



SALUS
THE FUTURE OF
E O S H



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL
Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro
Dipartimento di Economia Marco Biagi

INAIL

ADAPT
www.adapt.it

La tutela della sicurezza del lavoratore agile

Tra dubbi interpretativi e ruolo della contrattazione collettiva

Diletta Porcheddu
Junior Fellow – ADAPT

Working Paper n. 3/2021

ABSTRACT

La pandemia da COVID-19 e la conseguente “sperimentazione forzata” del lavoro agile hanno contribuito a riportare l’attenzione del dibattito pubblico e accademico sui profili di salute e sicurezza connessi a tale modalità di organizzazione del lavoro, già oggetto di numerose riflessioni dottrinali nel periodo immediatamente successivo all’emanazione della legge n. 81 del 2017.

Nel presente paper si fornirà una ricognizione degli aspetti meno chiari della disciplina legislativa ordinaria, come l’applicabilità o meno ai lavoratori agili del Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008), nonché una panoramica delle soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale al fine di tutelare al meglio coloro che forniscono le proprie prestazioni lavorative da remoto.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Esistono rischi specifici per la salute e sicurezza dei lavoratori connessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile;
- La dottrina giuslavoristica si chiede se tali rischi possano effettivamente essere prevenuti attraverso la sola consegna dell’informativa prevista dalla legge n. 81 del 2017;
- Appare comunque necessario interrogarsi sull’applicabilità della disciplina prevenzionistica generale italiana a coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa “anytime, anywhere”;
- La contrattazione collettiva ha spesso previsto disposizioni specifiche della disciplina di legge in materia di salute e sicurezza relativa al lavoro agile.

IL MESSAGGIO

Come la pandemia da COVID-19 ha efficacemente dimostrato, dalla modalità di organizzazione del lavoro denominata “lavoro agile” discendono numerosi rischi specifici, sia fisici che “psicosociali”, i quali necessitano di modalità di prevenzione compatibili con le peculiari caratteristiche che la connotano, quali, ad esempio, l’elevata flessibilità spazio-temporale e l’uso continuativo di attrezzature tecnologiche.

Le suddette peculiarità e le persistenti difficoltà interpretative legate alle disposizioni prevenzionistiche della normativa ordinaria in materia rendono di conseguenza necessario un intervento deciso della contrattazione collettiva, la quale, si auspica, assumerà un ruolo non solo specificativo, come fino ad oggi avvenuto, ma anche integrativo della disciplina legislativa attualmente in vigore.

Indice

1. Introduzione	4
2. Il quadro normativo tra aspetti definitivi e dubbi interpretativi ..	8
3. Il ruolo della contrattazione collettiva	16
4. Conclusioni	21

1. Introduzione

La pandemia da Covid-19 ha indubbiamente riportato il lavoro agile ⁽¹⁾ al centro del dibattito pubblico, dal momento che tale peculiare modalità di organizzazione del lavoro, connotata dalla possibilità di svolgere prestazioni lavorative anche al di fuori dei locali aziendali grazie all'uso di strumenti informatici, non soltanto ha rappresentato il principale strumento di garanzia del distanziamento fisico nei contesti aziendali, ma ha anche consentito la prosecuzione di numerose attività produttive nel Paese durante il periodo più intenso del *lockdown*.

Il massiccio utilizzo di modalità di lavoro da remoto nel periodo emergenziale, spesso impropriamente definita "*smart working*" nel linguaggio giornalistico ⁽²⁾, non è stato, quindi, rivolto al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa ordinaria, ossia l'incremento della competitività aziendale e l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro, bensì è stato principalmente finalizzato allo scopo di prevenire la diffusione del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro ⁽³⁾: non è un caso, infatti, che la normativa emergenziale abbia creato diritti e priorità di accesso al lavoro agile a favore dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da SARS-CoV-2 per ragioni di età o perché affetti da altre patologie ⁽⁴⁾.

Ciononostante, la "sperimentazione forzata" del lavoro da remoto, connotata peraltro dalle peculiari caratteristiche sopraccitate, ha portato alla emersione, in una dimensione inedita precedentemente, di alcuni aspetti fondamentali riguardanti tale modalità di organizzazione

(1) Ai sensi dell'art. 18, comma 1, della l. n. 81/2017, il lavoro agile è 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 o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa» la quale «viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

(2) Sulla questione definitoria relativa al lavoro agile, si veda più nel dettaglio *infra*, § 2.

(3) È possibile evincere tale dato sia dalla normativa emergenziale finalizzata al contrasto alla pandemia, che dai protocolli anti-contagio stipulati nel 2020 dalle parti sociali. Per una ricognizione completa della normativa emergenziale in materia di lavoro agile, si veda, tra gli altri, E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2020, pp. 81-91, mentre per un'analisi dei citati protocolli anti-contagio, si veda G. Benincasa, M. Tiraboschi, *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume V. Le sfide per le relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020.

(4) E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile*, cit., pp. 89-90.

del lavoro e, in particolare, relativamente ai profili di salute e sicurezza con la stessa connessi.

Sebbene il lavoro agile possa essere considerato «uno strumento che concorre all'attuazione delle norme a tutela della salute, inquadrata nell'accezione di benessere "fisico, mentale e sociale", rafforzando un sano equilibrio tra "vita privata e professionale"»⁽⁵⁾, alcuni Autori, già nel periodo immediatamente successivo all'emanazione della normativa ordinaria, avevano avuto modo di rilevare come per i lavoratori da remoto sussistesse un rischio di abbassamento dei livelli minimi di sicurezza rispetto a quelli propri dell'ordinaria attività di lavoro, dal momento che tali lavoratori avrebbero svolto la propria prestazione in larga parte da ambienti non progettati per un utilizzo lavorativo, salvo il caso degli spazi di *co-working* o le sedi aziendali "satellite"⁽⁶⁾.

La riflessione appena menzionata non può che risultare attuale, in un contesto in cui circa 4 milioni di lavoratori in Italia⁽⁷⁾ si sono trovati inaspettatamente a dovere lavorare a tempo pieno dalle proprie abitazioni: la necessità di adattamento improvviso a tale realtà emergenziale non ha infatti in molti casi consentito alle aziende di fornire immediatamente ai lavoratori strumenti per rendere l'ambiente casalingo più consono al lavoro.

Tale impreparazione ha influito anche su tutti gli altri aspetti organizzativi della modalità di lavoro, che fortemente incidono sulla qualità del modello di lavoro agile e sui relativi effetti in termini di salute e sicurezza. Simili considerazioni devono, quindi, essere operate anche per quelli che sono stati individuati come i rischi specifici del lavoro da remoto, dovuti alla mancanza di una netta separazione fra la sfera privata/familiare e la sfera lavorativa⁽⁸⁾, all'intensificazione dei ritmi e all'iperconnessione⁽⁹⁾, quali lo stress⁽¹⁰⁾ e il *burnout*, ma anche le disergonomie posturali ed

⁽⁵⁾ G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, ADAPT University Press, 2018, p. 471.

⁽⁶⁾ L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *DRI*, 2017, n. 4.

