

Finalità, campo di applicazione e definizioni del nuovo Testo unico

Luigi Caiazza *Avvocato in Roma*

Dopo un relativamente breve periodo di gestazione, l'articolo 1 della legge delega 3 agosto 2007, n. 123, è stato attuato con l'approvazione del Dlgs 9 aprile 2008, n. 181, che ridisciplina quasi tutta la materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro recependola in un Testo unico.

Finalità

La finalità essenziale è quella di migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro e di migliorare la capacità del sistema di prevenire gli infortuni, secondo i contenuti della legge delega che, predisponendo una serie di principi destinati a modernizzare la legislazione vigente nella materia in esame, ha come scopo quello, ovviamente, di ridurre gli infortuni sul lavoro.

Il decreto in esame è stato elaborato nel pieno rispetto delle finalità insite nelle direttive comunitarie in materia e dello stesso Dlgs 19 settembre 1994, n. 626, il quale si è fondato, essenzialmente, sulla «programmazione» della sicurezza in azienda, da realizzare tramite la partecipazione di tutti i soggetti inseriti nell'organizzazione del lavoro.

Il decreto ha seguito una tecnica legislativa largamente ispirata alla matrice europea (direttive Ce) ed internazionale (Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro - OIL).

Si è data anche attuazione alla legge comunitaria 2006 del 6 febbraio 2007, n. 13, recependo la direttiva n. 2004/40/Ce del 29 aprile 2004⁽¹⁾, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) e la direttiva n. 2006/25/Ce del 5 aprile 2006⁽²⁾, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche).

Il decreto si è conformato all'art. 117 della Costituzione ed agli Statuti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano ed alle relative norme di attuazione⁽³⁾.

Ciò, tuttavia, non appare una soluzione definitiva, come non appare definitivo l'intero decreto legislativo, atteso che, con un intervento dell'ultima ora nell'ambito del *drafting*, al comma 2, dell'art. 1, è stato previsto che in relazione a quanto disposto dal comma 5 del richiamato art. 117 della Costituzione e dall'art. 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11⁽⁴⁾, le disposizioni del decreto in esame, riguardanti ambiti di competenza legislativa delle Regioni e Province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con *carattere di cedevolezza*, nelle Regioni e nelle Province nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e «perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima».

Ne consegue, pertanto, che quando ciò avverrà, le disposizioni statali del Testo unico perderanno di efficacia, fatti salvi, ai sensi dell'art. 117, comma 3, i principi fondamentali in esso contenuti.

Previsione a scapito, soprattutto, per le aziende operanti in più Regioni le quali potrebbero diversamente disciplinare determinati istituti in materia di sicurezza, senza più garantire quell'auspicata uniformità sul territorio nazionale.

Si fa, altresì, richiamo alla garanzia dell'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze in genere, di età ed alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Trattasi di un gruppo di tutele che già hanno sollevato alcune critiche e riserve.

(1) La direttiva n. 2004/40/Ce del 29 aprile 2004 e successive modifiche, sulle prescrizioni minime di salute e sicurezza relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) è stata trasfusa nel Titolo VIII, art. 206 e ss. del Tu, ed ai sensi dell'art. 306, comma 3, entra in vigore il 30 aprile 2012.

(2) La direttiva n. 2006/25/Ce del 5 aprile 2006, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori da rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche) è stata trasfusa nel Titolo VIII del Tu, art. 180 e seguenti, ed ai sensi dell'art. 306, comma 3, entra in vigore il 26 aprile 2010.

(3) L'art. 117, comma 2, della Costituzione, nell'elencare le materie di «legislazione concorrente», è inserita la «tutela e sicurezza del lavoro».

(4) L'art. 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11, stabilisce che ai fini dell'art. 117, comma 5, della Costituzione, le disposizioni legislative adottate dallo Stato per l'adempimento degli obblighi comunitari, sulle materie di competenza legislativa delle Regioni e delle Province autonome, si applicano, per le Regioni e per le Province autonome, alle condizioni e secondo la procedura dell'art. 11, comma 8, secondo periodo, che ricalca la clausola di cedevolezza riportata nell'art. 1 del Tu.

