

Smart working: aspetti di salute e sicurezza sul lavoro

Uno degli aspetti di maggiore criticità – forse più percepito che reale - che in questi anni ha determinato una certa qual resistenza nell’abbracciare la nuova filosofia manageriale dello *smart working* lo si può individuare negli aspetti di *salute e sicurezza* connessi a questa nuova forma di esecuzione della prestazione lavorativa.

Sommario:

[Premessa](#)

[Gli aspetti di salute e sicurezza nel lavoro agile](#)

[Informativa periodica e obbligo di cooperazione da parte del lavoratore](#)

[Il diritto alla disconnessione](#)

Premessa

La maggiore preoccupazione che capita di dover fronteggiare nei casi in cui mi si effettui una prima analisi di fattibilità in merito all’avvio di un [progetto](#) di *smart working* è proprio quella diretta a capire come gestire la *sicurezza dello smart worker*.

Quando dico che il timore è più quello percepito rispetto a quello reale mi riferisco in realtà ad una preoccupazione più legata al fatto che il lavoratore non possa più essere soggetto a controllo più che il timore che possa mettersi realmente in una situazione di pericolo.

Si pensi, ad esempio, al **personale commerciale** da sempre impegnato anche per tutta la giornata se non per settimane al di fuori dell’azienda, magari in auto. Raramente ci si è trovati davanti a resistenze o timori da parte dell’azienda in merito alla gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro di tali lavoratori normalmente soggetti all’assicurazione INAIL prevista per i trasferti. Mentre l’idea che un impiegato che si è abituati a vedere tutti i giorni in ufficio alla propria scrivania, non sia fisicamente in ufficio ma in un altro luogo, ecco che scatena il timore prima di tutto che non stia lavorando, perché non si trova sotto il normale controllo e solo in secondo momento che possa “farsi male” con possibile responsabilità del datore di lavoro.

La resistenza maggiore che ho trovato in questi primi anni di sperimentazione dello *smart working*, anche prima che entrasse in vigore la nuova disciplina del Lavoro agile, è legata proprio al timore dell’assenza di copertura assicurativa INAIL per l’attività svolta al di fuori dei locali aziendali se non addirittura la preoccupazione di dover mettere in condizione il lavoratore di svolgere la prestazione “in sicurezza” così come si è fatto in tutti questi anni in materia di telelavoro, mediante allestimento “a cura e spese del datore di lavoro” di una postazione fissa, preferibilmente presso il domicilio.

Ma lo *smart working* si è già detto nell’ambito di questi approfondimenti non è lavoro da casa, è invece in modo più ampio anche rispetto al telelavoro, una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si caratterizza per l’assenza di vincoli di luogo e di orario di lavoro, ma soprattutto sulla base di una nuova organizzazione del lavoro “per obiettivi”.

Gli aspetti di salute e sicurezza nel lavoro agile

Per tale ragione, tenendo conto proprio della sua più ampia caratterizzazione rispetto al **telelavoro** - anche mobile - la legge sul Lavoro agile (L. n. 81/2017, artt. 18-23) ha voluto delineare in materia di salute e sicurezza sul lavoro un quadro molto semplice ma allo stesso tempo particolarmente preciso e incisivo, tale da creare una certa differenziazione – se non addirittura una contrapposizione – con la parallela disciplina del telelavoro. Infatti non è possibile interpretare gli aspetti di salute e sicurezza del Lavoro agile con la lente del telelavoro. Si tratta di due fattispecie dotate di molti punti di contatto ma anche molto diverse, verso le quali anche le disposizioni del TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro - certamente applicabili ad entrambe le fattispecie - hanno una diversa portata, non fosse altro che per una maggiore vicinanza del Lavoro agile, rispetto al telelavoro alla realtà organizzativa delle aziende moderne.

Ricordiamo, infatti, che la disciplina del telelavoro è ormai vecchia di venti anni e in quegli anni i *device* mobili erano piuttosto rari, mentre la normalità era costituita da pc fissi. Per tale ragione la percezione normale degli obblighi di sicurezza legati al telelavoro era quella che implicava l’uso di strumenti di lavoro generalmente forniti a cura e spese del datore di lavoro - salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri come si legge nell’art. 10 dell’AI 9 giugno 2004 – e l’allestimento di una postazione fissa, solitamente presso il domicilio.

