, è in campo culturale-formativo che si intravedono spiragli concreti di sviluppo di percorsi che assicurino – al di là delle statuizioni di principio che pure non mancano nella normativa o nella contrattazione collettiva – una reale

tradizionali, la scelta del legislatore italiano di riconoscere il diritto allo switch off soltanto per i lavoratori agili appare priva di giustificazione e anacronistica, rendendo non più procrastinabile l'estensione del medesimo diritto a tutti i lavoratori, a prescindere dalla sottoscrizione di un accordo di agilità”. Tale circostanza è stata altresì enfatizzata a livello europeo, ove la necessità di anticipare il rischio di una difficile separazione tra lavoro e vita personale conseguente all'utilizzo massivo di strumentazione digitale è stata presa in considerazione dal *Framework Agreement on Digitalisation*, sottoscritto il 22 giugno 2020 (su cui si vedano ROTA A., *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2020, 6, p. 2 e SENATORI I., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *ILLeJ*, 2020, 13, 2, pp. 159 e ss. nonché TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, 2022, 9, p. 202.

continuità della interazione sociale e la contestuale auspicabile creazione di nuovi modelli di *leadership* fondati su un diverso approccio di gestione degli impatti psicologici sui lavoratori delle diverse modalità di lavoro, inclusa quella agile.

Nel corso della trattazione sono state poi riportate le criticità emerse dalla prassi⁴³⁴ con riguardo alla tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali, che traggono in gran parte origine non tanto dall'applicazione delle specifiche disposizioni contenute nell'art. 23 della legge n. 81 del 2017, quanto piuttosto dall'esigenza di dover adattare la disciplina generale in materia di tutela assicurativa a una fattispecie, quella appunto del lavoro agile, retta da regole forse troppo generiche e comunque troppo distanti dall'archetipo di subordinazione cristallizzato nell'art. 2094 Cod. civ. intorno al quale le nozioni di infortunio e di malattia professionale contenute nel T.U. sono avvitate⁴³⁵.

In una prospettiva di medio-lungo periodo, nella consapevolezza che i profili di intervento sarebbero molteplici⁴³⁶, sembra dunque opportuno mettere mano al quadro normativo per trapiantarvi il concetto olistico di "salute" contenuto in nuce nel d.lgs. n. 81 del 2008 e fare sì che esso sia coltivato con successo dall'organizzazione produttiva privata.

Sebbene non sia impraticabile la via interpretativa per pervenire a una disciplina della tutela della salute e della sicurezza opportunamente

⁴³⁴ Si veda FILI' V., *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in RCP, 2019, n. 1, p. 88 e ss., la quale rileva altresì che il sistema delle tutele assicurative nel mutato contesto lavorativo subisce violente pressioni a causa del mancato adeguamento ai cambiamenti *medio tempore* intervenuti nel tessuto economico-produttivo.

⁴³⁵ Cfr. CAFFIO S., *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, cit., p. 205.

⁴³⁶ *Amplius* LAZZARI C., *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in DSL, 2020, n. 1, I, pp. 143 ss.

calibrata e proporzionata, specie quanto ai rischi configurabili, alle caratteristiche del lavoro agile, è senz'altro preferibile che il cammino sia segnato, in un futuro auspicabilmente prossimo, da un intervento legislativo che sistematicamente rilevi e risolva le esigenze regolamentari dello *smart worker*. Compito del Legislatore dovrebbe in particolare essere quello di intercettare le linee evolutive delle forme di lavoro dell'impresa sempre più smaterializzata per rispondere alle necessità (vecchie e) nuove di chi svolge il proprio lavoro in spazi sottratti al diretto controllo datoriale o, più esattamente, in spazi che non nascono come predestinati al lavoro ma che tali diventano in quanto ospiti, di fatto, di attività lavorativa.

Oltre che da sforzi normativi, il percorso verso la costruzione di un sistema prevenzionistico compiutamente integrato passa necessariamente attraverso il superamento delle notevoli difficoltà applicative sinora riscontrate nel cercare di stabilire osmosi positive fra modelli prevenzionali interni ed esterni all'organizzazione⁴³⁷, che dovrebbero operare in un'ottica di collaborazione e di supporto reciproco, sulla scorta degli auspici espressi anche in sede europea⁴³⁸.

⁴³⁷ Sul tema, con riferimento ai profili di controlli sanitari, si veda LAZZARI C., PASCUCCI P., *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in *DSL*, 1, 2023, pp. 35 e ss.

⁴³⁸ A tal proposito, la campagna EU-OSHA "Ambienti di lavoro sani e sicuri" 2023-2025 intende sensibilizzare in merito all'impatto delle nuove tecnologie digitali sul lavoro e sui luoghi di lavoro e alle correlate sfide e opportunità in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), mettendo altresì a tal fine a disposizione una piattaforma per lo scambio di buone prassi. In linea con l'approccio «zero vittime» alla mortalità connessa al lavoro, con il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027, nonché con gli obiettivi della strategia digitale europea, la campagna si prefigge di inserire la SSL all'interno del dibattito politico di più ampia portata dell'UE e prende in considerazione la dimensione di genere nonché le esigenze di specifiche categorie di lavoratori esposti a maggiori rischi.