Il primo aspetto riguarda il contenimento dei riflessi invocati sui «diritti civili e sociali» che non devono assolutamente sconfinare dal campo ben delineato della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In merito al generico riferimento alle differenze di età, sarebbe stato più esatto riferirsi al limite minimo di età ai fini dell'ammissione al lavoro. Con tale formulazione si potrebbe intendere che le età ai fini della sicurezza potrebbero riferirsi a più fasce.

Il richiamo, in generale, alle «differenze» delle «condizioni delle lavoratrici» potrebbe rappresentare una differenziata forma di tutela, il che contrasterebbe con l'auspicata «uniformità» alla quale lo stesso legislatore si è appellato al rigo precedente. Se così fosse, se cioè fosse confermata la particolare attenzione sulle condizioni delle lavoratrici, in quanto tali, la norma contrasterebbe certamente con il principio di parità di cui alla legge n. 903/1977 e successive modifiche.

Infine, con il riferimento ai lavoratori immigrati, appare evidente che l'unica particolarità debba riguardare le modalità dell'informazione e della formazione. Non sembra, però, che la sua applicazione, tradotta negli articoli 28, 36 e 37, abbia trovato una chiara e precisa attuazione⁽⁵⁾, se non quella di responsabilizzare il datore di lavoro e senza che sia stata ipotizzata una soluzione fattibile.

Trattasi di disposizioni che sono state inserite per salvaguardare un principio che potrà essere anche lodevole ma che, in concreto, non rende efficace le finalità che si era prefissato il legislatore, che inserisce, tuttavia, tra le attività promozionali di cui all'art. 11, quella per cui (comma 6), nell'ambito dei rispettivi compiti istituzionali, le Amministrazioni pubbliche promuovono attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici, finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro. Gli atti, i provvedimenti e gli adempimenti attuativi che seguiranno negli articoli seguenti del Testo unico sono effettuati nel rispetto del codice della «privacy» di cui alla legge 30 giugno 2003, n. 196.

Definizioni

In merito alle definizioni, è possibile una più esatta individuazione del campo di applicazione oggettivo e soggettivo del Testo unico e si ha una maggiore chiarezza e precisione dei termini utilizzati dal legislatore delegato nella trattazione dei vari adempimenti, ai fini di una più concreta forme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le definizioni elencate nel Tu sono ben 27, a fronte delle 9 definizioni riportate nel decreto n. 626/1994.

a) *i lavoratori*, in relazione ai quali si prescinde dalla tipologia contrattuale e si puntualizza sull'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico e privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, escludendo, tuttavia, i servizi domestici e familiari. Vi rientrano, così, gli associati in partecipazione⁽⁶⁾, i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento⁽⁷⁾, gli allievi addetti ad apparecchiature fornite di videoterminali, i volontari⁽⁸⁾, i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile, nonché i lavoratori socialmente utili (Lsu)⁽⁹⁾;

b) *i datori di lavoro*, pubblici e privati, non subiscono sostanziali variazioni anche perché seguono per riflesso le definizioni date per i lavoratori. È senz'altro meritevole di attenzione la parte in cui, recependo le decisioni giurisprudenziali, viene stabilito che in caso di omessa o di individuazione non conforme ai criteri indicati dallo stesso articolo, del dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero del funzionario preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, da parte dell'organo di vertice delle singole amministrazioni, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice della Pubblica amministrazione;

c) *dirigente*: ne viene data la definizione nella persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. La definizione è da collegarsi con i relativi obblighi elencati nell'art. 18 del Tu;

d) *preposto*: anche in questo caso ne viene data la definizione quale la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. Da rilevare in proposito che con la precedente legislazione e la prassi giurisprudenziale, per la funzione del «preposto» non occorre alcun incarico, ma essa era insita nella stessa qualifica e mansione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro. Gli obblighi del preposto sono definiti nel successivo art. 19 del Tu;

e) *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* (Rsp): la nuova definizione ne chiarisce meglio il rapporto stabilendo che esso risponde al datore di lavoro per coordinare il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

f) *medico competente*: a differenza di quanto previsto dall'art. 17 del Dlgs n. 626/1994, questi viene ora chiamato a collaborare con il datore di lavoro e non anche con il responsabile del Spp come più esattamente avrebbe dovuto essere.