⁽⁷⁾ Dato fornito da Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, 2021, p. 25.

⁽⁸⁾ J. Popma, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper, 2013, n. 7, pp. 5 ss.

⁽⁹⁾ B. Moriset, *Building new places of the creative economy. The rise of the coworking spaces*, 2nd Geography of Innovation International Conference, 2014, p. 5, secondo il quale l'iperconnessione talvolta porta i *knowledge workers* a diventare sempre più isolati.

⁽¹⁰⁾ Definito come «una tipica forma di alienazione dei tempi moderni» da F. Malzani, *Ambiente di lavoro e nuovi rischi per la salute: non solo mobbing*, in L. Guaglianone, F. Malzani (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole rischi, tecnologie*, Giuffrè, 2007, p. 86. Nell'Accordo europeo 8 ottobre 2004 siglato da CES, UNICE, UEAPME, CEEP lo stress da lavoro viene definito dalle parti sociali come «uno stato, che

oculo-visive ⁽¹¹⁾, nonché l'isolamento dovuto all'assenza di contatti sociali, anche saltuari, con i propri colleghi ⁽¹²⁾: l'incidenza di tali rischi è

si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti».

⁽¹¹⁾ Tra i rischi rilevanti per la salute è necessario ricordare altresì quelli inerenti alla postura nonché alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale come riportato da L. Peretto, A. Sandelli, F.S. Violante, *Titolo III, Attrezzature munite di videoterminali*, in P. Tullini (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. II. Gestione della prevenzione*, Zanichelli, 2011, p. 239, a causa dell'inadeguata progettazione dei posti e delle modalità di lavoro. Per un approfondimento sul tema dell'ergonomia – che come ricordato in F. Malzani, *Ambiente di lavoro e nuovi rischi per la salute: non solo mobbing*, cit., p. 84, è legato "a filo doppio" con quello della prevenzione – si veda G. Mantovani (a cura di), *Ergonomia. Lavoro, sicurezza e nuove tecnologie*, Il Mulino, 2002, che ben potrebbero dar luogo a fenomeni patologici come il *burnout* e/o derivare altresì da comportamenti persecutori come il *mobbing* e lo *straining*.

⁽¹²⁾ F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *DLM*, 2018, n. 1, p. 24. Il rischio di aumento dei disordini psicosociali conseguente alla progressiva digitalizzazione del lavoro è tema affrontato anche in M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2016, n. 3. Per quanto concerne la letteratura internazionale, si segnalano J. Popma, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, cit., nonché J. Messenger et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound, ILO Research Report, 2017. Sul punto si veda altresì C. Spinuzzi, *Working alone together coworking as emergent collaborative activity*, in *Journal of Business Technology and Communication*, 2012, vol. 26, n. 4, pp. 402 ss., in cui viene sottolineato che avere la libertà di lavorare ovunque per molti lavoratori significa isolamento, incapacità di costruire relazioni con gli altri e opportunità fortemente ridotte per la collaborazione e il *networking*; E. Bernstein et al., *The Implications of Working Without an Office*, in *Harvard Business Review*, 15 luglio 2020, in cui viene affermato che il lavoro virtuale rende difficile non solo le relazioni che tradizionalmente si instaurano sul luogo di lavoro e che sarebbero state destinate a perdurare nel tempo, bensì anche quelle relazioni superficiali, deboli legami, che però svolgono un ruolo fondamentale nell'organizzazione e che con il lavoro da remoto sono messe senza dubbio a rischio (come dimostrato anche in M.S. Granovetter, *The Strength of Weak Ties*, in *The American Journal of Sociology*, 1973, vol. 78, n. 6). In questo senso si veda anche S. Berinato, *What Is an Office for?*, in *Harvard Business Review*, 15 luglio 2020; L.R. Blenke, *The role of face-to-face interactions in the success of virtual project teams*, Doctoral Dissertation in Engineering Management, Missouri University of Science and Technology, 2013; D. Thompson, *The Coronavirus Is Creating a Huge, Stressful Experiment in Working From Home. Even before the pandemic struck, remote work was accelerating in the U.S. But the next few months will be a very strange test of our white-collar future*, in www.theatlantic.com, 13 marzo 2020, in cui viene richiamato uno studio condotto da Google sui suoi gruppi più produttivi, rilevando che la qualità più importante era la "sicurezza psicologica", cioè la fiducia che i membri del team avevano verso gli altri, tale da non essere messi in imbarazzo dalle altre persone per aver parlato ed espresso le proprie idee. In questo senso anche M. Morris, J. Nadler, T. Kurtzberg, L. Thompson, *Schmooze or lose: Social friction and lubrication in e-mail negotiations*, in *Group Dynamics*, 2002, vol. 6, n. 1, in cui viene affermato che le relazioni tra lavoratori virtuali comportano livelli di fiducia più bassi; N.A. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z.J. Ying, *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 2015, vol. 130, n. 1, in cui viene riportato che un team di economisti ha esaminato un'agenzia di viaggi cinese con

risultata ancor più rilevante nel contesto emergenziale, durante il quale non è stata inoltre possibile l'alternanza tra lo svolgimento del lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali prevista dalla normativa ordinaria ⁽¹³⁾.

Peraltro, tra le diverse deroghe e semplificazioni promosse dalla disciplina emergenziale ⁽¹⁴⁾, si rileva come una abbia riguardato specificamente la materia della salute e sicurezza. Ci si riferisce alla possibilità, per il datore di lavoro, di assolvere all'obbligo di consegna dell'informativa ai lavoratori prevista dall'art. 22, comma 1, della l. n. 81/2017 soltanto in via telematica, per mezzo dell'invio di un modulo standard disponibile sul sito web dell'Inail ⁽¹⁵⁾.

Tale scelta, operata dal Governo al tempo in carica al fine di gestire al meglio una situazione di rilevante gravità, nonché certamente "inedita", non può fare a meno, tuttavia, di fare scaturire alcune riflessioni per quanto riguarda le modalità con le quali lo strumento dell'informativa garantisca una effettiva tutela dei lavoratori. Se dubbi possono sorgere in generale rispetto all'effettivo contenuto di tutela di un'informativa, questo a maggior ragione avviene laddove la stessa abbia un contenuto standardizzato.

Dinnanzi ai diversi interrogativi e profili problematici che l'esperienza pandemica ha portato a maggiore evidenza, in questa ricerca si tenterà di ricostruire il sistema di tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile, prendendo in considerazione la disciplina di legge ordinaria e integrandola con il ruolo svolto della contrattazione collettiva.

Nel primo paragrafo si opera una ricognizione dei profili di salute e sicurezza contenuti nella normativa in materia di lavoro agile, nell'ottica di ricostruirne le relazioni sia con l'impianto della normativa prevenzionistica generale attualmente in vigore nel nostro ordinamento, che con le normative in materia di salute e sicurezza applicabili a una diversa e più risalente modalità di svolgimento del lavoro da remoto

16.000 dipendenti che aveva assegnato casualmente un piccolo gruppo del suo personale del call center a lavorare da casa. Inizialmente, l'esperimento sembrava un vantaggio per lavoratori e azienda. I dipendenti hanno lavorato di più e hanno affermato di essere più felici del proprio lavoro. Nel frattempo, l'azienda ha risparmiato più di mille dollari per dipendente in uno spazio ufficio ridotto. Ma quando l'agenzia ha implementato questa politica per l'intera azienda, è emerso un dato negativo che ha sommerso tutto il resto: la solitudine.