BIBLIOGRAFIA

ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in Commentario Schlesinger-Busnelli, *sub art.* 2087 Cod. civ., Milano, 2008, pp. 81 e ss.;

ALBI P., *Sub art.* 2087 c.c., in DE LUCA TAMAJO R., MAZZOTTA O. (a cura di), Commentario breve alle leggi sul lavoro, Cedam, 2013, p. 444;

ALBI P., *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, Lavoro Diritti Europa, 2, 2021, p. 21;

ALES E., *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro "multi-locale": quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in *La tutela antinfortunistica oggi*, ALES E. - CANAVESI G. (a cura di), Editoriale Scientifica, 2020, pp. 132-133;

ALESSI C., *Commento all'art. 2103 c.c., commi 1-7*, in DEL PUNTA R., SCARPELLI F. (a cura di), Commentario alle leggi sul lavoro, Milano, Wolters Kluwer, 2020, pp. 452 e ss.;

ALESSI C., *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, in DSL, 2, 2022, pp. 62 e ss.;

ALESSI C., *La formazione per la prevenzione, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – La sfida della prevenzione partecipata (Urbino, 4-5-6 maggio 2022), nell'ambito della sessione «Quale formazione per la salute e sicurezza?»*;

ALLAMPRESE A., PASCUCCI F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, in RGL, 2017, n. 2, I;

ANGELINI L., *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in

La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione, ANGELINI L. (a cura di), WPO, 2014, pp. 31 e 79;

ANGELINI L., *La valutazione di tutti i rischi*, in PASCUCCI P., (a cura di) *Salute e sicurezza sul lavoro, Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli, Milano, 2019, pp. 201 e ss.;

ANGELINI L., *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ai tempi della pandemia da Covid-19 (e oltre)*, DSL, 2, 2022, p. 98;

ANGELINI L., *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, in DSL, 1, 2022, p. 8;

ANGELIS N. D., *Lo smart working e la declinazione delle regole in materia di salute e sicurezza: tra prevenzione e precauzione*, in *Massimario di Giurisprudenze del Lavoro*, 2, 2023;

BACCHINI F., *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. I soggetti passivi, Informazione e formazione. Attività di vigilanza*, Cedam, 1998, p. 160;

BACCHINI F., *La posizione di garanzia del lavoratore*, in *Igiene sic. lav.*, 1999, p. 6;

BALANDI G. G. - CALAFÀ' L. - LEROUGE L. - MOLINA NAVARRETE C. - PERUZZI M. - STEINBERG M. - TRIOMPHE C. E.- VAN DER PLANCKE V., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, WPO, 2012, p. 14;

BALDACCI M., *La funzione della formazione degli adulti, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – La sfida della prevenzione partecipata (Urbino, 4-5-6 maggio 2022), nell'ambito della sessione «Quale formazione per la salute e sicurezza?»*;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

BASENGHI F. *Conclusioni. Sicurezza dell'ambiente di lavoro e nell'ambiente*, in *DSL*, 1, 2023, p. 97;

BASSU C., *Parità di genere ai tempi del Coronavirus: l'impatto diretto e indiretto della crisi sanitaria sui diritti delle donne*, in *Percorsi costituzionali*, 2, 2019, pp. 593-628;

BATTISTA L., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a tough coexistence within the EU mosaic of actions*, in *ILLeJ*, 2021, n. 1, pp. 105 e ss.;

BAVARO V., *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 3, 2021, p. 4 e ss.;

BELLAVISTA A., *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2018;

BELLOCCHI P., *La sicurezza nei luoghi di lavoro e jobs act*, Maggioli Editore, 2015, p. 16;

BELLOMO S., MARESCA A., SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Lavoro e tutele al tempo del Covid-19*, Torino, 2020;

BENINCASA G., TIRABOSCHI M., *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F. (a cura di), *Le sfide per le relazioni industriali*, in GAROFALO D., TIRABOSCHI M., FILÌ V., SEGHEZZI F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, *Adapt labour studies e-Book series*, 93, 2020, pp. 146 e ss.;

BERETTA L., CALAFIORI B., ROSSI G., VIANELLO S., *Smart Working: le regole applicative*, in *Fondazione commercialisti ODCEC di Milano*, 2018;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

BIAGI M., *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in BIAGI M. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 123-136;

BIAGI M., LOPEZ A., *Terziario avanzato e nuovi lavori: osservazioni dal punto di vista della normativa prevenzionistica*, in DRI, 2000, n. 3, pp. 295 e ss.;

BOLOGNA S., FAIOLI M., *Covid-19 e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: la prospettiva intersindacale*, in *Rivista di Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2020, 2, pp. 375 e ss.;

BONARDI O., *Ante litteram. Considerazioni "a caldo" sul disegno di legge delega per l'emanazione di un Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, I, Supplemento al n. 2, p. 23 e ss.;

BONARDI O., CARABELLI U., D'ONGHIA M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020;

BOSCATI A., *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna d'Autore, 2020;

BOZZAO P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, federalismi.it, 2022, p. 6;

