

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 21 settembre 2020, n. 34

Dopo alcune settimane in cui sulla stampa abbiamo assistito ad **annunci e proposte per un'eventuale riforma della (recente) disciplina (legge n. 81/2017) in materia di lavoro agile**, nei prossimi giorni si terrà l'atteso incontro tra Ministro del Lavoro e Parti sociali proprio sul futuro del fenomeno che, prima che giuridico, è fattuale, relazionale, organizzativo.

Le indiscrezioni ci parlano di un intervento mirato a **potenziare il c.d. diritto alla disconnessione del lavoratore**, peraltro già previsto dall'ordinamento italiano sulla scorta dell'esperienza francese, nonché di una possibile **riacquistata centralità della contrattazione collettiva**, tramite rinvii espressi, per una regolazione più aderente alle esigenze del settore/ambiente di riferimento. Quello che ad oggi sembra mancare nel dibattito è invece un'analisi delle proposte già in campo. Ci riferiamo in particolare al **disegno di legge delega al Governo n. 1833** presentato al Senato della Repubblica 29 maggio 2020 recante norme "*per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti*". Il ddl in oggetto è firmato da una compagine di senatori esponenti del Movimento 5 Stelle e pertanto si può comprendere la sua rilevanza, anche come "testo-base" laddove l'iter parlamentare dovesse effettivamente prendere avvio anche su impulso della maggioranza di Governo. Analizziamone i tratti salienti, che possono essere circoscritti a due macro-aree di intervento, che invero si tengono in un *unicum* se si pensa all'impianto della normativa inderogabile di diritto comunitario: **salute e sicurezza dei lavoratori ed orario di lavoro**. È infatti previsto (art. 2 co. 1):

uno specifico **obbligo di vigilanza** (lett. *i*) a carico del datore di lavoro **sulla garanzia del diritto alla disconnessione**, e in caso di sua violazione, la riconducibilità (lett. *ee*) al **reato** di cui all'art. 615-bis c.p. (*interferenze illecite nella vita privata*)¹;

un rinvio esplicito all'art. 36 decreto legislativo n. 81/2008

(*informazione ai lavoratori*) il cui adempimento dovrà sostanziarsi in informazioni contenenti «tutte le misure necessarie atte a garantire l'integrità fisica, psichica e la personalità morale del lavoratore, in considerazione della particolarità del lavoro svolto», nonché un'informativa riportante i riferimenti di: medico competente, addetti e responsabile del servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con aggiornamento almeno annuale (lett. *l*);

conseguente definizione (lett. *m*) più circostanziata **dell'informativa di salute e sicurezza** che dovrà essere aggiornata su supporto elettronico, «ogni qualvolta vi siano in ragione dell'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi o al modificarsi delle informazioni già rese»;

un **percorso formativo** sui rischi specifici ex art. 37 decreto legislativo n. 81/2008, «anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento alle informazioni di cui alle lettere *l*) e *m*) », con durata minima di 2 ore annue, integrativo rispetto alla mera consegna dell'informativa di salute e sicurezza (lett. *n*);

(lett. *o*) la comunicazione delle informazioni di cui alle lettere *l* ed *m* al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in occasione della **riunione periodica** (art. 35 decreto legislativo n. 81/2008).

Con riferimento invece alla specifica normativa in materia di **orario di lavoro**, l'articolato si caratterizza per una ulteriore specificazione di quanto già definito, in maniera generale, dalla legge n. 81/2017 all'art. 18 co.1; nel dettaglio:

rispetto del **limite massimo giornaliero e settimanale dell'orario di lavoro**, come stabilito dal decreto legislativo n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva applicabile (lett. *q*);

rispetto dell'esercizio della prestazione lavorativa entro le 13 ore massime giornaliere (lett. *r*), del **riposo di undici ore** ogni ventiquattro (lett. *s*),

nonché (lett. *t*) il rispetto del **riposo settimanale** ex art. decreto 66; specificazione dell'obbligo di assoggettamento alla sorveglianza sanitaria specifica per i videoterminalisti ed il rispetto della prevista interruzione dalla prestazione lavorativa per 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro continuativo davanti al PC.

Infine, appare tutt'altro che banale il rinvio ad una regolamentazione di dettaglio in materia **anti-infortunistica**, operato alle lettere *aa) - dd)*, che di fatto mira ad una specificazione di quanto già stabilito all'art. 23 legge n. 81/2017 ed illustrato nella circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017. In particolare, il lavoratore è coperto dalla **tutela assicurativa anche per le giornate di lavoro agile ed anche per l'infortunio in itinere** (tragitto casa - luogo prescelto per la prestazione all'esterno dei locali aziendali), mentre il lavoratore, qualora si procuri un infortunio, anche di lieve entità, è tenuto a darne pronta comunicazione al proprio datore di lavoro, che provvederà alla relativa denuncia.

L'articolato si conclude mediante la delega (lett. *gg*) a prevedere l'abrogazione di tutte le disposizioni ad oggi vigenti che risultassero incompatibili con la novella.

Dall'illustrazione svolta, che non ha la pretesa di esaustività, può dirsi che il disegno di legge in commento abbia l'ambizione di rispondere, talvolta correndo il rischio di irrigidire l'ordinamento sulla base di un formalismo giuridico che andrà poi misurato sulla effettività dello svolgimento dei rapporti, ad alcuni degli interrogativi che erano rimasti senza risposta all'indomani dell'entrata in vigore della legge 81, senza però stravolgere - come invece taluni annunci lascerebbero intendere - l'impianto originario del Legislatore del 2017.

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @MarcoMenegotto

¹ «Chiunque, mediante l'uso di strumenti di ripresa visiva o sonora si procura indebitamente notizie o immagini attinenti alla vita privata svolgentesi nei luoghi indicati nell'articolo 614 (*violazione di domicilio, ndr*), è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Alla stessa pena soggiace, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chi rivela o diffonde, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, le notizie o le immagini ottenute nei modi indicati nella prima parte di questo articolo».