⁽¹³⁾ Art. 18, comma 1, l. n. 81/2017.

⁽¹⁴⁾ Tra cui il superamento della stipulazione dell'accordo individuale a partire dal d.P.C.M. 23 febbraio 2020, attuativo delle disposizioni contenute nel d.l. n. 6/2020, convertito dalla l. n. 13/2020, la cui applicazione è stata progressivamente estesa. Per una disamina completa della disciplina emergenziale connessa al lavoro agile, si veda E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile*, cit., pp. 81-91.

⁽¹⁵⁾ Si fa riferimento al modulo reperibile sul sito dell'Inail: cfr. Inail, *Coronavirus: estese a tutta Italia le misure rafforzate e urgenti per il contenimento del contagio. Informativa per il lavoro agile*, in www.inail.it, 10 marzo 2020.

disciplinata dall'autonomia collettiva europea e nazionale, ossia il telelavoro.

A fronte del quadro normativo così ricostruito, si ritiene di particolare interesse l'adozione di una prospettiva di diritto delle relazioni industriali che consenta di appurare come la fonte contrattual-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, nel secondo paragrafo, si provvederà alla analisi delle concrete soluzioni a tal fine adottate dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, sia nel periodo precedente alla pandemia che durante la stessa.

2. Il quadro normativo tra aspetti definatori e dubbi interpretativi

Centrale già all'interno della complessa discussione sviluppatasi nell'ambito della Commissione parlamentare competente ⁽¹⁶⁾, la rilevanza dei profili prevenzionistici all'interno della disciplina del lavoro agile è stata sottolineata da parte della dottrina e da alcuni commentatori che hanno avuto modo di individuare, nell'alleggerimento degli obblighi di tutela di salute e sicurezza sul lavoro rispetto a quanto previsto dalla disciplina sul telelavoro, non soltanto l'obiettivo dello scarno disposto normativo in materia ⁽¹⁷⁾, ma addirittura la *ratio* stessa dell'intervento legislativo ⁽¹⁸⁾.

Proprio da tali considerazioni consegue la necessità, avvertita fin da subito dalla dottrina che si è occupata del tema, di interrogarsi rispetto all'esatto inquadramento delle normative in ragione degli importanti dubbi in merito al rapporto sussistente tra le disposizioni della l. n. 81/2017, il TU in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n.

⁽¹⁶⁾ Descritta da R. Guariniello, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, Diritto & Pratica del Lavoro, 2017, n. 32-33, pp. 2007-2011.

⁽¹⁷⁾ D. Gentilini, G. Filosa, *La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working. Inquadramento giuridico e sfide formative*, Working Paper ADAPT, 2020, n. 20, p. 4.

⁽¹⁸⁾ E. Como, R. Turi, *Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro*, in *Sinistra Lavoro*, 2016, n. 32. Sul punto si veda M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, p. 928, il quale, citando la ricerca precedentemente indicata, sostiene come sia «difficile sostenere in sede di riflessione scientifica che, con la legge n. 81/2017, il legislatore si sia scientemente posto l'obiettivo di "liberare le aziende dai 'lacci e laccioli' del telelavoro, svuotandolo di diritti e tutele"», sottolineando al contempo, però, come gli interrogativi posti debbano essere accuratamente attenzionati.

81/2008) e i principi generali dell'ordinamento giuslavoristico, a cominciare dall'art. 2087 c.c.

Al fine di ricostruire questi dubbi e le diverse soluzioni prospettate nella riflessione giuslavoristica, è necessario presentare una panoramica delle disposizioni della l. n. 81/2017, così da metterne in evidenza i profili principali. In questo senso, l'analisi deve partire dalla principale disposizione in materia di salute e sicurezza contenuta nella l. n. 81/2017, che si ritrova all'art. 22, rubricato proprio *Sicurezza sul lavoro*. Esso, nel suo comma 1, sancisce che il datore di lavoro «garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile» e puntualizza che egli, «a tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro». Il comma 2 dell'art. 22, richiamando poi i generali obblighi di cooperazione previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza, dispone in particolare che i lavoratori agili sono tenuti a «cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali».

A questa disposizione, la l. n. 81/2017 aggiunge altri frammenti normativi rilevanti dal punto di vista prevenzionistico, a partire dalla tutela del lavoratore dai rischi relativi a un utilizzo eccessivamente prolungato delle apparecchiature informatiche di lavoro, attraverso la garanzia del c.d. "diritto alla disconnessione", le cui modalità tecniche e organizzative di attuazione sono contenute nel necessario dell'accordo individuale di lavoro agile stipulato tra lavoratore e datore di lavoro ⁽¹⁹⁾.

In ultimo, da ricondurre alla disciplina in materia di salute e sicurezza nel contesto del lavoro agile è anche l'art. 18, comma 2, della l. n. 81/2017, il quale attesta la responsabilità del datore di lavoro in merito alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Dinnanzi alla natura "minimalistica" ⁽²⁰⁾ delle disposizioni in materia di salute e sicurezza della l. n. 81/2017 la principale criticità, oltre che principale nodo interpretativo, è stata individuata dai commentatori nell'interrogativo in merito alla esaustività o meno dell'obbligo di periodica consegna dell'informativa ai lavoratori, previsto dall'art. 22, comma 1, della l. n. 81/2017 rispetto al più generale obbligo del datore di lavoro di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori. In merito, ad una interpretazione "minimalista" o "esclusivista" degli obblighi in materia di salute e sicurezza si contrappone una interpretazione volta a negare

⁽¹⁹⁾ Per un approfondimento sul diritto alla disconnessione, si veda, *ex multis*, E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, 2017, n. 4.

⁽²⁰⁾ L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., p. 1043.

l'esaustività dell'impianto prevenzionistico della l. n. 81/2017. A tal fine, sono stati analizzati i lavori parlamentari precedenti all'emanazione della normativa ordinaria sul lavoro agile ⁽²¹⁾, dalla consultazione dei quali si evince come il d.d.l. n. 2233/2016, nella sua versione originaria, relegasse l'informativa al ruolo di adempimento meramente complementare rispetto alla normativa prevenzionistica generale ⁽²²⁾. Peraltro, come sottolineato da diversa dottrina, l'interpretazione che vede l'informativa come unico adempimento in materia di salute e sicurezza per il datore di lavoro parrebbe scontrarsi con i principi del diritto dell'Unione europea che impongono di incrementare le tutele per i lavoratori coinvolti in modalità di lavoro flessibile ⁽²³⁾, ma più in generale con gli standard minimi di tutela prevenzionistica assicurati dalla disciplina euro-unitaria, i quali sono inderogabili dalla l. n. 81/2017 ⁽²⁴⁾.