BRESCIANI I., *Il lavoro agile*, in DI STASI A. (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2018;

BROLLO M., *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, e-Book ADAPT 2015, n. 48, p. 86;

BROLLO M., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav.giur.*, 2020, 6, pp. 553 e ss.;

BROLLO M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - il rapporto individuale di lavoro*, Relazione Aidlass - Giornate di studio Campobasso, 25-26 maggio 2023 (dattiloscritto - versione del 17 maggio 2023), p. 100;

BRUN S., *L'infortunio in itinere tra gli incerti confini del «rischio elettivo» e i dubbi di legittimità costituzionale: i nodi non risolti dalla riforma del 2000*, nota a C. cost. ord. 11 gennaio 2005, n. 1, in *RIDL*, 2005, II, p. 802;

BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020, p. 70 e ss.;

CAFFIO S., *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, in *Lavoro agile e smart working nella società pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, BROLLO M., DEL CONTE M., MARTONE M., SPINELLI C., TIRABOSCHI M: (a cura di), *Adapt university press*, 2022, pp 189 e ss.;

CAIROLI S., *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", *Collective Volumes*, n. 6/2017;

CAIROLI S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene Editore, 2020;

CALDERARA D., *La disconnessione: evoluzioni e prospettive*, in *Mass. giur. lav.*, 2, 2022, pp. 9 e 10;

CALDERARA D., *La relazione tra l'ambiente interno e l'ambiente esterno: la conciliazione vita-lavoro digitale nell'organizzazione fluida e l'orario di lavoro ridotto*, in *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, 4/2023;

CAMPANELLA P., *Sicurezza del lavoro e competenze legislative delle Regioni*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2010, n. 127, pp. 415 e ss.;

CANGEMI V., *L'infortunio sul lavoro Persona, tecnologie, tutele*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 88, 2020, p. 116 e ss.;

CANGEMI V., PIGLIALARMI G., PELUSI L. M. (a cura di), *Le tutele assicurative: il caso italiano nel confronto comparato*, in AA.VV., *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova del IV rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2021, vol. IV, pp. 38-39;

CARABELLI U., FASSINA L., *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, I seminari della consulta giuridica della CGIL, Ediesse, 2018;

CARINCI F., *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2009, p. 33 e ss. nonché in *Arg. dir. lav.*, 2008, p. 971 e ss.;

CARINCI F., GRAGNOLI E. (a cura di), *Codice commentato della Sicurezza sul Lavoro*, Torino, 2010;

CARINCI F., *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in *Il lavoro da remoto*, in *Quaderni di Arg. Dir. Lav.*, 2020, p. 43;

CARINCI M.T., *Il lavoro agile nel settore privato*, in CARINCI M.T., TURSI A., *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Torino, 2020;

CARINCI M. T., INGRAO A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour & Law Issues*, 7(2), 2021, pp. 40 e ss.;

CARLINI L., FIDENZI L., GUALTIERI G., NUCCI G., FAGIOLINI A., COLUCCI A., GABBRIELLI M., *Analisi e valutazione medico legale della sindrome da burnout nell'ambito delle helping profession e della tutela INAIL per i casi di malattia e suicidio*, in *Riv. di psichiatria*, 51, n. 13, 2016;

CARUSO B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno Smart Working*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, pp. 215 e ss.;

CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 1, p. 22 e ss.;

CASTRONUOVO D., *Proiezioni multidirezionali del rischio: criticità nella tutela penale della salute e dell'ambiente*, in "Lavoro e Diritto", n. 2/2022, p. 382 e ss.;

CATAUDELLA M. C., *Lavorare stanca, Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, pp. 67 e ss.;

CATAUDELLA M. C., *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 3, p. 859;

CENTAMORE G., ROMEI R. (a cura di), *Una nuova stagione per la concertazione?* in www.labourlawcommunity.org, 28 giugno 2021;

CHAPELLU D., *Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 2023, pag. 265 e ss.;

CIANCI L., *Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali: quid pluris?*, in *Dir. pubbl. comp. ed eur.*, 2, 2022, pp. 381-390;

CLAPPERTON G., VANHOUTTE P., *Il Manifesto dello Smart working. Quando, dove e come lavorare meglio*, ESTE, 2014;

CORAZZA L., ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014;

CORSALINI G., *Gli infortuni in itinere, Estensione della tutela e risarcimento del danno*, Ipsoa, 2009, pp. 91, 92 e 93;

CORSALINI G., *Estensione della tutela Inail - Questioni controverse*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2016, 4., pp. 1398-1399;

CORTI M., SARTORI A., *La miniriforma della sicurezza sul lavoro e le nuove misure per la promozione delle pari opportunità*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, III, p. 6 e ss.;

COSTAGLIOLA G., CULOTTA A., DI LECCE M., *Le norme di prevenzione per la sicurezza sul lavoro*, lavoro, Milano, 1990, p. 37;

CUOMO M., *La tutela del diritto alla disconnessione. Fonti, limiti e prospettive*, in *Lav.dir.eur.*, 3, 2023;

CUTTONE M., *Oltre il paradigma dell'unità di luogo, tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Collective Volumes, 6, 2017, p. 58;

