

Andrea Allamprese (*), *Federico Pascucci* (**)

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA
DEL LAVORATORE «AGILE» (***)

*«S'il fallait à la fois subir la subordination de l'esclave
et courir les dangers de l'homme libre, ce serait trop»*

S. Weil, *Lettre à un ingénieur directeur d'usine*, C.O., 1936, 187

SOMMARIO: 1. Tecniche protettive della salute e sicurezza del lavoratore digitale. Il diritto alla disconnessione dagli strumenti digitali nella legislazione francese. — 2. *Segue*: ... e nella legislazione italiana. La tutela della salute e sicurezza del lavoratore a distanza «agile» nella l. n. 81/2017— 3. L'obbligo di sicurezza e la responsabilità rispetto a quella parte di mansioni che il lavoratore agile svolge al di fuori dei locali aziendali. — 4. Conclusioni.

1. — *Tecniche protettive della salute e sicurezza del lavoratore digitale. Il diritto alla disconnessione dagli strumenti digitali nella legislazione francese* — In questo scritto focalizzeremo la nostra attenzione sui nuovi rischi per la salute e sicurezza di chi lavora nell'economia digitale (1), con riferimento sia al lavoro svolto per il tramite di piattaforme informatiche, sia, soprattutto, al lavoro a distanza cd. «agile» (*smart working*) regolato in Italia dalla

(*) Ricercatore di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

(**) Dottore di ricerca presso l'Università Politecnica delle Marche.

(***) Relazione alla XV Conferenza internazionale in ricordo del prof. Marco Biagi su «*Digital and Smart Work*», Modena 20-21.3.2017. Nonostante il presente saggio sia frutto del lavoro comune dei due Autori, il paragrafo 1 è da attribuire ad Andrea Allamprese; il paragrafo 3 è da attribuire a Federico Pascucci.

(1) Non esistono, a oggi, chiare definizioni di questo fenomeno emergente noto con una variegata serie di appellativi, quali «*Gig economy*», «*on demand economy*», «*Sharing economy*», «*collaborative o platform economy*», per citare solo i più famosi. Vd. tra gli studi più recenti, Conseil d'orientation pour l'emploi 2017, 12 ss.; per un approccio storico vd. Srnicek 2017; per la distinzione, sotto il profilo fenomenologico, tra *on demand economy* e *crowdwork* vd. Krause 2016, 648; per gli aspetti definitivi vd. anche Gomes 2016, 465 ss.; in termini ricostruttivi vd. Garofalo 2017, 85 ss.

l. 22.5.2017, n. 81, al fine di contribuire al dibattito sulla definizione di uno statuto protettivo delle (vecchie e) nuove forme di lavoro digitale.

Ci sono aspetti che emergono nell'economia digitale e che richiedono attenzione. Ci riferiamo, anzitutto, al tema dell'accresciuta flessibilità dell'uso della forza lavoro per effetto dell'impatto tecnologico (2).

Rileva, poi, il processo graduale, ma costante, di transizione delle professioni del *web* verso il lavoro autonomo (3).

(2) Vd., da ultimo, la Risoluzione del Parlamento europeo su «Una Agenda europea per l'economia collaborativa», 19.6.2017, punto 37. In dottrina vd. Garofalo 2017, 91; Tullini 2016, 754, per cui il principale ostacolo che incontrano i tentativi classificatori delle forme di impiego collegate all'espansione dell'economia in discorso consiste nel fatto che la digitalizzazione è suscettibile sia d'incidere sui tipi contrattuali già esistenti e regolati, sia di sviluppare ulteriori modalità di lavoro. È innegabile la metamorfosi – all'insegna della flessibilità e dell'individualizzazione – di alcune figure tipiche (ad esempio: *part-time*, lavoro intermittente, prestazione tramite *voucher*), per le quali si pone una questione di rimodulazione e adattamento delle regole al fine di ovviare ai rischi specifici dell'ambiente virtuale (vd. anche Tournaux 2016, 9). Problemi più complessi riguardano, secondo questa opinione, «le modalità d'impiego totalmente innovative e ancora poco strutturate che si allontanano dal tipo standard: dal lavoro a distanza (*smart working*) a quello autonomo o semiautonomo dei cd. lavoratori nomadi, sino alla pratica [...] del *crowdworking*». Vd. anche De Stefano (2016b, 471 ss.), che – mettendo in guardia dal rischio di una visione della *Gig economy* come fenomeno isolato, una sorta di dimensione separata nel contesto delle economie moderne (in tal senso anche Prassl, Risak 2016, 619 ss.) – osserva come le forme di impiego proprie di quel settore condividano vari elementi con altre forme di lavoro non standard quali il lavoro a termine e il *part-time*, contribuendo così ad alimentare la tendenza più generale alla «precarizzazione» del mercato del lavoro dei paesi industrializzati (499 ss.; vd. anche Adams *et al.* 2015). De Stefano distingue due forme di impiego principali nell'ambito della *Gig economy*: «*crowdwork*» e «*work on demand via app*»; secondo questa opinione, nel «*crowdwork*», i lavoratori espletano le loro mansioni attraverso piattaforme *online* (come *Amazon Mechanical Turk*, *CrowdFlower* e *ClickWorker*), le quali connettono clienti e lavoratori provenienti da ogni parte del mondo attraverso la rete. Nel «*work on demand via app*», invece, attività lavorative tradizionali (come i trasporti, le pulizie o l'esecuzione di commissioni) sono organizzate per mezzo di applicazioni gestite da aziende come *Uber*, *TaskRabbit* e *Handy* (che intervengono anche in vari modi fissando gli standard di qualità e selezionando e gestendo la forza lavoro), ma vengono eseguite nel mondo «reale» e a livello locale.

(3) Come dice – seppur in modo sfumato – la Commissione europea [Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni «Una Agenda europea per l'economia collaborativa», Bruxelles, 2.6.2016, Com(2016)356 final, 14], è assai difficile che l'erogazione di servizi nel contesto della *collaborative economy* conduca a rapporti di lavoro in senso stretto. Sul punto Bronzini 2016, 266; Tullini (2016, 758-759), la quale osserva come la possibilità di concludere transazioni con i propri mezzi informatici e verso una pluralità di committenti del *web* si considerano condizioni per sé sufficienti a esclu-

zione di
itale.
chiedono
essibilità

elle pro-

genda eu-
Garofalo
o i tenta-
nomia in
re sui tipi
lavoro. È
razione –
estazione
tramento
anche
unione,
che si al-
autono-
crowd-
dal ri-
men-
rassl,
stare
ro a
alla
che
an-
ta
it-
e
o

Ancora, un altro tema che intravediamo è quello che riguarda l'accollo dei rischi generati dai sistemi produttivi «intelligenti»: rischi per i diritti sociali e per le tutele (4), ma anche in termini di meccanismi di attivazione della responsabilità per danni e della responsabilità civile (vd. *infra*, par. 3). Ad esempio, il fenomeno del fare impresa «tramite» le piattaforme digitali pone l'interrogativo se ci sia un datore di lavoro e come debba essere qualificata la prestazione commissionata tramite internet (5). D'altra parte, le incertezze nell'accertare se la piattaforma digitale rivesta il ruolo di datore di lavoro, e sia giuridicamente tenuta ad assicurare condizioni lavorative dignitose e sicure, rendono aleatoria l'operatività delle misure protettive (6). Eppure, come è stato osservato, i diritti fondamentali della persona – *in primis* il diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose (artt. 2, 32, 36, c. 2, e 41, c. 2, Cost.; art. 31, c. 1, e art. 35 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea) (7), il diritto al rispetto della vita privata e del-

dere l'esistenza di una subordinazione giuridica del *crowdworker*; Loi 2017, 270. Con riferimento all'ordinamento tedesco – e alla possibilità che i *crowdworker* possano essere qualificati «persone simili ai lavoratori subordinati (cd. *Arbeitnehmerähnliche Person*)» – vd. Däubler, Klebe 2016, 481 ss.; peraltro, gli Autori individuano la situazione in cui un lavoratore dipendente, su richiesta del proprio datore di lavoro, svolga la prestazione in qualità di *crowdworker* all'interno dell'impresa stessa, ovvero all'interno del medesimo gruppo di imprese (potremmo allora parlare di un lavoratore a distanza «agile»: vd. *infra*, par. 2).

(4) Cfr. Loi (2017, *passim*), la quale, con riferimenti ai rischi sociali derivanti dallo svolgimento dell'attività dei lavoratori della *Gig economy*, distingue tra rischi sociali prodotti dal mercato, o rischi esterni (il rischio dell'occupazione, che contiene in sé altri rischi come il rischio della formazione), e rischi sociali prodotti dalle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, o rischi interni (in particolare, il rischio della retribuzione da intendersi come rischio della sua continuità e intangibilità).

(5) Garofalo 2017, 4 e 87 ss.; Pasquier 2017, 95 ss.; sulle difficoltà qualificatorie vd. anche Loi 2017, 265 ss.

(6) Tullini 2016, 760.