Da queste considerazioni di carattere sistematico si deve passare al profilo delle discipline applicabili: in questo senso, è stata ritenuta di particolare importanza la coesistenza, all'interno dell'ordinamento italiano, di una specifica disciplina dedicata al lavoro da remoto. Si tratta dell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, che fornisce la disciplina prevenzionistica applicabile ai «lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico». Proseguendo nella lettura dell'articolo, si nota come il campo di applicazione di tale disciplina ricomprenda altresì i «telelavoratori» come definiti dalla disciplina contrattual-collettiva rilevante, ovvero i lavoratori da remoto coinvolti in «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» ⁽²⁵⁾. Per tali lavoratori, il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevede l'applicazione delle disposizioni di

⁽²¹⁾ Sempre descritti da R. Guariniello, *Lavoro agile e tutela della sicurezza* cit.

⁽²²⁾ L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., p. 1053, il quale elenca altri documenti a supporto della tesi prospettata, come la Nota breve Servizio Studi del Senato n. 156/2017 e nella circ. Inail, 2 novembre 2017, n. 48.

⁽²³⁾ A. Delogu, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – Collective Volumes, 2017, n. 6, p. 117.

⁽²⁴⁾ Aspetto sottolineato, tra gli altri, da M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., p. 927.

⁽²⁵⁾ Art. 1 dell'accordo interconfederale 9 giugno 2004 in materia di telelavoro firmato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, il quale recepisce a livello nazionale l'accordo-quadro europeo sul telelavoro 16 luglio 2002.

cui al titolo VII ⁽²⁶⁾, il quale contiene disposizioni relative alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali ⁽²⁷⁾. Esse chiariscono come il datore di lavoro, al momento della valutazione dei rischi compiuta ex art. 28, d.lgs. n. 81/2008 ⁽²⁸⁾, debba avere particolare riguardo per quanto concerne i rischi per la vista e per gli occhi, i problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale, nonché le condizioni ergonomiche e di igiene dell'ambiente di lavoro ⁽²⁹⁾: è altresì previsto ⁽³⁰⁾ che i lavoratori a distanza siano sottoposti alla sorveglianza sanitaria ⁽³¹⁾ di cui all'art. 41 TU.

Il titolo VII si occupa altresì del numero e della durata delle pause che il lavoratore da remoto deve effettuare durante la propria attività lavorativa ⁽³²⁾: per alcuni Autori, la suddetta disposizione rende evidente la cooperazione in materia di salute e sicurezza richiesta a tale categoria di lavoratori, dato che essi, «sfuggendo al controllo diretto da parte del datore di lavoro durante la prestazione a distanza, saranno i soli a potere adempiere alla prescrizione normativa» ⁽³³⁾. Date queste peculiari caratteristiche del lavoro agile, alcuni commentatori hanno sostenuto come la cooperazione di tali lavoratori da remoto sia maggiore rispetto a quella esigibile dai lavoratori operanti all'interno

⁽²⁶⁾ L'applicazione di tale titolo ai lavoratori agili è tuttavia, secondo alcuna dottrina, subordinata al numero di ore che gli stessi trascorrono davanti a un videoterminale. Come è messo in evidenza in G. Casiello, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2018, p. 653, le disposizioni in materia si applicano unicamente ai lavoratori che utilizzino strumenti informatici per più di 20 ore alla settimana (art. 173, comma 1, lett. c, d.lgs. 81/2008).

⁽²⁷⁾ La scelta del legislatore di approntare per il lavoro a distanza una tutela concentrata principalmente sulle modalità di esecuzione della stessa (strumenti informatici), e solo secondariamente sul luogo di lavoro, mette in evidenza, secondo alcuna dottrina, che il domicilio del lavoratore costituisce solo una delle possibili varianti di una prestazione più genericamente resa all'esterno dell'azienda. Così G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, cit., p. 474.

⁽²⁸⁾ Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. q, del d.lgs. n. 81/2008, la valutazione dei rischi si configura come la «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presente 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».

⁽²⁹⁾ Art. 174, d.lgs. n. 81/2008.

⁽³⁰⁾ Art. 176, d.lgs. n. 81/2008.

⁽³¹⁾ Misura che è ritenuta fondamentale per i lavoratori agili da F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, cit., p. 24, al fine di «coniugare la possibilità di svolgere la prestazione ovunque [...] con la presenza di rischi peculiari, che connotano la prestazione di lavoro agile».

⁽³²⁾ Art. 175, d.lgs. n. 81/2008.

⁽³³⁾ L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., p. 1052.

dell'impresa ⁽³⁴⁾. Ciò, ovviamente, si riflette anche nell'individuazione dei "giusti tempi di lavoro" nel contesto di modalità di lavoro che non prevedono precisi vincoli in tal senso. La mancanza di limiti orari alla prestazione lavorativa, infatti, porta con sé una serie di rischi per il lavoratore, il quale, essendo potenzialmente sempre reperibile, potrebbe ad esempio fare esperienza di una commistione tra tempi di lavoro e non lavoro (*blurring boundaries, home-work interference*) ⁽³⁵⁾. Il lavoratore che lavora continuativamente da remoto, ai sensi dell'art. 177 del d.lgs. n. 81/2008, deve infine ricevere una formazione/informazione adeguata per quanto riguarda le misure di salute e sicurezza applicabili al posto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la protezione degli occhi e della vista ⁽³⁶⁾.

Oltre a prevedere l'applicabilità delle disposizioni in materia di videoterminali, l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 sancisce poi che, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca al dipendente attrezzature per il lavoro a distanza, debbano essere rispettati i requisiti stabiliti dagli artt. 70, 71 e 73 del medesimo decreto. Tali disposizioni presentano un contenuto simile rispetto a quanto previsto dall'art. 18, comma 2, della l. n. 81/2017 in materia di responsabilità del datore per quanto concerne la sicurezza e il buon funzionamento ⁽³⁷⁾ degli strumenti di lavoro ⁽³⁸⁾: tuttavia, dato che l'articolo citato non disciplina l'ipotesi in cui il lavoratore svolge la prestazione di lavoro attraverso strumenti propri, come è avvenuto in massima parte durante il periodo emergenziale ⁽³⁹⁾,

⁽³⁴⁾ G. Santoro-Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2017, n. 327, 14.

⁽³⁵⁾ F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, cit., pp. 21-22.

⁽³⁶⁾ Secondo S. Caponetti, *L'obbligazione di sicurezza al tempo di Industry 4.0*, DSL, 2018, n.1, p. 52, il ruolo della formazione risulta particolarmente elevato per il lavoratore agile, il quale, grazie alla stessa, può ritenersi per esempio in grado di selezionare consapevolmente i luoghi esterni dove prestare attività e comprendere quali siano i fattori di rischio ad essi collegati.

⁽³⁷⁾ Tra gli obblighi del datore di lavoro per quanto concerne la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti informatici, peraltro, rientra anche la predisposizione di software di sicurezza e antivirus, nonché il loro rinnovo. Così A. Preteroti, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 605.