Per tale ragione la norma di riferimento in materia di salute e sicurezza del telelavoratore è quella contenuta nell’art. 3, c. 10 del TU di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Tale disposizione prevede che: “*a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al D.P.R. n. 70/1999 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*”.

Nel telelavoro - e anche nel telelavoro mobile, sua naturale evoluzione, disciplinato da alcuni CCNL – vengono in considerazione in modo particolare gli obblighi di prevenzione connessi all’uso con prestazione a distanza in via continuativa degli strumenti di lavoro e gli obblighi di informazione e di prevenzione del Titolo VII del TU (esposizione ai videoterminali), oltre agli obblighi specifici connessi all’allestimento della

postazione di lavoro, non necessariamente fissa stando al tenore della normativa di riferimento – anche del settore pubblico - (l'AI 9 giugno 2004 di recepimento dell'Accordo europeo del 2002 e il DPR n. 70/1999), ma legata in primo luogo all'uso degli strumenti di lavoro la cui manutenzione e sicurezza è posta a carico del datore di lavoro. Mentre nel Lavoro agile intervengono oltre ai normali obblighi di prevenzione legati all'uso degli strumenti di lavoro, anche fattori di 'rischio ambientale' diversi da quelli normalmente affrontati in materia di telelavoro domiciliare, perché caratterizzati anche dalla potenzialità dell'attività *outdoor*, difficilmente valutabili in chiave prevenzionistica proprio perché legati ad ambienti che non sono tradizionali "ambienti di lavoro".

{box_nel_testo_1}

È questo – unitamente al tema della disconnessione su cui v. *infra* - l'aspetto di maggiore rilevanza pratica del Lavoro agile rispetto al telelavoro sul quale il legislatore chiede oggi una sorta di "vigilanza" al datore di lavoro (quella che crea le maggiori preoccupazioni) e una più incisiva responsabilità individuale al lavoratore. Mentre sugli altri fattori connessi agli strumenti di lavoro (art. 18, c. 2 L. n. 81/2017), all'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro (art. 23, c. 2 L. n. 81/2017) e alla tutela dell'infortunio in *itinere* (art. 23 c. 3 L. n. 81/2017), la disciplina specifica del Lavoro agile detta norme pur sempre riconducibili per scelta del legislatore e per analogia, ai principi guida applicabili per la tutela del rapporto di lavoro subordinato.

Informativa periodica e obbligo di cooperazione da parte del lavoratore

Sul versante dell'uso degli strumenti di lavoro, innanzitutto l'art. 18, comma 2 della legge stabilisce 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.” Va infatti ricordato che ci troviamo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato e che nel quadro generale della disciplina del TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro la responsabilità in merito all'uso degli strumenti di lavoro e al loro corretto funzionamento è, anche nell'ambito del lavoro agile, del datore di lavoro quando gli strumenti di lavoro siano forniti dallo stesso – come già previsto del resto dall'art. 3, c. 10 D.Lgs. n. 81/2008 sopra citato. E questo è il primo aspetto da tenere in considerazione anche in chiave di evoluzione della materia. Senza adeguati strumenti di lavoro non è possibile parlare di Lavoro agile, ma dove vi sia la disponibilità – in ipotesi – di strumenti propri e l'uso degli stessi sia coerente con le policy interne in materia di sicurezza (trovandoci pur sempre nell'ambito di operatività dell'art. 2087 c.c.), di tutela dei dati e di riservatezza, non è da escludere *a priori* l'avvio di un progetto sperimentale di Lavoro agile. E' quanto è ipotizzabile nell'ambito degli accordi che prevedono, proprio al fine di favorire la sperimentazione della flessibilità nell'organizzazione del lavoro, di fare uso dei propri strumenti di lavoro - *Bring Your Own Devices* – in cui diventa prioritaria l'esigenza di avviare un progetto di *smart working* rispetto alla effettiva disponibilità per tutto il personale coinvolto – quantomeno in fase iniziale – degli strumenti di lavoro che consentano anche il lavoro da remoto (d'altra parte tale possibilità era già prevista dalla disciplina del telelavoro).

Da questo punto di vista la legge prevede che 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 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. Non solo, la legge espressamente richiama sul punto anche lo specifico **obbligo di cooperazione** cui è tenuto il lavoratore in base alle disposizioni del TU ed in particolare in base all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, dovendo egli dare il proprio contributo 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.