(5) L'art. 28, ripete il principio generale indicato nell'art. 1. L'art. 36 (obbligo di informazione stabilisce che ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo. L'art. 37 (obbligo di formazione) stabilisce che essa avverrà in modo che ciascun lavoratore riceva una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche».

(6) Trattasi di contratto di partecipazione con prestazione lavorativa disciplinata dall'art. 2549 ss. c.c.

(7) Disciplinati dall'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

(8) Disciplinati dalla legge-quadro 11 agosto 1991, n. 266.

(9) Disciplinati dal decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468.

Le nuove voci riguardano la definizione del Servizio di prevenzione, della sorveglianza sanitaria, della prevenzione, della salute, del sistema di promozione della salute e sicurezza, la valutazione dei rischi, il pericolo, il rischio, la norma tecnica, le buone prassi, le linee guida, la formazione, l'informazione, l'addestramento, il modello di organizzazione e di gestione, gli organismi paritetici e la responsabilità sociale delle imprese.

Una estensione della materia viene, in particolare, riscontrata nella definizione della «prevenzione». Qui, accogliendo una osservazione delle Commissioni lavoro, essa viene definita come il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche «secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica», per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno. Essa si completa con la responsabilità sociale delle imprese mediante l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. La novità maggiore riguarda ovviamente le preoccupazioni «ecologiche» delle aziende, il che proietta verso l'esterno la materia della sicurezza.

Quanto sopra si traduce in pratica con l'art. 18, comma 1, lett. *q*), del Tu, allorché tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, viene disposto quello di prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio.

Di particolare rilievo si ritiene la definizione riguardante il modello di organizzazione e di gestione per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza in quanto essa riguarda una novità che, seppure anticipata dall'art. 9 della legge n. 123/2007, è utile ai fini dell'applicazione dell'art. 6, comma 1, lett. *a*), Dlgs 8 giugno 2001, n. 231⁽¹⁰⁾, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589⁽¹¹⁾ e 590, comma 3⁽¹²⁾, c.p., commessi con violazione delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Campo di applicazione oggettivo

L'articolo 3 del Testo unico, nell'individuare il proprio campo di applicazione, afferma, innanzitutto, il principio generale secondo cui il decreto si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici ed a tutte le tipologie di rischio.

A tale regola fanno eccezione alcune particolari attività

per le quali, per la loro specificità, la regolamentazione sarà attuata con appositi distinti decreti interministeriali che terranno conto delle effettive particolari esigenze, connesse al servizio espletato ed alle peculiarità organizzative che dovranno essere individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Le attività contenute nel comma 2 dell'art. 3 riguardano:

a) le Forze armate e di Polizia, dei Vigili del fuoco, Soccorso pubblico, Difesa civile, Protezione civile, strutture giudiziarie e penitenziarie, Università, Istituti di istruzione universitaria, Istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, organizzazioni di volontariato, mezzi di trasporto aerei e marittimi;

b) archivi, biblioteche e musei, solo nel caso in cui siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali;

c) attività lavorative a bordo delle navi ed in ambito portuale;

d) trasporto ferroviario.

In merito a quest'ultima attività, il successivo comma 3 stabilisce che fino alla scadenza del termine di un anno, richiamato nel comma 2, per l'emanazione dei particolari decreti di attuazione, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 26 aprile 1974, n. 191, ed i relativi decreti di attuazione e le disposizione tecniche da essi richiamate. Decorso tale termine troverà attuazione il Tu nella sua interezza senza, pertanto, alcuna particolarità.