⁽³⁸⁾ A. Preteroti, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, cit., p. 601, specifica che tale disposizione sancisce la responsabilità del datore di lavoro anche per gli strumenti assegnati dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività e non solo *nello* svolgimento della stessa, consentendo quindi di estendere tale responsabilità anche ai tempi di "non lavoro".

⁽³⁹⁾ Come riportato da E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile*, cit., p. 85, l'art. 90, comma 2, del d.l. n. 34/2020 (c.d. decreto

alcuna dottrina si è domandata se, in tal caso, l'onere di sicurezza e buon funzionamento ricada su di lui o meno ⁽⁴⁰⁾.

L'art. 3, comma 10, sancisce, infine, sia il diritto d'accesso del datore di lavoro, delle rappresentanze dei lavoratori e delle autorità competenti al luogo in cui viene svolto il lavoro da remoto, al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza, che la necessità da parte del datore di lavoro di adottare specifiche misure dirette a permettere al lavoratore di incontrarsi con i colleghi, allo scopo di prevenirne l'isolamento ⁽⁴¹⁾. L'esistenza della suddetta disciplina costringe l'interprete a dare risposta ad un interrogativo che sin dalla presentazione del disegno di legge relativo alla disciplina del lavoro agile, ossia il d.d.l. n. 2233/2016, si è posto all'attenzione dei commentatori, ossia quello relativo al rapporto intercorrente tra le due fattispecie di lavoro da remoto, al fine di valutare le potenziali sovrapposizioni tra le discipline alle stesse applicabili ⁽⁴²⁾.

Rispetto alle diverse interpretazioni che sono state fornite in merito a tale profilo, però, la disciplina di salute e sicurezza fornisce un elemento aggiuntivo. Se, infatti, la riconducibilità della nozione di lavoro agile, o di alcune sue modalità organizzative, al telelavoro è stata supportata o negata sulla base di una serie di elementi presenti nelle rispettive definizioni ⁽⁴³⁾, la disciplina dell'art. 3, comma 10, si caratterizza per un

rilancio) ha «confermato una prassi già invalsa in alcune aziende nelle prime fasi dell'emergenza», sancendo che «La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro».

⁽⁴⁰⁾ Secondo L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., p. 1053, argomentando a contrario rispetto alla lettera dell'art. 18, comma 2, della l. n. 81/2017, «si potrebbe dedurre [...] che nel caso in cui il lavoratore agile faccia uso di strumenti di sua proprietà (o comunque non forniti dal datore), potrà esser posto a suo carico l'onere di garantirne la sicurezza». In senso parzialmente contrario, A. Delogu, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 2, p. 72, afferma, riferendosi generalmente agli obblighi di sicurezza applicabili a prescindere dal controllo del luogo e della prestazione, che si possa imporre al datore di lavoro un obbligo di verifica della conformità delle attrezzature utilizzate dal lavoratore, anche se di proprietà di quest'ultimo.

⁽⁴¹⁾ Si segnala come, secondo G. Casiello, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, cit., p. 656, tale disposizione non sia applicabile ai lavoratori agili, i quali, per definizione legislativa, svolgono parte della propria prestazione all'interno dei locali aziendali. Medesima soluzione è adottata dall'A. in relazione alle previsioni in materia di informazione sulla salute e sicurezza per i lavoratori a distanza prevista dall'art. 177 del d.lgs. n. 81/2008.

⁽⁴²⁾ *Ex multis*, M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, pp. 2-7.

⁽⁴³⁾ Come, per esempio, la "fissità" della postazione dalla quale svolgere il lavoro, la cui importanza è stata tuttavia negata da M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., p. 937, sulla base dell'analisi testuale della disciplina nazionale ed europea

ambito applicativo più esteso, che permette di prescindere dalla soluzione di questa *querelle* dottrinale. Infatti, ai fini dell'applicazione delle sue previsioni, si afferma che la caratteristica fondamentale sia quella della continuità della prestazione da remoto, ossia «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» ⁽⁴⁴⁾ propria di molte sperimentazioni di lavoro agile.

Nonostante questo porti ad aderire alla interpretazione dottrinale ⁽⁴⁵⁾ secondo la quale un modello di lavoro agile svolto in maniera non sporadica e/o occasionale rientri nella sfera applicativa dell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 ⁽⁴⁶⁾, permane l'incertezza rispetto agli esatti confini della "continuità", lasciando non del tutto risolto un profilo fondamentale della regolazione di tale modalità di lavoro. Come è noto, tuttavia, l'impianto prevenzionistico dell'ordinamento italiano è composto, oltre che dalle previsioni del d.lgs. n. 81/2008, anche da una c.d. "norma di chiusura", l'art. 2087 c.c., il quale sancisce l'obbligo contrattuale del datore di lavoro di «tutelare l'integrità fisica e la libertà morale del prestatore di lavoro». Data la natura "suppletiva" dell'articolo citato, il quale prescinde dalla modalità di esecuzione della prestazione, secondo alcuna dottrina esso si dimostra idoneo ad «attualizzare la normativa al caso concreto in considerazione delle specificità delle lavorazioni o di determinati ambienti di lavoro», assumendo dunque notevole importanza nel contesto della tutela dei lavoratori agili ⁽⁴⁷⁾.

in materia. L'A., al contrario, segnala che, ai fini della qualificazione della prestazione come "telelavoro" risulta determinante la "regolarità" dello svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, intesa come "pianificazione" della stessa attraverso l'individuazione periodica delle giornate in cui è possibile svolgere lavoro da remoto. Contrario all'identificazione della "fissità" della postazione lavorativa come criterio dirimente al fine di distinguere il telelavoro dal lavoro agile è altresì A. Preteroti, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, cit., p. 598.

⁽⁴⁴⁾ M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., pp. 944-945.

⁽⁴⁵⁾ Condivisa, *ex multis*, da G. Casiello, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, cit., p. 651.

⁽⁴⁶⁾ Secondo alcuna dottrina che accoglie tale interpretazione, la consegna dell'informativa scritta costituisce pertanto un mero rafforzamento del generale obbligo informativo imposto al datore di lavoro dall'art. 36 del TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Così G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, cit., p. 486.

⁽⁴⁷⁾ Così S. Caponetti, *L'obbligazione di sicurezza al tempo di Industry 4.0*, cit., pp. 58-59. L'A., tuttavia, sostiene altresì che «in caso di prestazione di lavoro agile, mancando quel controllo e quella costante vigilanza che il datore di lavoro è tenuto ad osservare nella prestazione canonicamente intesa, l'obbligazione che ne scaturisce non può più essere inquadrata in un'obbligazione di risultato o di scopo, come nel caso di lavoro standard, quanto piuttosto in una di mezzi».