D'ADDIO F., *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *DRI*, 2017, n. 4;

D'ANTONA M., *La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in CARUSO B. - SCIARRA S. (a cura di), *Massimo D'Antona Opere*, Giuffrè, 2000, vol. III, tomo III, p. 1222;

D'APONTE M., *La tutela della salute del lavoratore dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli, 2018, pp. 199 e ss.;

D'AVIRRO A., LUCIBELLO P. M., *I soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro nell'impresa. Datori di lavoro, dirigenti, committenti, responsabile dei lavori e coordinatori*, Giuffrè, 2010, pp. 8 ss.;

D'ONGHIA M., *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in ZOPPOLI L. (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in Quaderni Riv. dir. lav. merc., Napoli, 2021, p. 102 e ss.;

DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 e nell'esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 4, pp. 1036 e ss.;

DAGNINO E., MENEGOTTO M., PELUSI L.M., TIRABOSCHI M., *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, ADAPT University Press, 2017;

DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione nell'esperienza contrattual - collettiva italiana*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4, p. 4;

DE LUCA TAMAJO R., MAFFEI F., *L'esperimento emergenziale e postemergenziale del lavoro agile: consuntivo e spunti di riforma*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna d'Autore, 2020;

DE MATTEIS A., *Responsabilità del committente per la sicurezza dei dipendenti dell'appaltatore*, in *Ilgiuslavorista.it*, 13 luglio 2017, nota a Cass. 13 gennaio 2017, p. 798;

DE NARDO G., *Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e a qualche nodo irrisolto*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, a cura del Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.it, n. 6, 2017, pp. 177 e ss;

DEL PUNTA R., *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in MONTUSCHI L. (a cura di), in *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 166 ss.;

DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in www.aidlass.it, 2006, p. 15;

DEL PUNTA R., *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?* in CORAZZA L., ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014;

DEL RE A., *Smart working. Problemi e soluzioni applicative*, Pacini giuridica, 2021, p. 43;

DELL'OLIO M., *L'art. 2087 cod. civ.: un'antica, importante e moderna norma*, in DELL'OLIO M., *Inediti*, Giappichelli, 2007, p. 147;

DELOGU A., *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Dir. sic. lav.*, 2, 2018, p. 41;

DI MASI M., *Tempo di vita e "smart working": una critica*, in *Rivista critica del diritto privato*, 3, 2021, pp. 461-470;

DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour & Law Issues*, 2017, vol. 3, n. 2, pp. 19 e ss.;

DI NOIA F., *L'autonomia collettiva nella legislazione dell'emergenza da Covid-19*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2021, 3, pp. 643 e 662;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

DONINI A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in Working Papers CSDLE “Massimo D’Antona”, Collective Volumes n. 6, 2017, pp. 90 e ss.;

DONINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l’idea del lavoro agile*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, 2017;

DOVERE S, PASCUCCI P., *Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in Rivista di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali, 2020, 2, pp. 373 e ss.;

DRUCKER, P.F., *The Practice of Management*, Harper & Row, New York, 1954;

DUNI G. (a cura di), *Dall’informatica amministrativa alla teleamministrazione*, Roma, 1992;

FALASCA G., *Jobs act autonomi e smart working. La nuova normativa*, GLav, 2017, pp. 16 e ss.;

FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2011, p. 74;

FANTINI L., *Salute e sicurezza sul lavoro, telelavoro e smart working*, in *Dottrina per il lavoro*, 2018, p. 5;

FENOGLIO A., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in Labour&Law Issues, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 195 e ss.;

FERRANTE V., *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato: eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Torino, Giappichelli, 2004;

FERRARO F., *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA

(a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, CSDLE, It, n. 6/2017;

FERRARO G., *Il datore di lavoro e l'obbligazione di sicurezza: attribuzioni di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza, Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, pp. 114 e ss.;

FIATA E., *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Eur.*, 4, 2021, pp. 5 e ss.;

FILI' V., *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *RCP*, 2019, n. 1, p. 88 e ss.;

FRANZA G., *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 3, Milano, Giuffrè, 2018, pp. 773 e ss.;

FRANZA G., *Tecniche e modelli di gestione dei rapporti di lavoro nel diritto dell'emergenza sanitaria*, in *Il diritto nella pandemia. Temi, problemi, domande*; Macerata, EUM, 2020, pp.193 e ss.;

FRANZA G., *Prime osservazioni sulla disciplina speciale dei rapporti di lavoro all'epoca del Covid-19*, in *L'impatto del Coronavirus sulle situazioni giuridiche soggettive*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2021, pp. 209 e ss.;

FREDIANI M., *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *LG*, 2004, n. 9;

FURIN N., DE NEGRI E., *La sicurezza del lavoro: soggetti, responsabilità, e sanzioni dopo il correttivo del testo unico*, Casa editrice La Tribuna, 2009, pp. 123 e ss.;

GAETA L., *La qualificazione del rapporto*, in GAETA L., PASCUCCHI P. (a cura di), *Telelavoro e Diritto*, Torino, Giappichelli, 1998;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