Per esempio, la natura giuridica delle piattaforme digitali di *crowdsourcing*, e quella della relativa forza lavoro, «non è chiara». «Le piattaforme di lavoro *online* assumono molteplici forme e sono difficili da classificare. Dovrebbero, ad es., essere considerate come agenzie per il lavoro, intermediari digitali tra offerta e domanda di lavoro, imprese sociali, prestatori di servizi (che forniscono servizi di taxi, pulizia o assistenza), piattaforme pubblicitarie oppure semplici repertori *online*? Finché non si riuscirà a fornire una risposta, sarà difficile sapere quale normativa applicare», risultando incerta anche l'operatività delle direttive Ue che stabiliscono principi di armonizzazione e tutele fondamentali per i lavoratori subordinati (ad es., in materia di orario, lavoro a tempo parziale, lavoro interinale, parità di retribuzione e di trattamento, congedo parentale, occupazione irregolare, prevenzione dei rischi professionali, salute e sicurezza sul lavoro): vd., per il virgolettato, Eu-Osha 2016, parr. 5.1 e 5.4.

(7) Sul diritto «a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose», come «autonomo

la vita familiare e alla protezione dei dati personali (artt. 7 e 8 della Carta dei diritti; art. 8 della Cedu), il diritto alla formazione (art. 14 della Carta dei diritti) – reclamano tecniche innovative e specifiche di tutela, considerato che i comportamenti personali, le risorse cognitive, le sfere esistenziali ed emozionali sono attratte e assorbite nel modo di operare sulla rete (8).

Rileva, infine, la dissociazione spazio-tempo nell'impresa «intelligente». L'economia digitale si sta muovendo nel senso di delocalizzare il lavoro (lavoro da remoto) (9) e di rendere sempre meno «materiale» l'impresa come *spazio economico* (10).

Una pluralità di fattori spiegano lo sviluppo crescente del «lavoro a distanza», che – come evidenziato nell'art. 3, c. 10, d.lgs. n. 81/2008 (vd. oltre) – non si esaurisce nel telelavoro a domicilio (11): dallo sviluppo delle

diritto fondamentale» vd. Bogg 2014, 849. Per un commento dell'art. 31, c. 1, della Carta, cit., vd. anche Novella 2017, 598 ss.

(8) Cfr. ancora Tullini 2016, 760.

Ad es., in Francia, la l. n. 1088 dell'8.8.2016 (cd. «*Loi Travail*») – che ha fatto entrare il *Code du travail* nell'era digitale, dedicando il suo Titolo IV ai «*Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*» – qualifica i lavoratori tramite piattaforma come «*travailleurs indépendants*» (cfr. art. L. 7341-1, *Code du travail*, come introdotto dall'art. 60 della l. n. 1088). Ai sensi dell'art. L. 7342-1, quando la piattaforma determina le caratteristiche della prestazione di servizio o del bene venduto e ne fissa il prezzo, essa assume, nei confronti dei lavoratori interessati, una responsabilità sociale che si esercita in materia di infortuni sul lavoro e di formazione professionale, sempre che il giro di affari realizzato dal lavoratore attraverso la piattaforma collaborativa sia superiore a una certa soglia fissata con decreto (art. L. 7342-4). I lavoratori tramite piattaforma godono della libertà sindacale (art. L. 7342-6) e del riconoscimento di una sorta di diritto di sciopero; essi hanno, infatti, il diritto di partecipare a un'azione di rifiuto concertato di fornire i propri servizi a difesa di rivendicazioni professionali; in tale evenienza, essi non possono essere oggetto di alcuna misura ritorsiva (soltanto l'«abuso» può comportare una loro responsabilità contrattuale, costituire motivo di risoluzione della relazione giuridica con la piattaforma o giustificare misure di penalizzazione nell'esercizio della loro attività: art. L. 7342-5).

(9) Srnicek 2017, 24. La «rivoluzione digitale» implica «un cambiamento di paradigma nel mondo del lavoro» (Mettling 2015, 5); essa modifica l'organizzazione del lavoro, facendo venire meno l'unità di tempo, luogo e azione che ha caratterizzato il lavoro fordista inteso in un'accezione ampia (Garofalo 2017, 82; Gomes 2016, 466; Nogler 2015, 339; Hepple 2015, 41 ss.). Ora è possibile – con riferimento a determinati tipi di produzione e mansioni – lavorare ovunque, in qualunque momento, con compiti meno ripetitivi (Ray 2015a). Questa evoluzione costringerà le imprese a un radicale ripensamento di un luogo materiale in cui lavorare (ufficio) e della cultura gerarchica che lo governa (cfr. Ray 2016, 914).

(10) Barbera 2014, 632.

(11) In Italia, il lavoro agile interessa un terzo delle grandi imprese, e il 90 per cento dei progetti riguarda la flessibilità del luogo di lavoro: a domicilio, in altri stabili-

F
na
8
(1
ter
men
otom
ma
Mil
guar
inter
(1
(1
lavor
Com
Cons
lativa
2020
Parla
Com
10.1.2
C
cing (s
salvag
fisici
camer
offline
ment
gressit
oltre
crowd
(1
2017.
Lokie
(2011

nuove tecnologie (diffusione generalizzata della 4G e degli smartphone professionali ecc.) all'organizzazione della vita urbana (limitazione degli spostamenti con lo scopo di diminuire il traffico di autoveicoli e l'inquinamento urbano). Un quadro in cui giocano nuove strategie aziendali, ma anche strategie di vita dei soggetti per una migliore conciliazione tra sfera lavorativa e sfera privata e familiare, grazie alla possibilità di lavorare da casa (o in altro luogo esterno ai locali aziendali) e di non dover osservare orari fissi per l'esecuzione della prestazione (12).

L'uso di tecnologie digitali e piattaforme *online*, se da un lato apre (appunto) nuove possibilità nella gestione dell'intreccio tra tempi di vita lavorativa e tempi di vita privata/familiare, dall'altro, può comportare l'emergere di nuovi rischi (fisici e psico-sociali) per la salute e sicurezza sul lavoro (13), sotto il profilo dell'intensificazione dei ritmi e della dilatazione dei tempi di lavoro (14), dello *stress* da sovraccarico di informazioni da gestire

menti dell'impresa, o in luoghi terzi come gli spazi di *coworking* (Planet labour, 13 ottobre 2016, n. 9866). Vd. anche i dati riportati in Barbera, 2015, 2 e 5, che richiama una ricerca condotta dall'«Osservatorio sul lavoro intelligente» del Politecnico di Milano da cui risulta che il 67% delle imprese italiane hanno avviato iniziative al riguardo, anche se solo l'8 per cento di esse hanno effettivamente istituito un «modello integrato di lavoro intelligente».

(12) Däubler, Klebe 2016, 477; Gomes 2016, 464.

(13) I potenziali effetti negativi delle nuove tecnologie sulla salute e sicurezza dei lavoratori vengono presi in considerazione da numerosi documenti elaborati dalla Commissione europea: vd., da ultimo, Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni relativa a un «Quadro strategico dell'Ue in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020», Bruxelles, 6.6.2014, Com(2014)332 final, 6-7; Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni «Lavoro più sicuro e più sano per tutti», Bruxelles, 10.1.2017, Com(2017)12 final. Sull'argomento, vd. Peruzzi 2012, spec. 215 ss.

Con specifico riferimento alle tipologie di rischio correlate al lavoro in *crowdsourcing* (svolto *online* oppure *offline*), che attualmente sfuggono a qualsivoglia misura di salvaguardia e di prevenzione, vd. Eu-Osha 2016, parr. 4 ss. Nella categoria dei rischi fisici connessi alle attività *online*, sono annoverati, ad es., disordini fisici quali affaticamento visivo e problemi muscolo-scheletrici (par. 4.1); con riferimento alle attività *offline*, alcune di esse, come il lavoro edile, rientrano in tipologie di impiego notoriamente pericolose; altre attività, come guidare un taxi, espongono i lavoratori ad aggressioni o molestie da parte dei clienti; rischi di violenza interpersonale o molestie, oltre a un'elevata probabilità di infortuni, sussistono anche quando i lavoratori in *crowdworking* forniscono il loro servizio presso le abitazioni dei clienti (par. 4.2).

(14) La questione è evidenziata da numerosi Autori: vd., fra gli altri, Garofalo 2017, 88-89; Loi 2017, 270-271; Krause 2016, 641; Péretié, Picault 2016, 596; Lokiec 2015, 104 ss.; Nogler 2015, 339; Ray 2015b, 119 ss.; secondo Supiot (2011, 615), le nuove tecnologie, «che pure hanno ridotto l'asservimento fisico,

ed elaborare (15), dell'isolamento, dei problemi dovuti a cattive posture e degli effetti sul fisico dell'uso continuo delle tecnologie (16).

Di qui l'interesse suscitato dal riconoscimento in Francia *ex l. n. 1088 dell'8.8.2016* – dopo una lunga fase di gestazione, alla quale hanno contribuito sia le forze sociali (17) sia gli esperti (18) – di una tecnica protettiva contro i suddetti rischi consistente nella costituzione in capo al lavoratore di un «diritto alla disconnessione» dagli strumenti digitali (19).