Tuttavia, è innegabile che larga parte delle tradizionali modalità di tutela della salute e della sicurezza previste dall'impianto prevenzionistico nazionale siano tarate su un modello di lavoro tipico dell'impresa fordista, nella quale il datore di lavoro costituiva il vero e proprio "*dominus*" dell'organizzazione imprenditoriale ⁽⁴⁸⁾, e aveva pertanto il controllo dell'ambiente presso quale i propri dipendenti svolgevano la propria prestazione lavorativa. Nel contesto del lavoro agile, il controllo risulta tuttavia molto più labile: l'inconoscibilità, da parte del datore di lavoro, del luogo dal quale il lavoratore svolge la prestazione al di fuori dei locali aziendali sembra di conseguenza rendere poco agevole quella "valutazione dei rischi" che costituisce una delle colonne portanti del TU in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, configurando, secondo alcuni, «un'imprescindibile assenza di tutela» ⁽⁴⁹⁾.

Al fine di agevolare il datore di lavoro nell'adempimento di tali obblighi anche nei confronti dei lavoratori agili, parte della dottrina ha proposto l'individuazione, da parte dei soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro, di un numero predeterminato di luoghi dai quali sia possibile svolgere la prestazione lavorativa da remoto ⁽⁵⁰⁾. Chiaramente, l'individuazione dei suddetti luoghi non può essere unilateralmente determinata dal datore di lavoro, dato che una tale soluzione apparirebbe in contrasto con la *ratio* fondamentale della l. n. 81/2017, ma dovrebbe al contrario essere frutto di un accordo tra datore e prestatore di lavoro, sia esso stipulato a livello individuale o collettivo.

Di fronte al quadro qui sommariamente ricostruito, nonostante l'adesione a specifiche posizioni dottrinali, resta evidente come profili di persistente incertezza sussistano, soprattutto in considerazione dell'assenza di pronunciamenti giurisprudenziali che forniscano indicazioni ermeneutiche rilevanti. Da questo punto di vista, un ruolo fondamentale può essere svolto dalla contrattazione collettiva, che può intervenire al fine non soltanto di integrare lo scarno disposto normativo della l. n. 81/2017, ma anche per dettare la linea rispetto alle alternative interpretative sopra riscontrate. Per questo motivo, nel seguente paragrafo saranno analizzate proprio le disposizioni in materia di salute e sicurezza negli accordi collettivi di lavoro agile, in modo tale da capire

⁽⁴⁸⁾ A. Delogu, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, cit., pp. 109-110.

⁽⁴⁹⁾ G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, cit., p. 475.

⁽⁵⁰⁾ *Ex multis*, L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, cit., p. 1054, il quale tuttavia sottolinea come tale soluzione allo stesso tempo «sacrifichi parte di quella flessibilità che dovrebbe animare l'organizzazione lavorativa in esame». Tale aspetto è preso in considerazione anche da G. Casiello, *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, cit., p. 654, la quale tuttavia afferma che il bilanciamento tra salute e sicurezza del lavoratore agile e flessibilità della prestazione debba essere risolto a favore del primo elemento.

se essa ha individuato l'esigenza di intervenire sul punto e come si sia espressa rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori agili.

3. Il ruolo della contrattazione collettiva

Al fine di ricostruire il ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione dei profili di salute e sicurezza nel lavoro agile è stato possibile utilizzare l'Osservatorio *Smart Working* di ADAPT che, fin dalla sottoscrizione dei primi accordi aziendali di *smart working*, risalenti all'inizio del decennio scorso ⁽⁵¹⁾, ha dedicato particolare attenzione alle tematiche connesse a tale modalità di organizzazione del lavoro. Tra esse, chiaramente, rientra a pieno titolo la disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori agili, la quale, come anticipato nel precedente paragrafo, costituisce fonte di penetranti dubbi interpretativi. Di conseguenza, per approfondire la tematica è stato possibile avvalersi di un campione formato da circa 200 accordi collettivi, che consentono di fornire una ricognizione sufficientemente completa delle soluzioni adottate dall'autonomia collettiva al fine di sciogliere tali complessi nodi. Il campione si compone sia dei rinnovi dei CCNL sottoscritti dalle principali associazioni sindacali di rappresentanza (Cgil, Cisl e Uil) nel periodo dal 2015 al 2021, che del vasto numero di accordi aziendali di lavoro agile stipulati tra il 2017 e il 2020 ⁽⁵²⁾.

Per quanto concerne i rinnovi dei CCNL, si può notare come soltanto 11 dei 29 accordi collettivi nei quali sono presenti disposizioni riguardanti la regolazione del lavoro agile nel settore di riferimento trattino altresì i profili di salute e sicurezza legati a tale modalità di organizzazione del lavoro: ciò avviene, peraltro, attraverso modalità e formulazioni piuttosto variegate. Si rileva, per esempio, come alcuni contratti nazionali si limitino a sancire principi di contenuto simile rispetto alle disposizioni della l. n. 81/2017 in materia di attrezzature di lavoro, affermando che l'azienda sia responsabile della manutenzione degli strumenti informatici utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa ⁽⁵³⁾, oppure, in relazione alla tematica degli orari di lavoro, richiamino

⁽⁵¹⁾ Per un'analisi degli accordi di *smart working* precedenti alla sottoscrizione della l. n. 81/2017, si veda ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2015). Il Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2016, pp. 275-301.

⁽⁵²⁾ Per un'analisi completa degli accordi aziendali in materia di lavoro agile citati nel testo, non limitata ai profili di salute e sicurezza, si rimanda a ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2021, pp. 315-396.

⁽⁵³⁾ È questo il caso del CCNL per l'area Alimentazione-panificazione 23 febbraio 2017, così come del CCNL per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare 16 settembre 2016.

unicamente la circostanza per cui i lavoratori agili siano titolari del diritto alla disconnessione ⁽⁵⁴⁾.

Altri CCNL, invece, prendono posizione in maniera più netta proprio sui dubbi principali avanzati dalla dottrina per quanto concerne la normativa prevenzionistica applicabile a tale modalità di lavoro da remoto. È questo, per esempio, il caso del CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, sottoscritto il 19 dicembre 2019, il quale sancisce chiaramente che «nei confronti del lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni [...] tenendo conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro».

Una simile presa di posizione è altresì riscontrabile nel CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare, firmato il 31 luglio del 2020, il quale, similmente al CCNL precedentemente richiamato, sancisce che la consegna al lavoratore agile dell'informativa prevista dall'art. 22, comma 1, della l. n. 81/2017 sia finalizzata proprio all'adempimento degli obblighi contenuti nella normativa prevenzionistica generale, al quale il testo contrattuale fa esplicito rinvio.

Le *Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza* del 24 febbraio 2021 identificano inoltre la consegna dell'informativa sopraccitata come parte degli obblighi datoriali di informazione previsti dall'art. 35 del TU per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, rubricato *Riunione periodica* ⁽⁵⁵⁾.

Non richiama invece il d.lgs. 81/2008 il CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo, il quale inoltre afferma che «il luogo e gli orari di adempimento delle prestazioni svolte all'esterno dei locali aziendali sono rimesse [...] all'esclusiva responsabilità del lavoratore, comprese le modalità per lavorare in salute e sicurezza», esonerando il datore di lavoro da qualsiasi responsabilità nel caso in cui il lavoratore non ottemperi alle indicazioni date.