In buona sostanza, proprio in forza dei principi di cui all'art. 2087 c.c., se nell'accordo di lavoro agile non è possibile limitare il carattere "agile" della prestazione – altrimenti se ne snaturerebbe la portata innovativa sul piano dell'organizzazione del lavoro - si può tuttavia responsabilizzare il lavoratore (attraverso un'adeguata informativa e una formazione mirata) a scegliere luoghi di lavoro coerenti con le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, soprattutto, idonei all'esecuzione di una prestazione – continuativa - di lavoro, evitando di mettersi - anche solo negligenza - in una situazione di pericolo. Sul punto è di guida anche la Circolare INAIL n. 48/2017 la quale specifica che gli infortuni occorsi al lavoratore agile sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa – secondo gli ordinari principi – col solo limite del rischio elettivo.

Da un punto di vista pratico, un utile spunto in termini di "informativa" viene dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 del 1° giugno 2017 (pubblicata nella G.U. n. 165 del 17 luglio 2017) nella quale sono contenute le Linee Guida per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la Pubblica Amministrazione (in applicazione dell'art. 14, L. n. 124/2015) la quale reca alcune indicazioni in merito ai contenuti minimi di tale informativa, divisa per prestazioni di lavoro *indoor* e prestazioni di lavoro *outdoor*.

Al fine di usufruire della tutela infortunistica ai fini INAIL, la legge prevede l'attrazione dell'accordo di lavoro agile nel sistema delle comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis, D.L. n. 510/1996 convertito con modificazioni in L. n. 608/1996. L'aspetto di maggiore complicazione amministrativa, tuttavia è la previsione che entro il giorno antecedente vanno comunicate non solo l'inizio della prestazione in modalità "agile", ma anche le sue successive modificazioni. Il riferimento, infatti, al sistema delle comunicazioni di cui al citato art. 9-bis e non anche all'art. 1, comma 1183, L. n. 296/2006 determina la non applicabilità del termine di 5 giorni previsto da tale disposizione per tutte le ipotesi di modifica/trasformazione del rapporto di lavoro, creando un appesantimento amministrativo alle aziende e a tutti i professionisti che gestiscono pratiche di amministrazione del personale.

Il diritto alla disconnessione

Altro aspetto di grande rilevanza pratica sul versante della tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile in relazione alla gestione dell'orario di lavoro è il richiamo al “diritto alla disconnessione” contenuto nell'art. 19, c. 1 della L. n. 81/2017: “l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”. In definitiva, nella consapevolezza (e non solo) dei rischi derivanti da un eccesso di lavoro – questo sì non controllabile -

ed al fine di scongiurare i rischi connessi al superamento dei limiti di durata - giornaliera e settimanale - della prestazione lavorativa, i quali incidono sulla salute dell'individuo per effetto proprio del possibile sovraccarico di lavoro dovuto all'assenza di controllo (cd. burnout), la legge introduce nel nostro ordinamento – in modo analogo a quanto fatto dalla nuova *Loi Travail* francese – uno strumento giuridico diretto ad assicurare il rispetto dei tempi di riposo (essenziale peraltro per le nuove generazioni troppo abituate alla iperconnessione). Diritto alla “disconnessione” che qualcuno qualifica come speculare ad un “dovere di disconnessione” che spetta al datore di lavoro disciplinare nel quadro della nuova organizzazione del lavoro per “fasi, cicli e obiettivi” che caratterizza il lavoro agile (v. E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, DRI, 4/2017). Quasi a voler sottolineare che non è possibile parlare di “disconnessione” se prima non siano state poste con sufficiente chiarezza – nell'accordo o regolamento di lavoro agile – le basi per rendere effettivo e realmente sperimentabile il lavoro per obiettivi – che è il presupposto per questa nuova forma di organizzazione del lavoro – attraverso una gestione dei tempi di lavoro e dei tempi di riposo che sia non solo flessibile ma altresì di aiuto anche alla necessaria evoluzione del diritto del lavoro (e degli aspetti misurazione della prestazione di lavoro subordinato) nell'ambito della moderna organizzazione dell'impresa.

{box_nel_testo_2}

(C) Altalex / Wolters Kluwer