GAETA L., PASCUCCI P., *Una riflessione critica sul telelavoro*, in DML, 2001, n. 1;

GALANTINO L., *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro: il D. lg. 81/2008 e il D. lg. n. 106/2009*, Torino, 2009;

GALANTINO L., *Diritto del lavoro pubblico*, Torino, 2014;

GALLO M., *Sicurezza del lavoro: il nuovo ruolo gestionale del preposto*, in Guida al lavoro, 2010, pp. 17-25;

GAMBACCIANI E., *L'infortunio in itinere nel sistema di tutela contro i rischi del lavoro: il punto dopo la riforma del 2000*, in RIMP, I, 2002, p. 278;

GARGIULO U., *Lo ius variandi nel "nuovo" art. 2103 cod. civ.*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 268/2015, p. 10;

GAROFALO D., *La dottrina giuslavorista alla prova del Covid-19: la nuova questione sociale*, in Il Lavoro nella Giurisprudenza, 2020, 5, pp. 429 e ss.;

GAROFALO D., *Lavorare in sicurezza versus ripresa delle attività produttive*, in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, 2020, 2, pp. 325 e ss.;

GAUDIO G., *Organizzazioni complesse e tutela della persona che lavora. Verso un diritto del lavoro a geometria variabile*, Giappichelli editore, Torino, 2021;

GENIN E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n. 3, 280 ss.;

GENTILINI D., FILOSA G., *La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working, Inquadramento giuridico e sfide normative*, in Working paper Adapt, n. 20, 2020, p. 6 e ss.;

GIARDETTI M., CIAVARELLA F., GIARDETTI A., *Jobs Act del Lavoro Autonomo e Smart Working*, Il Civilista, Officina del Diritto, Giuffrè, 2017;

GIARDETTI M., GIARDETTI A., CIAVARELLA F., *Il lavoro agile*, Milano, 2019;

GIUBBONI S., *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, WP. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” in <https://csdle.lex.unict.it/search/workingpapers.aspx>, 417/2020;

GRASSO F. R., *I dirigenti*, in PERSIANI M. - LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2012, pp. 167 e ss.;

GUARINIELLO R., *Il T.U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Ipsoa, 2012;

IARUSSI D., *Infortunio in itinere ed esclusione del nesso causale per il fatto doloso del terzo (nota a Cass., Sez. Un., 7 settembre 2015, n. 17685)*, in Arg. Dir. lav., 2015, 6, pp. 1283 e ss.;

ICHINO P., *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in RIDL, 2017, n. 4, p. 525 e ss.;

KRAUSE R., “*Always on*”: *the Collapse of the Work-Life Separation in Recent Developments, Deficits and Counter-Strategies*, in E. Ales et Al. (eds.), *Working in Digital and Smart Organizations, Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, 2018, p. 223 e ss.;

LAI M., *Flessibilità e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2006;

LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 54;

LAI M., RICCIARDI L., *La nuova disciplina del lavoro agile*, in DPL, 2016;

LAI M., *Salute e sicurezza e lavoro agile*, in RIMP, 2016, n. 3, p. 468;

LAI M., *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, 2017, pp. 22 e ss.;

LAI M., *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in DRI, 2020, n. 3, p. 678;

LAZZARI C., *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, in www.olympus.uniurb.it, 7/2012, p. 29;

LAZZARI C., *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in DSL, 2020, n. 1, I, pp. 143 ss.;

LAZZARI C., *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in DSL, 1, I, 2022, pp. 7 e ss.;

LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in Labour&LawIssues, vol. 9, no. 1, 2023, p. 39 e ss.;

LAZZARI C., PASCUCCI P., *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in DSL, 1, 2023, pp. 35 e ss.;

LECCESE V., STOLFA F., *La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione. Presentazione*, in DSL, 1, I, 2016, p. 61;

LEONE G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in GAROFALO D. (a cura di), *La nuova frontiere del lavoro autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018, p. 485;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

LEPORE M., *La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro*, in *Lavoro informazione*, 1994, p. 9 e ss.;

LEVI A., *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *RGL*, 2019;

LUCCHETTI G., *Il lavoro da remoto tra consenso del lavoratore e organizzazione dell'impresa*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna d'Autore, 2020;

LUDOVICO G., *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, a cura di LUDOVICO G., FITA ORTEGA F., NAHAS T. C., Milano University Press, 2021, pp. 88 e ss.;

MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, WP CSDLE, It., n. 404/2019, p. 7;

MAIO V., *Il telelavoro*, in PERSIANI M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Torino, 2010;

MAIO V., *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2012;

MAIO V., *La tutela della salute e sicurezza del telelavoratore*, in PERSIANI M., LEPORE M. (diretto da) *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012, UTET, pp. 94 e ss.;

MAIO V., *Lo smart working emergenziale tra diritti di connessione e di disconnessione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Piacenza, 2020, pp. 93 e ss.;

MAIO V., *Responsabilità ed obblighi di lavoratori e datori di lavoro dopo i nuovi protocolli sicurezza e vaccini*, volume pubblicato come “Quad. Argomenti di diritto del lavoro” , 2021 n. 18, e poi anche autonomamente per l’ed. La Tribuna, Piacenza, 2021, sempre pp. 63-81;