Si può notare poi come l'individuazione dei luoghi dai quali è possibile lavorare da remoto non sia tendenzialmente una materia trattata dalla contrattazione collettiva nazionale: fa eccezione il già citato CCNL del settore Credito, il quale consente ai lavoratori agili di svolgere la propria

⁽⁵⁴⁾ Contiene invece disposizioni più specifiche in materia il CCNL Tabacco 11 febbraio 2021, il quale sancisce che «il lavoratore, al termine della prestazione lavorativa [...], possa disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali» e che, in tale lasso temporale, il mancato accesso alle stesse non possa essere utilizzato ai fini disciplinari.

⁽⁵⁵⁾ Anche il CCNL Legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali individua una connessione tra l'informativa ex art. 22, comma 1, l. n. 81/2017, e gli obblighi di informazione/formazione del datore di lavoro previsti dal d.lgs. n. 81/2008, pur non facendo riferimento al medesimo articolo.

prestazione da una sede aziendale alternativa (o hub aziendale), dal domicilio del lavoratore, nonché da altro luogo individuato dalla contrattazione collettiva o stabilito dal lavoratore e preventivamente comunicato all'azienda. In ultimo, si rileva come alcuni accordi richiamino la necessità di svolgere la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche per i lavoratori agili ⁽⁵⁶⁾.

Tuttavia, dalla lettura delle disposizioni dei CCNL relative al lavoro agile, si può evincere come la materia sia solitamente trattata unicamente a livello "generale": le firmatarie datoriali e sindacali si limitano in buona parte dei rinnovi a indicare disposizioni "di principio" su macro-temi ritenuti di particolare importanza, rimandando alla contrattazione collettiva di secondo livello la regolazione più puntuale di tale modalità di organizzazione del lavoro. In questo senso, non fa eccezione la materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la quale, infatti, è trattata nel dettaglio da buona parte dei 162 accordi aziendali espressamente dedicati al lavoro agile esaminati ⁽⁵⁷⁾. Il contenuto degli accordi aziendali presenta chiaramente variabili relative al settore merceologico di riferimento, nonché al contenuto del contratto collettivo nazionale agli stessi applicabili: tuttavia, anche all'interno del medesimo settore, sono riscontrabili rilevanti differenze, tra un accordo e l'altro, per quanto concerne la regolazione della materia della salute e della sicurezza.

All'interno del settore del credito e delle assicurazioni, per esempio, si rileva come soltanto un limitato numero di accordi sancisca l'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008 ai lavoratori agili, per quanto compatibile, mentre altri menzionino unicamente l'obbligo di consegna dell'informativa contenente i rischi generali e specifici connessi alla prestazione da remoto. Altri ancora, come l'accordo UBI Banca del 2018, affermano poi che a tale modalità di organizzazione del lavoro siano applicabili soltanto le disposizioni della normativa prevenzionistica generale relative all'utilizzo delle apparecchiature tecnologiche.

È tuttavia semplice prevedere come, in seguito al rinnovo contrattuale del CCNL del settore Credito del 2019 e all'emanazione delle linee guida per il lavoro agile nel settore delle assicurazioni del 2021, i futuri accordi aziendali dei settori in oggetto conterranno presumibilmente un rinvio alla normativa prevenzionistica generale, date le disposizioni dei documenti richiamati, così orientando verso una puntuale interpretazione dei profili di incertezza sopra richiamati.

⁽⁵⁶⁾ CCSL per le aziende appartenenti ai gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari e i lavoratori dalle stesse dipendenti, sottoscritto l'11 marzo del 2019, ma anche le *Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza* del 24 febbraio 2021.

⁽⁵⁷⁾ Si specifica che, per ragioni di spazio, gli accordi menzionati in seguito sono richiamati a mero scopo esemplificativo.

Richiami a particolari aspetti della disciplina del d.lgs. n. 81/2008 sono presenti altresì negli accordi aziendali di differenti settori merceologici.

In particolare, si rileva come, in alcuni degli accordi del settore Terziario, distribuzione e servizi, si affermi la necessità di aggiornare il documento di valutazione dei rischi (DVR), il quale dovrà includere anche gli specifici rischi connessi allo *smart working* (HP Italia 2019, Prénatal 2020): una disposizione di medesimo tenore è contenuta nel recente accordo aziendale di un'importante industria metalmeccanica (Acciai Speciali Terni 2020).

In numerosi accordi, inoltre, è sancito l'obbligo di svolgimento della formazione in materia di salute e sicurezza prevista dal TU anche per i lavoratori agili, compatibilmente con le peculiari modalità di esecuzione della prestazione (BMS 2019, Acea 2018, Fater 2020, Eni 2019, Mallinkrodt 2019, Tirreno Power 2019).

Proprio la formazione dei lavoratori agili in materia di salute e sicurezza sul lavoro assume una notevole importanza in gran parte degli accordi aziendali analizzati, nell'ambito dei quali, anche nel caso in cui non siano richiamate espressamente le disposizioni del TU, le parti firmatarie comunque spesso prevedono moduli formativi specificamente dedicati ai lavoratori da remoto. Tale affermazione, peraltro, risulta concernere tutti i settori merceologici ai quali appartengono gli accordi del campione della ricerca.

Si segnala, tuttavia, come, soprattutto nell'ambito del settore dell'industria metalmeccanica, in alcuni accordi siano sanciti adempimenti formativi in materia di salute e sicurezza per così dire "rafforzati": in tali contesti aziendali, il completamento dei moduli formativi specificamente individuati per i lavoratori agili costituisce infatti un requisito per l'accesso alla modalità di organizzazione della prestazione in esame (Ducati 2019, Tenaris 2019).

È necessario poi notare come, per quanto concerne la materia degli orari di lavoro e il correlato diritto alla disconnessione, un buon numero di accordi ne sancisca unicamente l'esistenza, senza indicare le «modalità tecniche e organizzative» per la sua effettiva attuazione, come previsto dall'art. 19, comma 1, della l. n. 81/2017 ⁽⁵⁸⁾.

Si rileva come anche altre tematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori agili, ad esempio la tutela contro l'isolamento, i rischi da videoterminali e il controllo sanitario, non ricevano particolare attenzione da parte della contrattazione aziendale: al contrario, la materia della copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali nei confronti dei lavoratori agili è trattata da un buon numero di accordi

⁽⁵⁸⁾ Fa eccezione, tra gli altri, l'accordo Campari 2018, il quale istituisce un sistema di "alerts" generati al momento del superamento dell'orario di lavoro. Essi sono inoltre accompagnati da "warnings" che suggeriscono al dipendente di disconnettersi una volta raggiunto il normale orario di lavoro.

(⁵⁹), i quali, per la maggior parte, ricalcano la disciplina contenuta nell'art. 23 della l. n. 81/2017.