La legislazione francese opera a tal fine un rinvio alla contrattazione collettiva. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nell'ambito della negoziazione obbligatoria annuale in materia di «uguaglianza professionale tra donne e uomini e qualità della vita al lavoro» (20), devono essere discusse e precisate «le modalità del pieno esercizio del [...] diritto alla disconnes-

hanno però accresciuto l'incatenamento dello spirito, non più solo nell'impresa ma anche fuori dal tempo e dal luogo di lavoro»; vd. anche Ray 2015a, ove si suggerisce di estendere ai lavoratori digitali il sistema di calcolo annuale delle giornate lavorative previsto in Francia per i lavoratori «*en forfait jours*» (i quali non possono lavorare normalmente più di 218 giorni all'anno, salvo accordo derogatorio individuale o collettivo). Tale sistema è stato tuttavia condannato dalla Corte di Cassazione francese e dal Comitato europeo dei diritti sociali di Strasburgo in quanto non garantisce un limite alla durata settimanale dell'orario di lavoro (Miné 2011, 7 ss.; Akandji-Kombé 2011, 233 ss.).

(15) Cfr. Mettling 2015, 52; Ray 2016, 914-915; Krause (2016, 644-645), con riferimento alla situazione tedesca. Il sovraccarico informatico si manifesta tramite la *Cognitive Overflow Syndrom* (Cos): Péretié, Picault 2016, 595.

(16) Cfr. Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro, «Priorità di ricerca su sicurezza e salute sul lavoro in Europa: 2013-2020», Relazione di sintesi, Lussemburgo, 2014, in *osha.europa.eu/it*, 9 ss.

(17) Un riferimento all'istituzione di «tempi di disconnessione» è presente nell'Accordo nazionale interprofessionale «Verso una politica di miglioramento della qualità della vita al lavoro e dell'uguaglianza professionale» (detto Ani Qvt), siglato dalle parti sociali il 19.7.2013. Per alcuni riferimenti alla contrattazione aziendale in materia precedente alla cd. *Loi Travail* vd. Péretié, Picault 2016, 597 ss. Ad es., nell'Accordo del gruppo Areva del 2012, all'art. 20, si precisa che occorre vigilare affinché l'uso delle nuove tecnologie «rispetti il tempo di vita privata del lavoratore». A tale effetto, ogni lavoratore dispone di un diritto alla disconnessione, impegnandosi «a disconnettersi dalla rete e a non inviare messaggi di posta elettronica al di fuori dell'orario abituale di lavoro. [...] Sarà messo in atto un controllo specifico e regolare sui flussi di e-mail e sulla loro distribuzione temporale».

(18) Ci si riferisce al rapporto elaborato da Bruno Mettling (allora dirigente della società Orange) e presentato nel settembre del 2015 (Mettling 2015), che ha preparato il terreno al riconoscimento legislativo dell'istituto.

(19) Vacarie 2017.

(20) In base alla l. n. 2015/994 del 17.8.2015, relativa al dialogo sociale e all'impiego (cd. «*loi Rebsamens*»), a decorrere dal 1° gennaio 2016, gli obblighi a negoziare

in Fran
prese in
tive (di
ogni an
ne del v
fessiona
ziazioni
prese, o
pi di di
dipend
l'uguag
no, un
2242-8
(21
autoriz
conten
na, oltr
toraggi
per cui
e sull'o
esercita
punto,
mente
con alr
posita
II) (vec

sione e la predisposizione da parte dell'impresa di dispositivi di regolazione dell'uso degli strumenti digitali» da parte dei lavoratori dipendenti in generale (art. L. 2242-8, c. 7, *Code du travail*, come modificato dall'art. 55 della l. n. 2016/1088) e dei lavoratori dipendenti «*en forfait jours*» in particolare (nuovo art. L. 3121-64, II, c. 3) (21). L'obiettivo è quello di garantire «il rispetto del tempo di riposo e di congedo nonché della vita professionale e familiare».

In mancanza di accordo collettivo, il datore di lavoro è tenuto a elaborare unilateralmente le regole che permettono l'esercizio del diritto in discorso, previo parere del comitato d'impresa o, in mancanza, dei delegati del personale. Tali regole prendono la forma di una «*charte*» (addenda al regolamento interno o impegno unilaterale), la quale definisce «le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione» e – secondo le indicazioni del rapporto Mettling del 2015 – prevede la «realizzazione, in favore dei dipendenti e dei quadri e del personale direttivo, di azioni formative e di sensibilizzazione a un uso ragionevole degli strumenti digitali» (art. L. 2242-8, c. 7, 2° e 3° periodo, *Code du travail*).

in Francia sono raggruppati in tre blocchi (art. L. 2242-1, *Code du travail*). Nelle imprese in cui sono costituite una o più sezioni sindacali di organizzazioni rappresentative (di fatto, le imprese con almeno 50 dipendenti), il datore di lavoro deve avviare: ogni anno, una negoziazione in materia di retribuzione, orario di lavoro e distribuzione del valore aggiunto nell'impresa, nonché una negoziazione sulla «uguaglianza professionale tra donne e uomini e qualità della vita al lavoro»; ogni tre anni, una negoziazione sulla gestione degli impieghi e dei percorsi professionali (soltanto nelle imprese, o gruppi di imprese, con almeno 300 dipendenti, nonché nelle imprese e gruppi di dimensione eurounitaria aventi almeno uno stabilimento o una impresa di 150 dipendenti in Francia). In mancanza di accordo sulle misure in grado di realizzare l'uguaglianza professionale tra donne e uomini, il datore di lavoro stabilisce, ogni anno, un piano d'azione volto ad assicurare la suddetta eguaglianza professionale (art. L. 2242-8, c. 2, *Code du travail*).

(21) In base a tale norma, l'accordo di impresa o, in mancanza, di categoria che autorizza la conclusione per iscritto di convenzioni individuali di «*forfait en jours*» deve contenere alcune clausole specifiche per l'operatività di tali convenzioni; esso determina, oltre alle modalità secondo cui il datore di lavoro assicura la valutazione e il monitoraggio regolare del carico di lavoro del dipendente (v. anche art. L. 3121-60) e quelle per cui il datore e il prestatore di lavoro si scambiano informazioni sul *carico di lavoro* e sull'organizzazione del lavoro, anche «le modalità secondo le quali il dipendente può esercitare il suo diritto alla disconnessione». In mancanza di accordo su quest'ultimo punto, le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione sono definite unilateralmente dal datore e comunicate con ogni mezzo al lavoratore interessato. Nelle imprese con almeno cinquanta dipendenti, dette modalità devono inoltre conformarsi all'apposita autoregolamentazione («*charte*») di cui all'art. L. 2242-8, c. 7 (art. L. 3121-65, II) (vedi subito oltre, nel testo).

L'enunciazione per legge di un diritto alla disconnessione va presa sul serio; ciò evidentemente non è sufficiente a renderlo effettivo.

Resta da capire come si possa assicurare la «disconnessione dal progetto professionale» (22) in un mondo perennemente connesso alla rete. Il datore di lavoro potrebbe essere tentato di mantenere una cesura spazio-temporale tra vita professionale e vita privata, costringendo, per esempio, i propri dipendenti – durante i periodi di riposo – a lasciare nei locali dell'impresa gli strumenti di lavoro atti alla connessione oppure decidendo il blocco automatico dell'accesso ai messaggi di posta elettronica, secondo le prassi realizzate in alcuni contesti aziendali (23). Ma la mancanza di frattura tra vita privata e vita professionale potrebbe fare comodo ai lavoratori e alle lavoratrici in alcuni casi.

A partire dal presupposto che la distinzione tra sfera lavorativa e sfera privata non possa più essere centrata sui criteri di tempo e di luogo, condividiamo la tesi di chi sostiene che il diritto del lavoratore alla disconnessione presupponga il «dovere» di porre limiti alla connessione al progetto professionale (24).

In definitiva, il diritto del lavoratore alla disconnessione richiama di necessità un «dovere di disconnessione» che fa capo al datore di lavoro. Tuttavia, le modalità di questo «dovere» non dovrebbero essere decise unilateralmente dal datore di lavoro medesimo, ma definite attraverso una procedura negoziale con i rappresentanti sindacali e con il dipendente (25), pena la perdita di quegli elementi di flessibilità che possono avvantaggiare l'organizzazione della vita privata del singolo in relazione ai modi e ai tempi del lavoro.

2. — Segue: ... e nella legislazione italiana. *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore a distanza «agile» nella l. n. 81/2017*— Seppur non nei

(22) Mathieu (2016, 593), per cui il cambiamento tecnologico ha profondamente modificato la nozione di vita professionale, perché questa non si identifica più con «il tempo trascorso all'interno della fabbrica o dell'ufficio, ma corrisponde al periodo di connessione al progetto professionale».