Campo di applicazione soggettivo

Fermo restando che il Testo unico si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, il decreto in esame formula alcune puntualizzazioni che, in parte, modificano le disposizioni previgenti.

Contratto di somministrazione

Il comma 5 dell'art. 3, pur confermando il contenuto dell'art. 23, comma 5, del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276, in tema di tutela del prestatore di lavoro nel contratto di somministrazione, stabilisce che tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al decreto in esame sono a carico dell'utilizzatore.

La disposizione così posta appare fuorviante e, comunque, contraddittoria. Infatti, il citato art. 23 stabilisce chiaramente, tra l'altro, che incombe in capo al somministratore l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi connessi all'attività produttive in generale, con il con-

(10) L'art. 6, comma 1, lett. *a*), Dlgs n. 231/2007, stabilisce che l'Ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quella verificata.

(11) L'art. 589, comma 2, c.p., punisce l'omicidio colposo commesso con violazione con le norme sulla disciplina della prevenzione infortuni sul lavoro.

(12) L'art. 590, comma 3, c.p., punisce le lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla disciplina della prevenzione infortuni sul lavoro.

nesso obbligo di formare ed addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale il lavoratore è assunto. Tuttavia, il contratto di somministrazione, tra il somministratore e l'utilizzatore, può prevedere, in deroga a quanto sopra, che l'obbligo a carico del somministratore sia adempiuto dall'utilizzatore.

Se resta fermo tale obbligo, non si comprende in che misura e, soprattutto, con quali effetti ora il Testo unico pone l'obbligo di sicurezza direttamente e non in più in deroga, in capo all'utilizzatore.

Distacco

Il comma 6 dell'art. 3 va ad integrare l'art. 30 del Dlgs n. 276/2003 per disciplinare l'aspetto della sicurezza. Infatti, è qui stabilito che tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

La soluzione sembra equa anche perché si adegua a quanto è stato più innanzi stabilito per il contratto di somministrazione, chiarendo che il maggior onere dell'applicazione della sicurezza incombe in capo all'utilizzatore.

Collaboratori

La norma introdotta con il comma 7 traduce, in pratica, il principio generale richiamato, secondo cui il Tu si applica a tutti i lavoratori, subordinati ed autonomi. In forza di tale principio anche i collaboratori coordinati e continuativi a progetto e senza progetto rientrano nel campo di applicazione della sicurezza.

La condizione per l'applicazione delle nuove disposizioni è che la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

Secondo tali principi dovrebbero rientrare negli obblighi del Testo unico anche i collaboratori occasionali a progetto. Infatti, il comma 7 fa genericamente riferimento ai «lavoratori a progetto di cui all'art. 61» del Dlgs n. 276/2003.

Lavoro accessorio

Il comma 8 dell'art. 3 estende il campo di applicazione del Tu ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, secondo la disciplina dettata dall'art. 70 del Dlgs n. 276/2003⁽¹³⁾. Tuttavia, ne sono esclusi:

- a) i piccoli lavori domestici a carattere straordinario⁽¹⁴⁾;
- b) l'insegnamento privato supplementare;
- c) l'assistenza domiciliare ai bambini, anziani, ammalati, disabili.

Restano, pertanto, incluse nel campo di applicazione tutte le altre ipotesi elencate nell'art. 70.

Lavoro a domicilio

Contrariamente a quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del Dlgs n. 626/1994, il quale escludeva dal campo di applicazione i lavoratori a domicilio⁽¹⁵⁾, nonché i lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, il comma 9 dell'art. 3 del Tu fa rientrare nel campo di applicazione, per questa seconda tipologia di lavoratori, quelli nei cui confronti si applica il contratto collettivo dei proprietari di fabbricati⁽¹⁶⁾. Lo stesso comma 9 ha esteso il campo di applicazione limitatamente agli obblighi di informazione di cui all'art. 36, e di formazione, di cui all'art. 37.