MAIO V., *Lavoro Agile*, in Enciclopedia del diritto, Estratto da “I Tematici”, VI-2023, Contratto di lavoro, diretto da Riccardo Del Punta, Roberto Romei e Franco Scarpelli;

MALZANI F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè, 2014, pp. 13-14;

MALZANI F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in Dir. Lav. Mer., I, 2018, p. 23;

MARESCA A., *Il rischio di contagio da Covid-19 nei luoghi di lavoro: obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c. (prime osservazioni sull’art. 29 bis della L. 40/2020)*, in DSL, 2020, 2; pp. 1 e ss.;

MARESCA A., *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l’impatto della digitalizzazione e del remote working*, in *federalismi.it*, 2022, 9, p. 173;

MARINO V., *L’apparato sanzionatorio*, in Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 1993, n. 14, p. 93;

MARTONE M., *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018;

MARTONE M., *Lo smart working nell’ordinamento italiano*, in Dir. lav. merc., 2018, 2, pp. 306 e ss.;

MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l’emergenza*, La Tribuna d’Autore, 2020;

MARTONE M. *Commento all'art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro*, in *Commentario giurisprudenziale al Codice Civile*, diretto da Cesare Ruperto, Milano, 2021, pp. 39 - 59;

MARTONE M., *Oltre la vaccinazione: chiose su salute e lavoro in tempi di pandemia*, in *Giurisprudenza italiana*, 174/2022, Fascicolo 10, pp. 2270 e ss.;

MAZZOTTA O. (a cura di), *Diritto del lavoro ed emergenza pandemica*, Pisa, 2021;

MENGHINI L., *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2017, pp. 1 e ss.;

MENGHINI L., *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?* in *DSL*, 1-2021;

MINISCALCO N., *Il diritto alla disconnessione: un nuovo profilo della privacy del terzo millennio*, in COSTANZO P., MAGARO' P., TRUCCO L. (a cura di), *Il diritto costituzionale e le sfide dell'innovazione tecnologica. Atti del Convegno Annuale dell'Associazione "Gruppo di Pisa"*, Genova, 18-19 giugno 2021, Napoli 2022, pp. 457 ss.;

MINNI F., MORRONE A., *Il diritto alla salute nella giurisprudenza della Corte costituzionale italiana*, *Rivista della Associazione dei Costituzionalisti Italiani*, 2013, 3, p. 3;

MISCIONE M., *Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace*, in *LG*, 2009, n. 7;

MISCIONE M., *Il diritto del lavoro ai tempi orribili del Coronavirus*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2020, n. 4, pp. 321 e ss.;

MODUGNO F., *I “nuovi diritti” nella giurisprudenza costituzionale*, Giappichelli, 1995, pp. 52 e ss.;

MOLFETTA S. D., MEZINI R., *La contrattazione collettiva e i nodi irrisolti in materia di lavoro agile*, in *Labour&Law Issues*, vol. 7, n. 2, 2021, p. 124 e 125;

MONTUSCHI L., *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l’arte del possibile*, in *Lavoro e diritto*, 1995, pp. 418 e ss.;

MONTUSCHI L., *L’incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2001, n. 1, p. 502;

MONTUSCHI L., *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in “*Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*”, 2007, pp. 799 e ss.;

MONTUSCHI L. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro: commento al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, 2011;

MORRONE A., *La “sicurezza del lavoro” come valore costituzionale*, in MONTUSCHI L. (commentario diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro, I, I principi comuni*, Zanichelli, Bologna, 2011, nota 1, p. 26;

MOSCARITOLO I., *Time Porosity: una chiave di lettura per una nuova realtà del tempo di lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 13 febbraio 2017;

NATULLO G., *La tutela dell’ambiente di lavoro*, Torino, Utet, 1995, pp. 29 e ss.;

NATULLO G., *La «massima sicurezza tecnologica»*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1997, p. 815;

NATULLO G., *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2007;

NATULLO G., *Soggetti ed obblighi di prevenzione nel nuovo codice della sicurezza sui luoghi di lavoro, tra continuità e innovazioni*, in Working Papers “Massimo D’Antona”, IT- 91/2009, p. 6;

NATULLO G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla massima sicurezza possibile alla massima sicurezza effettivamente applicata?* in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet giuridica, Milano, 2015, pp. 5 e ss.;

NILLES J. M., CARLSON F. R., GRAY P. e HANNEMANN G., *Telecommuting – An Alternative to Urban Transportation Congestion*, in *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, vol. SMC-6, no. 2, 1976;

NILLES J. M., *Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography*, in *Transportation Research Part A: General*, volume 22, Issue 4, 1988;

NOTARO F., *Il lavoro agile nel quadro della vecchia (o nuova?) subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1/2019;

OCCHINO A., *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva*, in *LPA*, 2018, n. 3;

PADULA A., *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro*, Cedam, 2010, p. 35;

PASCUCCI P., *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Dir. merc. Lav.*, 2001;

PASCUCCI P., *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. IT -73/2008”;