(23) In Germania, ad es., il costruttore Volkswagen, dal 2011, blocca i suoi server la sera e durante i fine settimana. Pertanto, dalle 18:15 alle 7 di mattina, 7 giorni su 7, 3.000 dipendenti non hanno più accesso ai messaggi di posta elettronica sui loro smartphone professionali (Weiss 2016, 657).

(24) Cfr. ancora Mathieu (2016, 595), per cui il dovere alla disconnessione non poggia sulle spalle del prestatore, bensì del datore di lavoro. Ma vd. il rapporto Mettling, per cui «le droit à la déconnexion est [...] bien une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion» (Mettling 2015, 21).

(25) Loiseau 2017, 463 ss.

li
n
E
di
du
su
nu
la
un
la
il
ti
vien
Acc
sul
al
part
ne

(26)
questo
serito
giurispr
gli anni
che veng
tere dire
(2017, I
(27)
(28)

termini di un «diritto», anche la legge n. 81/2017 evoca la necessità di individuare le «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione» del lavoratore cd. «agile» «dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Le disposizioni del Capo II della nuova legge hanno tra le proprie finalità la promozione del lavoro agile quale «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» (art. 18, c. 1, 1° periodo).

Si tratta di un primo timido tentativo di fare entrare la legislazione italiana nell'era digitale. L'ordinamento nazionale – a differenza di altri ordinamenti (vd. *supra*, par. 1) – resta invece privo di un'adeguata cornice legale entro cui ricondurre il lavoro svolto per il tramite di una piattaforma digitale (*crowdworking*). L'assenza di un intervento legislativo specifico induce l'interprete a interrogarsi se il diritto del lavoro possa applicarsi a questo tipo di lavoratori apparentemente liberi di determinare i propri orari, il numero di ore che desiderano lavorare, il luogo in cui desiderano compiere la propria attività (26).

La fattispecie oggetto di regolazione nel Capo II della l. n. 81 è, invece, una modalità di espletamento della prestazione lavorativa «intermedia» tra la tradizionale prestazione nell'azienda e il telelavoro (27). Mentre, infatti, il telelavoro è sul piano definitorio caratterizzato dalla circostanza che «l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa» (art. 1, c. 1, Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces) (28), al contrario la prestazione di lavoro è definita «agile» allorché è 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 giorno-

(26) Cfr. Gomes (2016, 468 ss.), che si interroga sulla possibilità di valorizzare in questo ambito un orientamento della Cassazione francese sul rapporto di lavoro inserito in un contesto organizzato nell'interesse del datore di lavoro; si tratta di una giurisprudenza altalenante sul concetto di «*service organisé*», che è stato introdotto negli anni novanta e che ha portato (e porta) a qualificare come subordinati i rapporti che vengono inseriti in una struttura organizzativa, anche se non v'è l'esercizio del potere direttivo (da ultimo, Perulli 2017, 3). Spunti in questo senso, da ultimo, in Rota (2017, 176 ss.).

(27) Pinto 2016, 366.

(28) Barbera 2015, 3.

liero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (art. 18, c. 1, 2° periodo).

D'altra parte, sia il telelavoro, sia il lavoro «agile» rientrano nella più generale categoria di «lavoro a distanza» cui fa riferimento l'art. 3, c. 10, del d.lgs. n. 81/2008.

Dal punto di vista della qualificazione del rapporto, quella svolta in modalità «agile» è una prestazione di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c. eseguita topograficamente in parte al di fuori dell'impresa. L'istituto trova applicazione solo per il rapporto di lavoro subordinato (sia pubblico, sia privato) ed è senz'altro escluso per il lavoro autonomo, pur se attuato attraverso la forma della collaborazione coordinata e continuativa.

Va ricordato che l'operatività delle deroghe contemplate dall'art. 17, c. 5, del d.lgs. n. 66/2003 in tema di orario di lavoro (le quali interessano numerose disposizioni del d.lgs., cit.: tra cui quelle relative alla durata massima del riposo giornaliero e alla durata massima complessiva dell'orario settimanale di 48 ore medie) presuppone che, a causa delle caratteristiche peculiari dell'attività esercitata, la durata dell'orario di lavoro non risulti quantificata né predeterminabile, ovvero la sua determinazione sia rimessa al lavoratore (29). Ebbene, si osserva che l'art. 18, c. 1, della l. n. 81 prevede che la prestazione in modalità «agile» possa essere svolta in un arco temporale non rigidamente predeterminato, imponendosi tuttavia il rispetto dei «limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva». Il lavoratore agile pertanto non sembra rientrare nel regime derogatorio previsto dall'art. 17, c. 5, cit., in ragione delle esplicite previsioni della nuova legge.

Vista la particolare modalità di svolgimento del lavoro «agile», che si esplica almeno in parte al di fuori dell'abitual sede di lavoro aziendale, solitamente mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici (per lo più smartphone e/o tablet, ossia veri e propri micro-PC portatili) (30), si pongono alcune questioni riguardanti l'obbligo di salute e sicurezza a carico del datore di lavoro, così come riconosciuto dall'art. 2087 c.c. e dal d.lgs. n. 81 del 2008 (31).

(29) Leccese 2006, par. 7.1.

(30) Barbera 2015, 3-4.

(31) Peraltro, Rota (2017, 169 ss.) evidenzia le difficoltà applicative della disciplina prevenzionistica a tutt'oggi ancorata alla nozione di «luogo di lavoro», da interpretare rigidamente – secondo la formulazione dell'art. 62 del d.lgs. n. 81/2008 – quale sede destinata «a ospitare posti di lavoro ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro». Si noti che nella

la
(3
to
ste
lavo
A
prof
della
l'acco
di lav
che e
re dalle

Se l
nuale d
o, in n
predisp
protett
un «di
ventiva
di lavor

Comun
le europ
Bruxell
all'aggi
sicurezz
nologie
informa
o regola
zio di v
dinamic

(32)

(33)

(34)

Che l'obbligo di sicurezza vi sia risulta chiaro sia dalle – pur scarse – norme contenute nella l. n. 81/2017 (cfr. artt. 18, c. 2, 22 e 23, cc. 2 e 3), sulle quali torneremo in seguito, sia dall'ambito di applicazione dello stesso d.lgs. n. 81/2008, come definito dall'art. 3, il quale, facendo riferimento a tutti i lavoratori subordinati (32), include sicuramente anche i prestatori di lavoro agile.

I rischi connessi a tale modalità di svolgimento vanno dall'esposizione a radiazioni nocive prodotte dagli strumenti tecnologici alla condizione d'isolamento del lavoratore rispetto agli altri dipendenti dal medesimo datore (33), all'impossibilità di separare vita privata e vita professionale (34); aspetto, quest'ultimo, che si porrebbe in contrasto con una delle finalità dello stesso lavoro agile, ossia quella di favorire la conciliazione tra tempi di vita lavorativa e tempi di vita fuori dal lavoro (cfr. art. 18, c. 1, 1° periodo).

Alla questione di come garantire una cesura spazio-temporale tra vita professionale e vita privata intenderebbe porre rimedio il c. 1 dell'art. 19 della nuova legge, ove si prevede al 2° periodo l'obbligo – all'interno dell'accordo scritto che disciplina le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile – di individuare i tempi di riposo, nonché le «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Se la «*Loi Travail*» evoca l'obbligo per la contrattazione collettiva annuale di prevedere «le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione» o, in mancanza di accordo collettivo, l'obbligo per il datore di lavoro di predisporre un'autoregolamentazione in materia, il riferimento alla tecnica protettiva in discorso è generico nella nuova legge italiana. Non si parla di un «diritto» alla disconnessione (vd. *supra*, par. 1), ma si rimette alla preventiva stipulazione per iscritto di un apposito patto tra datore e prestatore di lavoro, oltre alla possibilità stessa di eseguire la prestazione secondo «mo-

Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni «Lavoro più sicuro e più sano per tutti», Bruxelles, 10.1.2017, Com(2017)12 final, 13, si evidenzia la necessità di procedere all'aggiornamento della Direttiva n. 89/654/Cee, contenente prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro; secondo la Commissione, «le moderne tecnologie informatiche e le nuove forme di lavoro, come quelle basate su piattaforme informatiche, fanno sì che un numero crescente di lavoratori operi occasionalmente o regolarmente fuori dalla sede dell'azienda. In questo contesto, i risultati dell'esercizio di valutazione sembrano indicare la necessità di un passaggio a un concetto più dinamico di "luogo di lavoro"».

(32) Bonardi 2011, 67 ss.; Campanella 2010, 105 ss.

(33) Mettling 2015, 14.

(34) Barbera 2015, 7.

dalità di lavoro agile [...] all'esterno dei locali aziendali» (35), l'individuazione delle «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

D'altra parte, nel diritto italiano è stato introdotto da tempo l'obbligo del datore di lavoro di predisporre mezzi adeguati a «prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza», nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali (art. 3, c. 10, d.lgs. n. 81/2008).

