

Nel pieno del dibattito relativo al lavoro agile e all'opportunità di una sua regolazione normativa – questione che precede logicamente il confronto sui contenuti stessi del [Disegno di legge sul lavoro agile \(atto n. S. 2233\)](#) presentato al Senato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali – non si può tralasciare un **aspetto chiave di questa nuova modalità lavorativa: la salute e la sicurezza sul lavoro**. Va innanzitutto premesso che tale profilo rappresenta senza dubbio una delle principali ragioni che hanno reso necessario l'intervento del legislatore in materia, al fine di superare quelle gravose incertezze a causa delle quali il lavoro agile non è riuscito a prendere piede spontaneamente presso le realtà aziendali.

È appena il caso di precisare, in proposito, che il compito di dirimere le questioni prevenzionistiche ben avrebbe potuto assumerlo la contrattazione collettiva, anche decentrata, ma, stante l'intricato groviglio normativo che disciplina la materia a molteplici (e altissimi) livelli della gerarchia delle fonti, si sarebbe trattato di un'impresa assai rischiosa. Da questo punto di vista, quindi, va accolto con favore lo slancio interventista del legislatore, che avrà come effetto almeno quello di **risolvere il delicato problema della ripartizione in capo a datore e prestatore di lavoro di obblighi e diritti in materia di salute e sicurezza**.

Come già accennato, **si tratta non di una nuova tipologia contrattuale, ma di una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, la quale avviene anche al di fuori dei locali dell'azienda e con l'uso di tecnologie informatiche in remoto**. A metterlo in chiaro è l'art. 13 del disegno di legge S. 2233, ovvero quello che segna l'inizio del Capo dedicato al lavoro agile. La flessibilità, peraltro, non riguarda solo il luogo di lavoro, bensì investe anche l'estensione e la collocazione temporale dell'orario, in quanto i soli limiti previsti sono quelli di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ci si potrebbe chiedere, pertanto, quale sia l'esigenza di operare una ridefinizione degli obblighi prevenzionistici, posto che non ci si trova dinanzi a un nuovo modello legale, bensì a una nuova forma di svolgimento della tipica prestazione di lavoro subordinato, già ampiamente presidiata dalla vigente normativa antinfortunistica. Ebbene **l'esigenza di una rivoluzione nel modo di concepire l'assetto degli obblighi prevenzionistici è dettata proprio dalle nuove modalità "agili" di esecuzione della prestazione**, che incidono significativamente sui tempi e i luoghi di

esecuzione del lavoro.

Si deve in primo luogo notare che non è più sufficiente limitarsi ad apprestare una seconda sede di lavoro munita di tutte le misure e di tutti i presidi antinfortunistici richiesti dalla legislazione di riferimento. Ciò perché l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali è proprio una delle condizioni individuate dal legislatore per delimitare l'estensione definitoria del lavoro agile (cfr. art. 13, comma 2, lett. c), del disegno di legge S. 2233). Ne consegue che, **di pari passo con la natura di questa nuova modalità lavorativa, dovranno essere agili anche le soluzioni adottate in campo prevenzionistico.**

Quanto agli specifici mezzi necessari per l'esecuzione della prestazione in modalità di lavoro agile, il terzo comma del citato art. 13 prevede che sia il datore di lavoro a rispondere della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ma è all'art. 18 del disegno di legge S. 2233 che viene enunciato, in conformità a quanto previsto per l'ordinaria modalità di lavoro, il principio generale secondo cui «**il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile** e, a tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro».

Una dispensa di Assolombarda pubblicata nel gennaio 2015, dal titolo "[Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al "Lavoro Agile/SmartWorking"](#)", si è prefissa l'obiettivo di contribuire all'individuazione dei rischi connessi al lavoro agile e delle misure concrete che le imprese sono chiamate ad adottare per arginare detti rischi.

Come opportunamente evidenziato in quella sede, **tanto la valutazione dei rischi, con particolare riferimento a quelli specifici per i videoterminalisti e relativi alle attrezzature di lavoro, quanto la formazione dei lavoratori sono aspetti di cruciale rilevanza ai fini della gestione della sicurezza sul lavoro.**

Posto che la prestazione di lavoro agile è destinata ad essere svolta almeno in parte al di fuori della sede aziendale – quindi lontano dalla sfera di controllo del datore di lavoro (ma, non di meno, anche dalla sfera di intervento di altri lavoratori che potrebbero essere più esperti in campo di sicurezza o semplicemente più attenti del collega in questione) – l’onere di vigilanza incombente sul datore di lavoro si fa ben più insidioso rispetto ai lavoratori agili.