PASCUCCI P., *Tutela dei telelavoratori nell'ordinamento italiano. La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento*

italiano (con qualche retrospettiva dottrinale), in ANTONUCCI A., LEPORE M. (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, Dossier ADAPT, 2009, n. 15;

PASCUCCI P., *Brevi note sulle competenze delle Regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in Working Papers di Olympus, 2012, n. 13;

PASCUCCI P., *Prevenzione, organizzazione e formazione, A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in DSL, 1-2016, p. 66;

PASCUCCI P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, 2017, p. 69 e ss.;

PASCUCCI P., *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in DSL, 2018, 1, I, p. 7;

PASCUCCI P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale*, in Rivista di Diritto della Sicurezza sul Lavoro, 2019, 2, pp. 98 e ss.;

PASCUCCI P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...e sulle norme sulla sicurezza di rider&co.*, in Dir. sic. del lav., 1, 2019, p. 46;

PASCUCCI P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in DSL, n.1/2020, I, pp. 124 e ss.;

PASCUCCI P., *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, DLRI, 2021, 171, pp. 421 e ss.;

PASCUCCI P., *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in DSL, 2-2023, pp. 1 e ss.;

PASCUCCI P., *Le novità del d.l. 48/2023 in tema di salute e sicurezza sul lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 3, 2023, pagg. 413 e ss;

PASQUARELLA V., *La disciplina dello stress lavoro correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I working papers di Olympus*, 6, 2012;

PELLEGRINO F., ESPOSITO G., *Burn - out, mobbing e malattie da stress lavoro. Il rischio psico - sociale e lo stress lavoro correlato*, Verona, 2019, pp. 45 e ss.;

PELUSI L. M., *I profili prevenzionistici e assicurativi del lavoro agile emergenti dalla circolare Inail n. 48/2017*, in *Boll. ADAPT*, 2017, n. 43;

PELUSI L. M., *Il lavoro agile tra l'eshaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D.lgs. n. 81/2008*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona" *Collective Volumes*, n. 6/2017;

PELUSI L. M., *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, DRI, 2017, IV, pp. 1041 e ss.;

PERONE G., *Stress e obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.*, in *Mass. Giur. Lav.*, nn. 1 e 2, 2012, p. 27;

PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2012;

PERSIANI M., *Diritto della previdenza sociale*, Cedam, Padova, 2014, pp. 4 e ss.;

PERSIANI P., *Prologo*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza pandemica*, in *Quaderni di Argomenti di Diritto del lavoro*, 18, 2020, p. 1;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018;

PERULLI A., *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, CSDLE, It, n. 365/2018;

PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?* in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2017, pp. 1 e ss.;

PERUZZI M., *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, 2020, 4, pp. 1213 e ss.;

PESSI R., FABOZZI R., *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018, p. 231 e ss.;

PICCININI S., *Stress lavoro-correlato tra rischio e danno*, in *Mass. Giur. Lav.*, nn. 1 e 2, 2012, pp. 47 e ss.;

PIGLIALARMI G., *L'accertamento del nesso di causalità nei casi di infortunio e malattie professionali. Il problema dell'ignoto tecnologico e dei rischi diffusi*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2, 2022, pp. 287-314;

PINARDI R., *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, *DSL*, 1-2023, p. 21;

POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei ‘diritti digitali*, in *RCP*, 2017, n. 1, p. 8 e ss.;

PONZELLINI A. M., *Fine dell'orario come misura del lavoro? Tecnologie, smartworking, lavoro digitale*, in *QRS*, 2017, 3, p. 35;

PORCHEDDU D., *La tutela della sicurezza del lavoratore agile Tra dubbi interpretativi e ruolo della contrattazione collettiva*, Working Paper Adapt, 3, 2021, pp. 10 e ss.;

POZZAGLIA P., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, in *Il diritto. Enciclopedia Giuridica*, ilsole24ore, Milano, 2007, VII, pp. 691 e ss.;

POZZAGLIA P., FRANZA G., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in VALLEBONA A. (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2009, n. 1, pp. 22 e ss.;

PRETEROTI A., *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 598 e ss.;

PRETEROTI A., CAIROLI S., *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in *Mass. giur. lav.*, 2, 2023, par. 9, pp. 2 e ss.;

PROIA G., *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018;

PROIA G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2022, 3, p. 588;

RAUSEI P., *Nuovo Protocollo AntiCovid-19 negli ambienti di lavoro*, in "Diritto & Pratica del Lavoro" n. 32-33/2022, p. 2033 e ss.;

RAY J.E., *Naissance et avis de décès à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *Droit social*, 2002, p. 939;

RIVA-SANSEVERINO L., *Disciplina delle attività professionali – Impresa in generale*, art. 2060-2134, in Commentario Scialoja e Branca, Zanichelli, Bologna, 1980, p. 195;

ROCCI G., *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del “lavoro agile”*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2018;

RODRIGUEZ D., *Sulla necessità di superare le distinte nozioni di infortunio sul lavoro e malattia professionale. Verso una concezione unitaria di malattia da lavoro*, in RIMP, 2015, I, p. 458;

ROTA A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, p. 172 e ss.;