Al predetto personale devono essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali⁽¹⁷⁾ in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Eventuali attrezzature fornite dal datore di lavoro per l'esecuzione della prestazione devono rispondere alle condizioni stabilite dal Titolo III del Tu⁽¹⁸⁾.

(13) L'art. 70, Dlgs n. 276/2003 definisce per lavoro accessorio le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non entrati nel mondo del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

- a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) dell'insegnamento privato supplementare;
- c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) della collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o avvenimenti naturali improvvisi, o di solidarietà;
- f) dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., limitatamente al commercio, turismo ai servizi.

Trattasi di attività che anche se svolte a favore di più beneficiari, coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 5 mila euro sempre nel corso nell'anno solare.

(14) L'ipotesi è riferita al lavoro occasionale autonomo e non è da confondere con il rapporto di lavoro subordinato domestico, il quale, per definizione, è anch'esso escluso dal campo di applicazione.

(15) L'art. 1 della legge n. 877/1973 definisce lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia la disponibilità, anche con l'aiuto di familiari conviventi ed a carico, lavoro retribuito per uno o più imprenditori.

(16) L'art. 1, Dlgs n. 626/1994, nell'individuare il campo di applicazione, al comma 3 escludeva, in modo più specifico, i lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato.

(17) L'uso ed i requisiti dei dispositivi di protezione individuali (Dpi) sono regolamentati dall'art. 74 ss. Tu.

(18) L'uso ed i requisiti delle attrezzature di lavoro sono regolamentati dall'art. 69 ss. Tu.

Telelavoro

L'ipotesi disciplinata dal comma 10 riguarda i lavoratori subordinati che effettuano la prestazione di lavoro a distanza, mediante il collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al Dpr 8 marzo 1999, n. 70⁽¹⁹⁾, e di cui all'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002⁽²⁰⁾.

Nei confronti di tali categorie di lavoratori si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII del Testo unico⁽²¹⁾, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

Quest'ultima precisazione appare, in verità, scontata, atteso che l'ambito, in ogni caso, dovrà intendersi fuori dalla sede aziendale.

Mutuando dall'art. 1 della legge n. 877/1973 dovrà anche in questo caso farsi riferimento al domicilio del lavoratore ovvero di locale di cui questi ne abbia la disponibilità.

In merito alle attrezzature che vengono utilizzate nel telelavoro, qualora queste vengano fornite dal datore di lavoro direttamente o tramite terzi (ad esempio, mediante noleggio), le attrezzature stesse devono essere conformi alle disposizioni di sicurezza previste per l'uso delle attrezzature⁽²²⁾.

In ogni caso i lavoratori in questione devono essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare quelle relative ai videoterminali⁽²³⁾ con l'applicazione delle eventuali direttive aziendali connesse.

È certamente una novità assoluta che potrebbe, tuttavia, creare non poche problematiche.

Infatti, da una parte, il comma 10 in esame prevede che il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori⁽²⁴⁾ e le autorità competenti⁽²⁵⁾ hanno accesso al luogo di lavoro in cui viene svolto il lavoro per verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza.

Dall'altra, l'accesso dovrà avvenire nei limiti di una non ben definita normativa nazionale e dei contratti colletti-

vi, e sarà subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il domicilio di questi.

Potrebbe ritenersi in proposito che la prestazione a distanza, per sua stessa definizione, per essere tale dovrebbe essere svolta sempre a «distanza» dalla sede o dal luogo di lavoro del datore di lavoro, in tal caso, come nel lavoro a domicilio, il luogo di lavoro dovrebbe essere sempre individuato nel domicilio del lavoratore ovvero presso un locale di cui ne abbia la disponibilità, il quale anch'esso dovrebbe identificarsi come domicilio del lavoratore⁽²⁶⁾.

In tal caso l'eventuale ipotizzato accesso dei soggetti sopra indicati dovrebbe avvenire sempre previo consenso e preavviso del lavoratore. Salvo che, come previsto dal comma in esame, non sia lo stesso lavoratore chiedere l'ispezione.