Al riguardo, pertanto, **sarà fondamentale la collaborazione del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, del medico competente e, soprattutto, dello stesso lavoratore al fine di coadiuvare le figure apicali nella gestione del rischio.**

Con riferimento al lavoratore, si deve osservare che viene posto a suo carico un **obbligo di cooperazione**, secondo quanto dispone l’art. 18, comma 2, del disegno di legge, analogamente a quanto previsto dall’art. 20 del d.lgs. n. 81/2008. La libertà di scelta del luogo in cui rendere la prestazione di lavoro agile, infatti, avrà necessariamente dei limiti dettati, da un lato dall’obbligo di diligenza incombente sul lavoratore, dall’altro lato derivanti dall’obbligo di tutelare la propria sicurezza. Ne consegue che, come segnalato tra le buone pratiche raccolte da Assolombarda, **il dipendente dovrà scegliere un luogo esterno di lavoro che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza, anche dal punto di vista dell’integrità psicofisica secondo quanto appreso durante il corso di formazione (o anche solo di aggiornamento).**

Emerge inoltre l’opportunità di elaborare un sistema di verifica che metta il datore di lavoro e il dirigente in condizioni di controllare il rispetto dei comportamenti richiesti in materia di sicurezza da parte dei lavoratori. A tal fine **sarebbe opportuno individuare una funzione aziendale da adibire all’effettuazione di sopralluoghi**, nel rispetto delle regole per l’accesso ai domicili privati.

Un rischio specifico che riguarda il lavoro agile è il rischio di isolamento del lavoratore, il quale potrebbe condurre a disturbi di natura psichica. Tale rischio deve essere puntualmente valutato in sede di *risk assessment* al fine di elaborare delle misure atte a prevenire la possibilità di

lavorare in luoghi isolati (ovvero non facilmente raggiungibili, particolarmente disagiati o remoti).

Un altro rischio specifico che tuttavia non viene preso in considerazione né nel disegno di legge, né nella dispensa citata, è il c.d. rischio di *burn-out*, ovvero il rischio di esaurimento da *stress* lavorativo, patologia in grado di dare origine a serissimi disagi psicofisici. Tale rischio viene accentuato dalle modalità di lavoro agili in ragione dell'aumento del rischio di sovraccarico lavorativo, se sol si considera che la possibilità di essere raggiunti in qualunque momento e in qualunque luogo dalle informazioni rende ancor più esposti quei lavoratori la cui prestazione non è legata a una determinata sede di lavoro e a un preciso orario di lavoro il cui rispetto è sottoposto alla vigilanza diretta dei superiori.

Una soluzione al rischio di *burn-out* è offerta dal c.d. diritto alla disconnessione, la cui espressa previsione viene suggerita da un [disegno di legge d'iniziativa parlamentare \(atto n. S. 2229\)](#), alternativo a quello governativo. All'art. 3 di questo disegno di legge, **il diritto alla disconnessione viene definito quale diritto ad essere disconnessi, pur nel rispetto delle eventuali fasce di reperibilità, dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro, senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.**

Il diritto alla disconnessione, peraltro, è al centro di un acceso dibattito in Francia (per il quale si veda C. Tourres, [Lavoro agile e diritto di disconnessione: una proposta francese](#)) ove viene addirittura immaginato come un diritto/dovere la cui osservanza deve essere garantita dalle imprese stesse, le quali sarebbero a tal fine tenute sia ad azioni di sensibilizzazione e di formazione, sia a disporre la chiusura dei *server* e la separazione tra gli indirizzi *email* e i numeri di telefono professionali e quelli personali, pur di tutelare il diritto del lavoratore a non rispondere alle sollecitazioni nelle fasce orarie in cui è prevista la disconnessione.

In conclusione, deve rilevarsi come anche su profili delicati e cruciali, per la diffusione dell'istituto, come quelli attinenti alla normativa di sicurezza e salute sul lavoro, sia destinata a riflettersi **l'incertezza definitoria del testo governativo determinata da una parziale ed evidente sovrapposizione con la disciplina legale e contrattuale del telelavoro.**

Sul punto, basti osservare (come già fatto da E. Dagnino, [Lavoro agile: una questione definitoria](#)) che, mentre nel c.d. disegno Mosca – leggasi: la precedente proposta normativa sul lavoro agile – era previsto che la quantità di orario lavorativo svolto al di fuori dell’azienda dovesse essere inferiore al 50%, nell’attuale formulazione del disegno di legge non è dato rinvenire alcuna limitazione temporale della prestazione resa in lavoro agile. In assenza di simili restrizioni temporali, pertanto, la disciplina del lavoro agile si sovrappone a quella relativa al telelavoro (ovvero l’Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 per il recepimento dell’Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002), dal momento che quest’ultima si applica a tutte le forme di svolgimento del lavoro che si avvalgono delle tecnologie dell’informazione nell’ambito 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.

Tale requisito temporale della prestazione svolta al di fuori dei locali aziendali, allo stato attuale, non viene in alcun modo preso in considerazione dal legislatore, venendo così a crearsi un difetto di coordinamento tra normative diverse tanto grave da rischiare di minare l’obiettivo di rilanciare il ricorso delle imprese alla modalità di lavoro agile.

Lorenzo Maria Pelusi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

[@lorempel](#)