Con riguardo alla protezione dai pericoli derivanti dall'utilizzo degli «strumenti tecnologici» – radiazioni elettromagnetiche *in primis* –, la l. n. 81/2017 appare scarna, limitandosi a ribadire la responsabilità del datore di lavoro quanto alla «sicurezza e al buon funzionamento» degli stessi (art. 18, c. 2), con la conseguenza di rimandare a quanto disposto sul punto dal d.lgs. n. 81/2008, che troverà applicazione in quanto normativa speciale.

Più in particolare, si pone il problema dell'applicazione al lavoratore agile della disciplina del lavoro al videoterminale (di seguito, Vdt) contenuta nel Titolo VII del d.lgs. n. 81/2008 (che recepisce il contenuto della Direttiva n. 90/270/Ce).

Un punto fermo può essere posto ai sensi dell'art. 173, c. 1, lett. c, del d.lgs. n. 81, ove si definisce il lavoratore che ha diritto alla protezione di cui al Titolo VII come colui che utilizza «un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali»: ai fini dell'applicazione delle tutele in discorso occorre che il lavoratore agile utilizzi un videoterminale per almeno venti ore alla settimana; ove l'utilizzo delle apparecchiature dovesse risultare inferiore, infatti, non vi sarebbero – o sarebbero comunque ridotti – i rischi che il Titolo VII mira a prevenire. Peraltro, tale utilizzo non deve avvenire esclusivamente in maniera continuativa, ossia in ogni momento dello svolgimento delle mansioni, richiedendone il d.lgs. n. 81/2008 solo la «sistematicità» o anche la semplice «abitualità».

Il fattore temporale potrebbe presentare criticità a seconda di dove il lavoratore agile svolge la sua prestazione. Occorre, in pratica, accertare se il lavoratore agile utilizzi apparecchiature munite di videoterminali per un periodo minimo di venti ore, sia dentro che fuori i locali aziendali.

Orbene, nella prima ipotesi, ovvero per il segmento lavorativo che il la-

(35) Secondo Pinto (2016, 368), l'entrata in vigore della disciplina del lavoro agile metterebbe in discussione l'esistenza di un «potere» del datore di lavoro (a esercizio condizionato) in materia di determinazione del luogo di lavoro (art. 2103 c.c.), in quanto rimetterebbe alla determinazione consensuale «l'esecuzione della prestazione lavorativa [...] all'esterno dei locali aziendali».

vo
qu
za
pu
d.l
lav
azi
mi
sia
dell
S
tph
bran
term
81/20
proced
suddet
mouse
definiza
1, lett.
all'inter
rete tele
Amu
per lo s
Vdt, cid
discors
fettuare
in uno
In p
sovrapp
sono in
bordo
priorita
Più
relative
e a tutt
dei dati
«macch
definiza
dal lavo

dividua-
re la di-
voro».
obbligo
mento
endali
degli
l. n.
ore
art.
dal
le.
ore
re-
lla
el
li

voratore in discorso svolge all'interno dei luoghi di pertinenza del datore, questioni non dovrebbero sorgere e, ove il lavoratore operi in una postazione fissa munita di videoterminale, il tempo passato a utilizzare lo stesso può tranquillamente essere inserito nel computo temporale specificato dal d.lgs. n. 81. Problemi si pongono, invece, per quel segmento dell'attività lavorativa che il prestatore agile dovrebbe svolgere «all'esterno dei locali aziendali», in quanto bisognerebbe appurare se la definizione di «videoterminale» come individuata dall'art. 173, c. 1, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008 sia applicabile agli «strumenti tecnologici assegnati al lavoratore» ai sensi dell'art. 18, c. 2, della l. n. 81.

Se gli «strumenti tecnologici» si concretizzano in tablet e/o in smartphone – i quali sono veri e propri microcomputer portatili –, non sembrano esservi dubbi circa la loro riconducibilità alla definizione di videoterminale, là ove per questo si intende, ai sensi dell'art. 173 del d.lgs. n. 81/2008, «uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato». Né potrebbe obiettarsi che ai suddetti manchino gli accessori indispensabili per un PC (ossia tastiera, mouse, unità dischi o modem). E invero, siffatti accessori rientrano nella definizione non di Vdt, bensì di «posto di lavoro» ai sensi dell'art. 173, c. 1, lett. *b*. Senza contare che gli accessori *de quo* sono di solito incorporati all'interno dello strumento tecnologico (*touch screen* e accesso diretto alla rete telefonica).

AmMESSO dunque che gli «strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività» in modalità «agile» possano essere definiti Vdt, ciò potrebbe non essere ancora sufficiente a stabilire se al lavoratore in discorso sia applicabile il Titolo VII del d.lgs. n. 81/2008. È necessario effettuare un ulteriore passaggio e assicurarsi che detti strumenti non rientrino in uno dei casi di esclusione previsti dall'art. 172, c. 2, lett. *a-e*, d.lgs. n. 81.

In proposito, si noti che i casi previsti dalle lettere *a*, *b* e *c* non paiono sovrapponibili alla fattispecie in esame. E infatti smartphone e tablet non sono incorporati ai «posti guida di veicoli o macchine», né sono montati «a bordo di un sistema di trasporto», tantomeno sono «destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico».

Più problematica appare la questione con riferimento alle lett. *d* ed *e*, relative, rispettivamente, alle «macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura» e alle «macchine di videoscrittura senza schermo separato». Tuttavia anche tali definizioni non possono sovrapporsi agli «strumenti tecnologici» utilizzati dal lavoratore agile, posto che non si sarebbe in presenza né di semplici cal-

colatrici, registratori di cassa e/o strumenti elettronici a essi equiparati – ossia, appunto, strumenti dotati di un piccolo schermo che permette di visualizzare dati e misure – né di macchine per videoscrittura: se è pur vero che smartphone e tablet non hanno uno schermo separato e possono fungere anche da semplici calcolatrici o macchine da scrivere, essi non esauriscono certamente in tali elementari operazioni la loro funzionalità.

A ben vedere, la questione perde molta della sua importanza ove si legga l'art. 3, c. 10, del d.lgs. n. 81/2008, nel quale si afferma che i lavoratori subordinati, i quali «effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico», hanno diritto di vedersi applicato il Titolo VII del d.lgs. medesimo «indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa». Ciò significa che tutti i lavoratori subordinati la cui prestazione non si svolga all'interno dei soli locali aziendali, ma anche al di fuori di essi mediante «collegamenti informatici o telematici», ossia mediante strumenti che si interfacciano con la sede aziendale, hanno diritto all'applicazione della disciplina di protezione dei Vdt. In tali casi, pertanto, non dovrebbero trovare applicazione le esclusioni previste dalle lettere da *a* a *e* dell'art. 172, c. 2, d.lgs. n. 81, ma si dovrà fare riferimento soltanto al limite minimo di venti ore per settimana di utilizzo di videoterminali previsto dalla lett. *c* dell'art. 173.

Non sembrano esservi dubbi circa la possibilità di applicare la previsione di cui all'art. 3, c. 10, cit., al prestatore di lavoro agile. La norma in parola si riferisce ai lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa a distanza mediante collegamenti informatici o telematici, ed espressamente afferma che tra questi sono «compresi» anche i telelavoratori subordinati individuati dal d.P.R. n. 70/1999 e dal già citato Accordo quadro europeo concluso il 16.7.2002. Si ritiene dunque di poter interpretare la disposizione in commento come una norma generale, comprensiva del telelavoro subordinato – che, probabilmente, al momento della stesura del d.lgs. n. 81/2008 era l'unica forma di lavoro a distanza a utilizzare collegamenti telematici e/o informatici –, ma aperta a ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con tali ultimi mezzi, da svolgersi al di fuori dei locali aziendali (36).

Ciò non vuol dire che ai lavoratori agili dovrà, per le mansioni che svolgono al di fuori dei locali aziendali, essere applicata l'intera disciplina del Titolo VII del d.lgs. n. 81. È chiaro che, in tale caso, il lavoratore non rischierà danni alla colonna vertebrale per scorretta postura. Tuttavia,

(36) Sulla possibile estensione dell'espressione «lavoro a distanza» vd. anche Pascucci 2009. Da ultimo, Rota 2017, 169.

Il
C
n
ve
cu
co
de
m
alle
gat
del
in t
form
E
mans
di lav
zione
quali
interv
l'obblig
preven
nessi all
Al t
bili le p
3. —
sioni che
(37)
(38)
Recuper
Spa di M
voro a di
H; l'Acc
Accordi.

molti dei rischi del lavoro al Vdt permangono anche nell'utilizzo di smartphone e/o tablet, come quelli riguardanti la vista, lo stress lavoro-correlato (o tecnostress) (37) e l'affaticamento fisico e mentale, mentre minor rilievo potrebbero avere i problemi ergonomici e di ambiente di lavoro.