Risulta opportuno, in chiusura del paragrafo, rivolgere infine l'attenzione alla tematica dei luoghi di lavoro, a cui sono state dedicate numerose riflessioni da parte della dottrina giuslavoristica che si è occupata dei profili di salute e sicurezza del lavoro agile. Analizzando la contrattazione collettiva aziendale in materia, si rileva come la grande maggioranza degli accordi, pur esplicitando la connessione tra la salute e la sicurezza del lavoratore agile e la scelta del luogo di lavoro da egli operata, si limiti a sancire che la prestazione da remoto debba essere svolta da luoghi "idonei" a questo fine. In numerosi accordi del settore Credito e assicurazioni è poi specificato come tali luoghi debbano essere "privati" (Compass 2017, UBI Banca 2018, Findomestic 2017, Banca Sella 2017), mentre in altri accordi, specularmente, si esclude esplicitamente la possibilità di svolgere la prestazione da luoghi pubblici (⁶⁰).

Una vera e propria indicazione dei luoghi dai quali è possibile svolgere la prestazione lavorativa da remoto è, al contrario, ravvisabile in un numero piuttosto limitato di accordi. Tra di essi, si segnalano gli accordi delle aziende appartenenti al Gruppo Telecom Italia, i quali, peraltro, solitamente identificano come luoghi "idonei" alla prestazione agile anche le c.d. "sedi satellite", ovvero locali aziendali differenti da quelli in cui il lavoratore svolge l'ordinaria prestazione lavorativa: quest'ultima soluzione, considerata da alcuna dottrina (⁶¹) non compatibile con le disposizioni della l. n. 81/2017, le quali prevedono che il lavoro agile debba essere svolto «in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali» (⁶²), è altresì richiamata da alcuni accordi del settore metalmeccanico (Engeneering 2018, Acciai Speciali Terni 2020, Manfrotto 2018, Lottomatica 2017, One Company Leonardo 2020).

Il domicilio del lavoratore agile è altresì individuato esplicitamente come luogo dal quale è possibile svolgere la prestazione lavorativa da accordi appartenenti a diversi settori produttivi (Fincantieri 2020, Hitachi 2019, Roma Servizi per la Mobilità 2019).

Talvolta, tuttavia, la contrattazione collettiva in materia di lavoro agile non individua direttamente i luoghi dai quali il lavoratore può svolgere la

(⁵⁹) A titolo esemplificativo, è possibile citare gli accordi AON 2017, ING Bank 2020, Tim 2020, Flash Fiber 2020, Olivetti 2020, Agenzia Spaziale Italiana 2019, Capogruppo Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano 2020.

(⁶⁰) *Ex multis*, è possibile citare gli accordi Poste Italiane 2019, Manfrotto 2018, Engeneering 2018, Capgemini 2019, Ceetrus 2019, Thyssenkrupp 2019, Indra 2018, Mallinkrodt 2019, Eni 2019. Si specifica, tuttavia, che l'esclusione dei luoghi pubblici dal novero dei possibili luoghi di svolgimento della prestazione da remoto sia spesso indicata negli accordi anche come mezzo di tutela della riservatezza dei dati aziendali.

(⁶¹) M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, cit., p. 944, nota 86, il quale fa riferimento ad alcuni accordi del settore Credito stipulati prima della l. n. 81/2017.

(⁶²) Art. 18, comma 1, l. n. 81/2017.

propria prestazione lavorativa, rinviando tali specificazioni all'accordo individuale ex art. 19, comma 1, l. n. 81/2017 (Iccrea 2017, Cassa Centrale-Credito Cooperativo 2020).

All'interno del campione analizzato, sono state inoltre riscontrate previsioni che sanciscono l'obbligo, per il lavoratore agile, di comunicare con preavviso ai propri responsabili i luoghi da egli individuati per il lavoro da remoto (Alpitour 2019, Duracell 2019, Novomatic 2019), oppure, come peculiarmente sancito dall'accordo Italian Exhibition Group del 2019, a prestazione effettuata.

Peraltro, è stato possibile notare come, tra gli accordi che contengono la disposizione da ultimo citata, soltanto l'accordo Acea del 2018 specifichi la possibilità per le aziende di non consentire l'utilizzo dei luoghi indicati dai lavoratori qualora essi siano «manifestamente inadatti».

4. Conclusioni

L'analisi della contrattazione collettiva sul lavoro agile ha consentito – a fronte del sintetico quadro normativo delineato nel § 2 – di evidenziare come le parti sociali, in parte a livello nazionale e soprattutto a livello aziendale, abbiano spesso ritenuto di includere elementi aggiuntivi rispetto alla disciplina di cui alla l. n. 81/2017 all'interno dei contratti collettivi nazionali e aziendali. Questo ai fini di maggiore chiarezza rispetto ai rilevanti dubbi che ancora circondano la materia. Ciononostante, non si può tacere come gli interventi, soprattutto a livello aziendale, si caratterizzino per eterogeneità, dal momento che – a fronte di prassi maggioritarie – permangono degli aspetti su cui la contrattazione, al pari della dottrina e dei commentatori, presenta posizioni diverse.

In assenza di pronunce giurisprudenziali o di eventuali interventi di riforma legislativa delle disposizioni in materia di lavoro agile contenute nella l. n. 81/2017, di cui molto si è parlato durante la stagione politica appena conclusasi ⁽⁶³⁾, emerge negli ultimi anni un chiaro ruolo per la contrattazione di settore che, come avviene nel settore del credito, è in grado di dettare una linea comune almeno nell'ambito applicativo del proprio contratto ponendo fine a differenziazioni sul punto all'interno delle diverse sperimentazioni aziendali.

⁽⁶³⁾ Attualmente, presso la Commissione Lavoro del Senato della Repubblica è depositato il d.d.l. n. 1833/2020, denominato *Delega al Governo 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*, con prima firmataria la Senatrice Sabrina Ricciardi del Movimento 5 Stelle.

Il richiamo al d.lgs. 81/2008 da parte della contrattazione collettiva, tuttavia, non è sufficiente a risolvere i problemi legati alla salute e sicurezza implicati da una modalità di organizzazione del lavoro che comporta un notevole distacco dai paradigmi spazio-temporali che caratterizzano le prestazioni lavorative "tradizionali". Di conseguenza, si ritiene che – in aggiunta al ruolo specificativo che ha finora svolto rispetto ad un disposto normativo generico ed equivoco – la contrattazione collettiva debba svolgere un ruolo integrativo e suppletivo rispetto alle specifiche esigenze di tutela, anche sulla scorta delle nuove istanze partecipative che emergono dalla nuova "soggettività operaia" sviluppatasi proprio nell'emergenza Covid-19 ⁽⁶⁴⁾.

⁽⁶⁴⁾ In tema, L. Menghini, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2021, n. 1, pp. 48 ss.

Working Paper SALUS

2021

- n. 1 G. Pigliararmi, G. Benincasa, *Covid-19 e obbligo giuridico di vaccinarsi per il dipendente*
- n. 2 E. Dagnino, *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti da una sentenza d'oltramanica tra piattaforme e lavoro precario*

2020

- n. 1 L.M. Pelusi, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*
- n. 2 M. Tiraboschi, *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro*
- n. 3 G. Pigliararmi, *Il 5G e i nuovi ambienti di vita e di lavoro. Quale sfida per il diritto?*