Appare ancor meno probabile l'ipotesi di chiusura del comma 10 allorché viene stabilito che il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto dei regolamenti ed accordi aziendali.

Salvo che al «lavoratore a distanza» non venga data una diversa definizione, appare non completa la prescrizione di cui sopra, atteso che non è precisato in alcun modo se tale prestazione concretizzi una rapporto di lavoro subordinato o meno.

Nel primo caso la prescrizione appare scontata in quanto l'obbligo ora stabilito sarebbe insito nella natura e prerogativa del rapporto stesso.

Nel caso di lavoro autonomo la prescrizione potrebbe contrastare con i requisiti ed i principi di tale tipologia di rapporto.

Lavoratori autonomi. Impresa familiare

I commi 11 e 12 dell'articolo 3 stabiliscono che nei confronti dei lavoratori autonomi, dei componenti

(19) L'art. 2, comma 1, lett. b), Dpr n. 70/1999, definisce telelavoro, la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente delle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, Dlgs 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce. La materia nel pubblico impiego è stata quindi oggetto di accordo Aran il 24 marzo 2000 con il quale vengono stabiliti i punti fondamentali per l'assegnazione dei dipendenti della Pubblica amministrazione a progetti di telelavoro, nonché diritti ed obblighi, anche dal punto di vista della tutela.

(20) L'Accordo-quadro europeo, siglato dalle organizzazioni confindustriali e sindacali europee, è applicabile a tutti i lavoratori dipendenti - a prescindere dalla durata del contratto - che svolgono la propria attività fuori dalla sede dell'impresa per via telematica. Il contratto si applica quando la prestazione di lavoro viene svolta in collegamento da casa, da un telecentro o da luoghi diversi, attraverso un computer, con l'impresa da cui si dipende o si collabora. Tra gli obblighi è previsto che il datore di lavoro debba adottare gli strumenti necessari per garantire la sicurezza dei dati trattati ed elaborati nonché della salute del lavoratore.

(21) Il Titolo VII, art. 172 ss. Tu, regola l'uso, i requisiti e gli obblighi relativi alle attrezzature munite di videoterminali.

(22) Si applicano in tal caso le disposizioni di cui all'art. 69 ss. e all'art. 172 ss. Tu.

(23) Vedi nota 21.

(24) Deve ritenersi, in proposito il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47 ss. Tu.

(25) Per autorità competenti devono intendersi gli organi di vigilanza di cui all'art. 13 Tu, secondo le rispettive competenze.

(26) L'art. 43 c.c. definisce domicilio di una persona il luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi.

dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-*bis* c.c., dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 c.c.⁽²⁷⁾ e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del Testo unico il quale dedica una precisa regolamentazione riguardante le attrezzature di lavoro, i dispositivi di protezione individuale, delle particolari procedure per la sorveglianza sanitaria e dei corsi di formazione.

Più in particolare, per i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 c.c.⁽²⁸⁾, il comma 11 stabilisce che vengano applicate anche le disposizioni di cui all'articolo 26 del Testo unico, con particolare riguardo alla verifica della loro idoneità tecnico-professionale, mediante la certificazione della Camera di commercio, dell'autocertificazione circa il possesso dei requisiti dell'idoneità tecnico-professionale.

Nei confronti di tali lavoratori dovranno essere fornite dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure

di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Imprese agricole medie e piccole

Un apposito decreto del Ministro del lavoro, di concerto con quello delle politiche agricole, sarà emanato entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del Testo unico in esame, per dettare disposizioni di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria.

Esso riguarderà soltanto le imprese che impiegano lavoratori stagionali, ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti culturali aziendali.

Particolari modalità, per l'individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, saranno disciplinate dalla contrattazione collettiva, nei confronti delle aziende che occupano lavoratori stagionali secondo le limitazioni sopra indicate.

(27) Secondo l'art. 2083 c.c. sono piccoli imprenditori, i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

(28) L'art. 2222 c.c. definisce contratto d'opera quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.