ROTA A., *Sull’Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour&Law Issues*, 2020, 6, pp. 2 e ss.;

SANTORO PASSARELLI F., *Sull’invalidità delle rinunce e delle transazioni del prestatore di lavoro*, in *Giur. com. css. civ.*, 1948, II;

SANTORO PASSARELLI G., *Lo stress lavoro - correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, nn. 1 e 2, 2012, p. 33;

SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell’impresa in via di trasformazione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 3, 2017, pp. 771 e ss.;

SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2017, pp. 369 e ss.;

SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giappichelli, 2020, p. 311;

SARTORI A., *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, Kluwer-Cedam, 2018;

SCIORTINO P., *L'autotutela nella sicurezza sul lavoro*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2003, p. 2144;

SCUDIER G., *La nuova sorveglianza sanitaria dopo la legge n. 85/2023: una riforma di sistema e un nuovo paradigma per gli accertamenti sanitari sui lavoratori*, 25 luglio 2023, https://olympus.uniurb.it/index.php?Itemid=126&catid=98&id=30411%3Aascudier25723&option=com_content&vivi=article;

SENATORI I., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *ILLeJ*, 2020, 13, 2, pp. 159 e ss.;

TREU T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, 2022, 9, p. 202;

SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018, pp. 152 e ss.;

STOLFA F., *Obblighi e diritti dei lavoratori*, in RUSCIANO M., NATULLO G. (a cura di), *Comm. Carinci, VIII, Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007, p. 256;

TAMPIERI A., *Legislazione dell'emergenza sanitaria e sicurezza del lavoro. Verso una nuova configurazione della tutela della salute come bene collettivo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2021, 2, I, pp. 191 e ss.;

TASCHINI L., *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *MGL*, 2017;

TIMELLINI C. *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Lav. Giur.*, 2018, 3, p. 229;

TIMELLINI C., *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, *LDE*, 2021, 4, pp. 1 e ss.;

TINTI A. R., *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona.IT*, n. 419/2020, p. 40;

TIRABOSCHI M., *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE*, in *DRI*, 1996, n. 3, p. 86;

TIRABOSCHI M., *Prima lettura del d. lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei rapporti di lavoro*, *Adapt Labour Studies. e-Book series*, 2015, n. 45, p. 22;

TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".it*, n. 335/2017, pp. 1 e ss.;

TIRABOSCHI BELLAVISTA A., *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, Kluwer-Cedam, 2018;

TIRABOSCHI M., *Alla ricerca di un nuovo ordine giuridico per il lavoro che cambia. Bilancio non convenzionale dei trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*, in *DRI*, 2020, 4, p. 926;

TIRABOSCHI M., *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro*, *Working Paper Salus*, 2020, n. 2;

TIRABOSCHI M., *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 2, I, p. 149;

Tesi di dottorato di Vittorio Menicocci, discussa presso l'Università La Sapienza nell'A.A. 2022/2023. Non riproducibile, in tutto o in parte, se non con il consenso scritto dell'autore. Sono comunque fatti salvi i diritti dell'Università La Sapienza di riproduzione per scopi di ricerca e didattici, con citazione della fonte.

TROJSI A., *La potestà legislativa dello Stato e delle Regioni*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, aggiornato al d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, 2010, pp. 15 e ss.;

TROJSI A., *Sul ruolo del sindacato e sulle funzioni dell'autonomia collettiva aziendale: dallo Statuto dei Lavoratori al blocco dei licenziamenti economici*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2021, p. 3;

TULLINI P., *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 1-2017, pp. 75 e ss.;

TULLINI P., *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, *Labor*, 2017, 2, p. 132;

TURSI A., *Rischio Covid-19 e obbligo di sicurezza del datore di lavoro: l'ennesima sfida della pandemia al diritto del lavoro*, in *Variazioni sui Temi di Diritto del Lavoro*, 2020, 3, pp. 849 e ss.;

VALLAURI M. L., *Una sfida alla PA del lavoro agile*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Il lavoro pubblico e la riforma Madia: organizzazione, gestione e valutazione*, n. 4/2019;

VALLEBONA A., *La responsabilità per lo stress lavoro correlato nella secolarizzazione dell'occidente*, in *Mass. Giur. Lav.*, nn. 1 e 2, 2012, pp. 26 e ss.;

VALLEBONA A., *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav., Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, 2017;

VERZARO M., *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *Rivista Italiana di Diritto del lavoro*, 2019;

ZEPPILLI V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?* in *RGL*, 2019, 2, p. 315;

ZILLI A., *Dal telelavoro...al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *ADL*, 4, 2022, pp. 708;

ZOPPOLI L., *I principi generali e le finalità*, (commento all'art. 1 del d.lgs. 81/08), in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, IPSOA, 2008, p. 3 e ss.;

ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori, Commentario al d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81, aggiornato al d. lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Milano, 2010;

ZOPPOLI L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, *LDE*, 2022, 1, p. 1 e ss.;

ZOPPOLI I., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, *federalismi.it*, 2023, 1, pp. 292 e ss.;

ZUCARO R., *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 5, n. 2, 2019.