Secondo la scarna previsione di cui all'art. 22, c. 1, della l. n. 81/2017, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e la sicurezza di chiunque svolga una prestazione di lavoro subordinato in modalità agile, anche nel settore pubblico, e consegnare a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (presente in azienda oppure a livello territoriale) di cui al d.lgs. n. 81/2008 un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione. La cadenza «almeno annuale» della consegna del documento (a mo' di promemoria) dimostra il fatto che il legislatore si rende conto che i rischi legati alle nuove tecnologie sono meno visibili rispetto ad altri rischi, perché legati a fenomeni di socializzazione, comunicazione e isolamento (nel novero della grande area dei rischi psico-sociali), talché per stimolare l'attenzione in tono prevenzionale ha imposto che l'azienda mantenga il lavoratore informato.

Ebbene, se l'informativa non pone problemi per quanto concerne le mansioni che il lavoratore è tenuto a svolgere all'interno dell'abituale sede di lavoro aziendale, incertezze sorgono invece per quella parte della prestazione che questi dovrà svolgere all'esterno, ossia in luoghi di lavoro dei quali il datore non ha la disponibilità e sui quali è quindi impossibilitato a intervenire, anche alla luce del c. 2 dell'art. 22 in parola, ove si specifica l'obbligo del lavoratore di «cooperazione» 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.

Al tema, sul quale torneremo nel prossimo paragrafo, sembrano sensibili le prime esperienze di contrattazione in materia di *smart working* (38).

3. — *L'obbligo di sicurezza e la responsabilità rispetto a quella parte di mansioni che il lavoratore agile svolge al di fuori dei locali aziendali* — Dal punto

(37) Inail 2017.

(38) Vd., fra gli altri, l'Accordo pilota sul lavoro agile 15.1.2016 Servizi - Recupero crediti, Euler Hermès, punto 6; l'Accordo 2.2.2016 Randstad Group Italia Spa di Milano sull'avvio di un progetto di *smart working*, punto 12; l'Accordo sul lavoro a distanza 14.4.2016 Credito Assicurazioni - Reale Mutua di Assicurazioni, lett. H; l'Accordo sullo *Smart working* 4.4.2017 Enel Italia Srl, punto 4. I testi degli Accordi sono disponibili all'indirizzo: www.olympus.uniurb.it.

di vista civilistico, per il combinato disposto degli artt. 1218 e 2087 c.c., la responsabilità per danno da lavoro rientra nella categoria della responsabilità contrattuale, con evidenti profili di *favor* per ciò che riguarda l'onere della prova nei confronti del creditore/lavoratore danneggiato, il quale sarà chiamato a provare soltanto il suo rapporto di lavoro e il danno subito, mentre spetterà al datore di lavoro/debitore danneggiante l'onere di provare – con tutte le difficoltà conseguenti – il caso fortuito o la forza maggiore.

Non paiono esservi dubbi sul fatto che, per quella parte di mansioni che il lavoratore agile svolge nei locali di pertinenza del datore di lavoro, quest'ultimo sia debitore dell'obbligo di sicurezza e quindi responsabile di qualsiasi lesione il lavoratore subisca per il mancato rispetto delle regole poste a sua tutela. Sul punto, la lettura combinata degli artt. 1218 e 2087 c.c., quali principi generali, e degli artt. 18, c. 2, e 22 della l. n. 81/2017, quali norme speciali della fattispecie concreta, oltre, naturalmente, alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008, non sembra lasciare spazio a interpretazioni alternative.

La questione si complica per quelle modalità di esecuzione della prestazione che si svolgono al di fuori dei locali aziendali, ossia in aree e ambienti di cui il datore di lavoro non ha la disponibilità.

Un punto fermo può essere comunque posto anche in tale ultima situazione, ed è quello della responsabilità del datore di lavoro per il corretto funzionamento degli «strumenti tecnologici» consegnati al lavoratore agile. Indipendentemente dal luogo in cui la lesione alla salute e/o alla sicurezza sia avvenuta, se essa è dovuta a detti «strumenti tecnologici», il datore di lavoro sarà chiamato a risponderne, a meno che non provi, ai sensi dell'art. 1218 c.c., il caso fortuito o la forza maggiore.

Lo stesso ragionamento vale per l'ipotesi in cui il datore di lavoro risulti inadempiente all'obbligo previsto dall'art. 22 della l. n. 81, ossia non abbia redatto o consegnato l'informativa sui rischi generali e specifici, né abbia predisposto le misure di prevenzione che il lavoratore agile ha il dovere di osservare nello svolgimento delle sue mansioni all'esterno dei locali aziendali (39). Anche in tale fattispecie l'inadempimento del datore di lavoro dovrebbe risultare *de plano*, così come la conseguente responsabilità.

Con l'accordo scritto *ex art.* 19, nel quale le parti concordano il luogo in cui la prestazione all'esterno dei locali aziendali debba essere eseguita, scatta l'obbligo – e la conseguente responsabilità – del datore di fornire al lavoratore agile tutte le informazioni e le misure preventive che riguardano lo spe-

(39) Sull'obbligo per il datore di lavoro di informarsi e di informare il lavoratore sui rischi anche in caso di esternalizzazione vd., fra le altre, Cass. 7.1.2009, n. 45, in *RGL*, 2009, II, 342, con nota di Varva.

cifico luogo dove il lavoratore interessato andrà a svolgere le sue mansioni. Ciò significa che il datore ha il dovere di raccogliere tutti i dati riguardanti i rischi generici e specifici a cui lo *smart worker* andrà incontro nello svolgere la prestazione nel luogo esterno scelto nell'accordo e poi trasferirli nel documento di cui all'art. 22. Ne consegue che qualunque lacuna od omissione nella raccolta dati e nell'elaborazione dell'informativa si tradurrà in una responsabilità per omesso adempimento dell'obbligo di sicurezza.

Vero è che, ai sensi dell'art. 23, c. 2, della nuova legge, il lavoratore agile ha diritto all'intervento assicurativo Inail anche per gli infortuni e le malattie professionali dipendenti dai rischi specifici insiti nello svolgimento delle sue mansioni al di fuori dei locali aziendali (40), ma occorre ricordare che l'indennizzo conseguente all'evento lesivo non copre l'intero spettro dei danni alla salute, restando a carico del soggetto civilmente responsabile, sempre che il lavoratore riesca a provarli, sia il danno complementare, sia, in caso di reato, il danno differenziale. In tali circostanze, ove il soggetto responsabile risulti essere il datore di lavoro dello *smart worker*, il primo risponderà secondo le normali regole di diritto comune, ossia, a seconda dei casi, per responsabilità contrattuale (*ex artt.* 1218 e 2087 c.c.) oppure extracontrattuale (*ex art.* 2043 c.c.) (41).

Peraltro, l'obbligo di cui all'art. 22, c. 1, della l. n. 81/2017 molto ricorda l'obbligo del distaccante di informare e formare il lavoratore in distacco sui rischi tipici connessi alle mansioni per le quali viene distaccato *ex art.* 3, c. 6, del d.lgs. n. 81/2008. E infatti, come il distaccante ha l'obbligo di informare e formare il distaccato, così il datore di lavoro «agile» ha l'obbligo di consegnare al prestatore interessato l'informativa sui rischi generali e sui rischi specifici legati alle particolari modalità di svolgimento delle sue mansioni. Vero è che sul punto l'art. 22, c. 1, in discorso nulla dice sull'obbligo formativo; ma, se al c. 2 si richiede la «cooperazione» del lavoratore agile all'attuazione delle misure di prevenzione, pare difficile contestare che non vi sia in capo al datore di lavoro un obbligo

(40) L'intervento assicurativo interviene a riparare anche le conseguenze dannose derivanti dagli infortuni sul lavoro durante il normale percorso di andata e ritorno tra l'abitazione del lavoratore e il luogo prescelto per la prestazione all'esterno dei locali aziendali (secondo le indicazioni del patto scritto di cui all'art. 19 circa le modalità di esecuzione e di luogo del lavoro agile). A tal proposito vengono richiamate le disposizioni sull'infortunio *in itinere* di cui parla l'art. 2, c. 3, del d.P.R. n. 1124/1965, con la sottolineatura che la scelta del luogo della prestazione, diverso da quello aziendale, deve essere dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità di conciliare quelle tra vita lavorativa e vita extralavorativa, fermo il limite della «ragionevolezza» (art. 23, c. 3).

(41) Vd. Cinelli 2010, 469-470.

– per quanto minimo – di formazione del lavoratore agile, se non altro proprio per permettergli di adempiere efficacemente all'obbligo di «cooperazione».

Se tale impostazione può essere condivisa, allora ne deriva che all'art. 22 della l. n. 81/2017 può essere estesa la lettura dell'obbligo di sicurezza del distaccante (art. 3, c. 6, d.lgs. n. 81/2008) che la Cassazione ha offerto. Secondo i giudici di legittimità (42), se è pur vero che al distaccante spetta solo l'obbligo di informare e formare il distaccato sui rischi specifici del distacco, è anche vero che questi non può dare corso al distacco del lavoratore se prima non ha verificato e accertato l'esistenza delle condizioni di sicurezza dei luoghi nei quali il distaccato dovrà lavorare.

Trasportando tale interpretazione giurisprudenziale nella fattispecie del lavoro agile, si ha che il datore di lavoro dello *smart worker* non potrà dare seguito all'accordo di cui all'art. 19 se prima non avrà verificato e accertato l'esistenza delle condizioni di sicurezza dei luoghi esterni ai locali aziendali nei quali il lavoratore agile andrà a svolgere una parte delle sue mansioni. Al datore di lavoro non si richiede di agire su luoghi di cui non ha la disponibilità – tale obbligo spetta infatti al proprietario –, ma di effettuare le dovute verifiche e, ove accertate deficienze di sicurezza, astenersi dall'inviare il lavoratore presso detti luoghi, onde non esporlo a rischi.

Ma cosa accade quando l'informativa è corretta e completa, il datore ha compiuto i sopralluoghi con la dovuta diligenza e l'infortunio occorre per l'imprudenza, la negligenza o l'imperizia del lavoratore?

Se è vero che esiste a carico del datore di lavoro un obbligo di vigilanza al completo e corretto rispetto delle misure di sicurezza approntate, è anche vero che tale obbligo può essere richiesto – e adempiuto – solo all'interno dei locali dei quali il datore medesimo abbia la disponibilità materiale e/o giuridica e sui quali possa esercitare un'azione diretta, mentre difficilmente egli potrà intervenire riguardo a luoghi sui quali non ha nessuna autorità. Ne consegue che, ove l'evento dannoso al di fuori dei locali aziendali sia dovuto unicamente al comportamento negligente del lavoratore agile, e non a una carenza dell'informativa di sicurezza, né alla mancata o superficiale verifica dei luoghi esterni all'azienda, al datore non potrà essere mosso alcun addebito, e la responsabilità sarà a carico del lavoratore per inadempimento dell'obbligo di cooperazione di cui all'art. 22, c. 2, l. n. 81/2017.

Ancora, *quid iuris* ove l'evento lesivo sia conseguenza del comportamento illecito, colposo o doloso, di un terzo?

(42) Cfr. Cass. pen. 22.7.2013, n. 31300, S. IV, in *MGL*, 2014, 178.

Se il soggetto in questione non ha nessun rapporto con il lavoratore agile, la sua responsabilità sarà quella del *quisque de populo* che si trovi casualmente ad arrecare danno a terzi, ossia la responsabilità generale per fatto illecito disciplinata dall'art. 2043 c.c. (43), con la conseguenza che sarà il danneggiato a dover provare l'evento dannoso, il dolo o la colpa e il nesso di causalità.

Più complicata è la questione ove il danneggiante risulti essere un soggetto inadempiente in materia di sicurezza presso i cui locali il lavoratore agile debba operare nello svolgimento delle sue mansioni al di fuori dell'azienda (si pensi alla situazione in cui il dipendente sia inviato dal proprio datore di lavoro presso un cliente per ivi occuparsi della manutenzione di un apparecchio, oppure fornire delucidazioni in merito all'utilizzo di un nuovo software).

Nel silenzio della l. n. 81/2017, non resta che ricorrere ai principi generali.

Peraltro la questione potrebbe apparire oziosa, posto che – a prima vista – sembrerebbe applicabile il rimedio generale del danno aquiliano, visto che tra il soggetto danneggiante e il danneggiato non intercorre nessun rapporto contrattuale.

Eppure se si volesse andare oltre quanto appare ovvio *prima facie*, ci si renderebbe conto che le cose non sono così semplici, in quanto appare forzato equiparare la responsabilità dell'imprenditore, che deve garantire *ex art. 2087 c.c.* la sicurezza di tutti i soggetti che si trovano nei luoghi di cui egli ha la disponibilità, a quella del mero passante che cagiona un danno in spregio al divieto generale dell'*alterum non laedere*.

E invero sono diversi sia i comportamenti dannosi, sia i beni colpiti. Nella responsabilità aquiliana, a essere colpita è una situazione giuridica soggettiva e il danneggiante viola l'obbligo generale di *non facere*, ossia di non ledere la sfera soggettiva degli altri. Nella responsabilità *ex art. 2087 c.c.*, che è responsabilità da inadempimento di obbligazione contrattuale, a essere colpito è, invece, il diritto soggettivo alla sicurezza nascente dalla relativa obbligazione e il soggetto inadempiente viola il suo specifico obbligo di *facere*, ossia di garantire la sicurezza di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, sono presenti nei suoi locali aziendali.

Ne consegue che l'obbligo di sicurezza, e la relativa responsabilità, prescindono dal titolo in base al quale si realizza l'integrazione dell'attività di più imprese nello stesso circuito produttivo, e in forza del quale il lavoratore agile – ma il discorso può essere esteso anche ai casi di ap-

(43) Di Majo 1999, 447.

palto, somministrazione, lavoro autonomo – si trova nei locali del terzo, posto che l'imprenditore è tenuto a garantire la sicurezza di tutti coloro che si trovino esposti ai rischi e alle insidie presenti nei locali di cui ha la disponibilità, indipendentemente dal fatto che siano, o meno, suoi lavoratori (44).

È sì vero che l'imprenditore danneggiante ha stipulato un contratto con il datore di lavoro dello *smart worker* e non con quest'ultimo, ma rimane il fatto che l'obbligazione di sicurezza nei confronti di chi si vede esposto ai rischi dell'azienda del primo, e della quale quest'ultimo è chiamato a rispondere, è sempre la stessa, sia che riguardi i dipendenti del danneggiante medesimo, sia che riguardi persone che nei locali aziendali in discorso si trovino a operare a qualsiasi titolo (45).

4. — *Conclusioni* — In conclusione possiamo dire che il lavoro digitale pone varie problematiche dal punto di vista della salute e sicurezza del prestatore di lavoro, viste le peculiari modalità di svolgimento della prestazione, costituite sia dalla presenza e dall'utilizzo di strumenti tecnologici, sia dal luogo di lavoro che può non coincidere con i locali dell'impresa.

L'assenza in Italia di un intervento legislativo specifico riguardante il lavoro svolto per il tramite di piattaforme digitali, capace anche di rispondere alle sollecitazioni provenienti dalle istituzioni europee nel settore della prevenzione dei rischi professionali (46), induce l'interprete a interrogarsi sulle possibili strade da intraprendere per assicurare la protezione della salute e sicurezza di chi svolge questo tipo di attività lavorative. Né sul punto l'interprete può trincerarsi dietro l'assenza di normativa, perché la questione controverte su un diritto fondamentale a copertura costituzionale (*in primis*, art. 32 Cost.).

Un discorso diverso può essere fatto con riferimento alla fattispecie del lavoro subordinato a distanza «agile», ove una disciplina, per quanto essenziale, è pur sempre rinvenibile. Pesa certo la mancanza nella l. n. 81/2017 di una previsione espressa della necessità dell'accordo collettivo nella formulazione dei criteri relativi all'adozione del lavoro agile, in particolar modo per le previsioni che impattano direttamente sulle misure

(44) Bonardi, 2015, 847-848.

(45) Sulla portata generale del precetto di cui all'art. 2087 c.c. vd. Cass. pen. 14.1.2013, S. IV; sulla responsabilità del committente per i locali aziendali nei quali operano tutti i lavoratori, anche quelli dell'appaltatore, cfr. Cass. pen. 9.7.2009, n. 28197, S. IV.

(46) Rota 2017, 174.

ti
su
de
ge
gon
di
respo
piena
za ne
A
ment
deriv
emis
di cu
rivar
81/2
e/o p
il dc
dell'
L
dalla
luog
segu
N
ro «a
cons
za da
cali i
ze, ir
deriv
nistr:
a cor

per assicurare la disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro e sulla salute e sicurezza sul lavoro. Spazi vuoti che andranno riempiti dalle buone prassi di contrattazione collettiva di nuovo conio, 4.0.

La scarsa disciplina contenuta nella l. n. 81 impone di operare una interpretazione sistematica, che si agganci sia alla disciplina della salute e sicurezza come contenuta nel d.lgs. n. 81/2008, sia ai principi generali degli artt. 1218 e 2087 c.c.

Da ciò discende un'obbligazione di sicurezza che coinvolge più soggetti debitori, vuoi in relazione al come, vuoi in relazione al dove si svolgono le mansioni del prestatore di lavoro agile.

Per ciò che riguarda il datore di lavoro, debitore primario dell'obbligo di tutelare il lavoratore, la sua responsabilità, anche sotto il profilo della responsabilità amministrativa d'impresa di cui al d.lgs. n. 231/2001, è piena per ciò che riguarda gli inadempimenti all'obbligazione di sicurezza nei luoghi di lavoro di sua disponibilità, ossia quelli aziendali.

Ancora, il datore di lavoro dovrà rispondere – e questo indipendentemente dal luogo in cui è avvenuto l'evento dannoso – sia per ogni lesione derivante dall'utilizzo degli strumenti tecnologici (ad esempio: danno da emissioni di radiazioni od onde, danni alla vista, secondo le prescrizioni di cui al Titolo VII del d.lgs. n. 81/2008), sia per le eventuali lesioni derivanti dal mancato rispetto di quanto previsto dall'art. 22 della l. n. 81/2017 (ossia per omessa, carente o imperfetta informativa sui rischi e/o predisposizione delle misure di prevenzione che il lavoratore agile ha il dovere di eseguire nello svolgimento delle sue mansioni all'esterno dell'azienda).

Da ultimo, il datore sarà responsabile ove, nonostante dalla verifica e dalla seguente informativa siano emerse gravi carenze sulla sicurezza dei luoghi dove il lavoratore agile dovrà operare, egli abbia comunque dato seguito all'accordo di cui all'art. 19.

Nessuna responsabilità, invece, potrà porsi a carico del datore di lavoro «agile» per quegli eventi lesivi accaduti al di fuori dei locali aziendali e conseguenti esclusivamente al mancato rispetto degli obblighi di sicurezza da parte del terzo (in ipotesi, il cliente del datore di lavoro) nei cui locali il lavoratore agile si trovi a svolgere le sue mansioni. In tali circostanze, infatti, la responsabilità civile, nella forma di risarcimento del danno derivante da inadempimento contrattuale, quella penale e quella amministrativa d'impresa – ove il soggetto sia titolare di un'impresa –, saranno a completo ed esclusivo carico del terzo danneggiante.

Riferimenti bibliografici

- Adams A. et al. (2015), «Zero-hours contracts» in the United Kingdom: regulating casual work or legitimating precarity?, in *DLRI*, 529 ss.
- Akandji-Kombé J.-F. (2011), *Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne: à propos de la décision du Comité européen des droits sociaux du 23 juin 2010*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 4, 233 ss.
- Barbera M. (2014), «Noi siamo quello che facciamo». Prassi ed etica dell'impresa post-fordista, in *DLRI*, 631 ss.
- Barbera M. (2015), *Evolutions récentes en Italie: le travail agile*, relazione all'8° seminario annuale dello *European Labour Law Network* (Elln) su «Digitalizzazione e diritto del lavoro», *L'Aia*, 26 e 27.11.2015, 1 ss. del dattiloscritto.
- Berg J. (2016), *Income security in the on demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, 543 ss.
- Bogg A. (2014), *Article 31 – Fair and Just Working Conditions*, in Peers S. et al. (a cura di), *The EU Charter of Fundamental Rights. A commentary*, Hart Publishing, Oxford, 833 ss.
- Bonardi O. (2011), *Articolo 3: campo di applicazione*, in Zoli C. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro: commento al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche*, I, Principi comuni, Zanichelli, Bologna, 59 ss.
- Bonardi O. (2015), *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in Natullo G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Ipsoa, Milano, 829 ss.
- Bronzini G. (2016), *L'agenda europea sull'economia collaborative. Much ado about nothing?*, in *RIDL*, III, 259 ss.
- Campanella P. (2010), *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, d.lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in Carinci F., Gragnoli E. (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 105 ss.
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), *Automatisation, numérisation et emploi*, Tome 1: *Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, Paris.
- Choues A.-C., Stehlin M.P. (2016), *L'abécédaire de la Loi Travail*, Fauves ed., Paris.
- Cinelli M. (2010), *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino.
- Däubler W., Klebe T. (2016), *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, 471 ss.
- De Stefano V. (2016a), *Introduction: crowdsourcing, the Gig economy and the law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, 461 ss.
- De Stefano V. (2016b), *The rise of the «just-in-time workforce»: On demand work, crowdwork and labour protection in the «Gig economy»*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, 471 ss.
- Di Majo A. (1999), *L'obbligazione senza prestazione approda in cassazione*, in *Corriere giuridico*, 441 ss.
- Etuc (2015), *Ensuring the Rights of the Digital Workforce Responding to the Labour Law Aspects*, Brussels, 1 ss. del dattiloscritto.
- Eu-Osha (2016), *A review on the future of work: online labour exchanges or «crowdsourcing»: implications for occupational safety and health*, discussion paper, 18 dicembre.
- Garofalo D. (2017), *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle Giornate di studio di diritto del lavoro organizzate dall'Aidlass, Cassino, 18-19.5.2017, 1 ss. del dattiloscritto.

Lo
Lo
Lo
Ma
Me
Tr
Mi
ca
No
Nov
R
Mi
Pas
me
Pas
For
Pé
gul
Per
ren
Law
1 ss.
Per
in L
Pint
razi
Pras
the h
619
Ray J. G
semi
e dir

- Gomes B. (2016), *Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 7-8, 464 ss.
- Hepple B. (2011), *Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe*, in Davidov G., Langille B. (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford, 30 ss.
- Inail (2017), *Ict e lavoro: nuove prospettive di analisi per la salute e la sicurezza sul lavoro*, <http://www.tecnostress.it>.
- Krause R. (2016), *Numérisation du monde du travail: défis et besoin de réglementation en droit allemand*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 10, 640 ss.
- Leccese V. (2006), *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, in Curzio P. (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla l. n. 30/2003*, Cacucci, Bari, 255 ss.
- Loi P. (2017), *La Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, n. 2, I, 259 ss.
- Loiseau G. (2017), *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, in *DS*, n. 5, 463 ss.
- Lokiec P. (2015), *Il faut sauver le droit du travail!*, Odile Jacob, Paris.
- Mathieu C. (2016), *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 10, 592 ss.
- Mettling B. (2015), *Transformation numérique et vie au travail, Rapport*, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, France.
- Miné M. (2011), *Le droit du temps de travail à la lumière de la Charte sociale européenne*, in *Semaine sociale Lamy*, n. 1475, 17 gennaio.
- Nogler L. (2015), *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *DLRI*, 337 ss.
- Novella M. (2017), *Diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*, in Mastroianni R. et al. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, Milano, 598 ss.
- Pascucci P. (2009), *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in *olympus.uniurb.it*.
- Pasquier T. (2017), *Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt Formacad aux travailleurs «ubérisés»*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 2, 95 ss.
- Péretié M.-M., Picault A. (2016), *Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 10, 595 ss.
- Perulli A. (2017), *The notion of «employee» in need of redefinition*, relazione alla conferenza annuale dell'European Centre of Expertise su «*The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalization*», Francoforte, 28.4.2017, 1 ss. del dattiloscritto.
- Peruzzi M. (2012), *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *LD*, 201 ss.
- Pinto V. (2016), *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, in *RGL*, I, 345 ss.
- Prassl J., Risak M. (2016), *Uber, TaskRabbit and Co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, 619 ss.
- Ray J. (2015a), *Impacts de la digitalisation sur les conditions de travail*, relazione all'8° seminario annuale dello *European Labour Law Network (Elln)* su «Digitalizzazione e diritto del lavoro», L'Aia, 26 e 27.11.2015, 1 ss. del dattiloscritto.

- Ray J. (2015b), *Travail et emploi dans vingt ans*, in Aa.Vv., *Droit du travail Emploi Entreprise. Mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Iris Editions, 119 ss.
- Ray J. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *DS*, n. 11, 912 ss.
- Rota A. (2017), *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in Tullini P. (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 165 ss.
- Srnicek N. (2017), *Capitalismo digitale*, Luiss University Press.
- Supiot A. (2011), *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, in *RGL*, n. 3, I, 603 ss.
- Tournaux S. (2016), *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail*, in *DS*, n. 1, 9 ss.
- Tullini P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *RGL*, n. 4, I, 748 ss.
- Vacarie I. (2017), *Repenser la condition juridique des travailleurs*, relazione al convegno su «*Mondialisation vs globalisation: les leçons de Simone Weil*», Collège de France, 12-13.6.2017 (dattiloscritto).
- Weiss M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 656 ss.

ABSTRACT

Con l'entrata in vigore della l. n. 81 del 2017 è stato introdotto in Italia l'istituto del lavoro «agile». Vista la particolare modalità di svolgimento del lavoro «agile», che si esplica almeno in parte al di fuori dell'abituale sede di lavoro aziendale, solitamente mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, si pongono alcune questioni riguardanti l'obbligo di salute e sicurezza a carico del datore di lavoro, così come riconosciuto dall'art. 2087 c.c. e dal d.lgs. n. 81 del 2008. Gli Autori focalizzano la loro attenzione sul modo in cui il legislatore italiano ha inteso affrontare le suddette questioni, a partire dal riferimento contenuto nella l. n. 81 alla tecnica protettiva del «diritto alla disconnessione» (già disciplinata in Francia), e sugli obblighi e le conseguenti responsabilità che incombono sul datore di lavoro riguardo ai profili di sicurezza del lavoratore «agile».

THE SAFEGUARDING OF THE HEALTH AND SAFETY OF «AGILE» WORKERS

The model of s.c. «agile» work – recently introduced in Italy (law n. 81 of 2017) – is carried out at least in part outside the customary place of business and usually through the use of technological tools. This model poses some problems related to the health and safety obligations at the expense of the employer, as recognized by article 2087 of the Civil Code and from the Legislative Decree n. 81 of 2008. The Authors focus their attention on the way in which the Italian legislator intended to address the above issues, concerning the legal technique to protect the «right to disconnect» (already disciplined in France), and the employer's obligations and responsibilities aimed to guarantee the «agile» worker's safety profile.