

Il telelavoro nel nuovo Testo unico

Potito di Nunzio *Consulente del lavoro in Milano*

Con la firma del Presidente della Repubblica viene finalmente alla luce il Tu delle disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123. Il Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008 è stato pubblicato sul S.O. n. 108/L alla G.U. n. 101 del 30 aprile 2008 e, per le parti non diversamente disciplinate, è entrato in vigore il 15 maggio 2008.

In fase di prima analisi è difficile stabilire se il Governo abbia rispettato i principi stabiliti nella delega. Come spesso accade, in alcune situazioni si è andati oltre e in altre non si è fatto abbastanza. Inizia ora la fase di analisi approfondita che vedrà tutti gli operatori del settore e del diritto impegnati a rilevare le incongruenze e gli eventuali problemi che nasceranno dalle nuove norme introdotte o diversamente disciplinate rispetto al passato.

Tra le novità inserite nel decreto spicca, al comma 10 dell'art. 3 relativo al «campo di applicazione», la chiara estensione della normativa ai lavoratori che prestano la loro attività a distanza nella modalità di telelavoro. Infatti, in attuazione del principio generale, contenuto nella delega, di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori, autonomi, subordinati e parasubordinati e per tutte le tipologie di attività, imprenditoriali e non, l'art. 3 stabilisce:

«1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio. (...)

4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati (...).

10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al Dpr 8 marzo 1999, n. 70 - regolamento recante la disciplina del telelavoro nella Pubblica amministrazione - e di cui all'Accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII - attrezzature munite di videoterminali - indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III - uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le

politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei Contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. 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 di regolamenti o Accordi aziendali».

La disposizione ha una valenza sicuramente innovativa se vista nell'ottica del richiamato principio generale di estensione delle tutele e delle misure di prevenzione a tutte le attività e a tutte le tipologie di rapporto di lavoro, ma crea non pochi problemi interpretativi perché oggettivamente isolata nel contesto della materia.

In definitiva, come verrà chiarito nel presente capitolo, l'inclusione dei «telelavoratori» nel Testo unico doveva essere accompagnata da previsioni specifiche che tenessero conto delle caratteristiche peculiari di tale tipologia di lavoro, non potendo essere limitata, a parere di chi scrive, ai riferimenti specifici contenuti nella norma (disposizioni relative alle attrezzature munite di videoterminali e all'uso dei dispositivi di protezione individuale) e a quelli generali, validi per tutti i settori, contenuti nel Testo unico (misure generali di tutela e luoghi di lavoro). Infatti vi sono delle disposizioni, come si vedrà, sicuramente coerenti anche con il telelavoro e altre che, ad un esame approfondito delle finalità specifiche della norma, appaiono incompatibili o, quantomeno, bisognose di adattamenti nel caso di prestazione lavorativa eseguita con modalità di telelavoro.

Ciò se si pensa agli altri due principi della delega che appaiono rilevanti ai fini del presente approfondimento, vale a dire:

- 1) la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale;
- 2) l'esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavora-

Principi ispiratori della legge delega

- Applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio nonché a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati e soggetti ad essi equiparati;
- semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dei livelli di tutela, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese con previsione di forme di unificazione documentale;
- riordino della normativa in materia di macchine, impianti, attrezzature di lavoro, opere provvisorie e dispositivi di protezione individuale;
- riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni alle disposizioni contenute nei decreti legislativi emanati in attuazione della legge in commento, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione;
- revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, compreso il medico competente, anche attraverso idonei percorsi formativi, con particolare riferimento al rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale; introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo;
- rivisitazione e potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, anche quali strumento di aiuto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- realizzazione di un coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro e definizione di un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro;
- valorizzazione, anche mediante rinvio legislativo, di Accordi aziendali, territoriali e nazionali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;
- previsione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati;
- previsione della partecipazione delle parti sociali al sistema informativo, costituito da Ministeri, Regioni e Province autonome, Inail, Ipsema e Ispesl, con il contributo del Cnel, e del concorso allo sviluppo del medesimo da parte degli organismi paritetici e delle associazioni e degli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne;
- promozione della cultura e delle azioni di prevenzione e razionalizzazione e coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza;
- esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore e la lavoratrice subordinati e per i soggetti ad essi equiparati in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;
- revisione della normativa in materia di appalti prevedendo misure dirette a migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti nonché a modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori prevedendo, altresì, che i costi relativi alla sicurezza debbano essere specificamente indicati nei bandi di gara e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture oggetto di appalto;
- rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria, adeguandola alle differenti modalità organizzative del lavoro, ai particolari tipi di lavorazioni ed esposizioni, nonché ai criteri ed alle linee guida scientifici più avanzati, anche con riferimento al prevedibile momento di insorgenza della malattia;
- rafforzamento delle garanzie e delle tutele previste dalla normativa speciale per i casi di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici;
- introduzione dello strumento dell'interpello, già previsto relativamente all'applicazione della normativa di competenza del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali, di cui all'art. 9, Dlgs n. 124/2004, relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta.

tori e la lavoratrice subordinati e per i soggetti ad essi equiparati in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Il decreto, infatti, rivede innanzitutto il sistema sanzionatorio e, nell'ottica di una razionalizzazione delle disposizioni in materia, individua le sanzioni previste per ogni singola violazione anche in relazione allo specifico campo di applicazione di ogni specifica sezione del decreto, eliminando quel metodo del rinvio generale che era contenuto negli artt. 89 e segg. del Dlgs 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal Dlgs 19 marzo 1996, n. 242. In quest'ottica, un primo nucleo di sanzioni, tra le quali è inserito un inasprimento delle sanzioni relative alla mancata redazione e al mancato rispetto delle modalità prescritte per la redazione del documento di valutazione dei rischi (art. 55), riguarda il sistema generale di prevenzione nei luoghi di lavoro comprendendo le misure generali di tutela, la valutazione dei rischi, il Servizio di prevenzione e protezione, il sistema di informazione, formazione e addestramento, la sorveglianza sanitaria, con l'introduzione della visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare l'indoneità alla mansione specifica, la gestione delle emergenze, nella quale è inserito il sistema di prevenzione incendi. Il resto del sistema sanzionatorio è direttamente collegato e modulato in relazione alle sezioni del decreto in cui si tratta, in modo più specifico, dei luoghi di lavoro, delle diverse lavorazioni nonché delle sostanze con le quali si può venire a contatto durante l'esecuzione della prestazione. Si tratta, in particolare, dei locali in cui si svolge normalmente l'attività lavorativa, dei cantieri temporanei o mobili, delle attività di movimentazione manuale dei carichi, delle attrezzature munite di videoterminali, degli agenti fisici, dell'esposizione al rumore, a vibrazioni, a campi elettromagnetici, a radiazioni ottiche e all'esposizione a sostanze pericolose tra cui gli agenti chimici, cancerogeni, mutageni e biologici, nonché dei casi di esposizione ad amianto. Vedremo che la necessità di rispettare le prescrizioni di legge, pone non pochi problemi organizzativi se l'adempimento viene visto in un'ottica di «telelavoro», soprattutto in considerazione del pur legittimo principio richiamato al punto 2, vale a dire la necessità che ogni onere finanziario non gravi sul lavoratore.

Il telelavoro

Il telelavoro è una forma di prestazione d'opera che, benché svolta al di fuori dei tradizionali confini aziendali, non implica una trasformazione dei rapporti di lavoro in essere, ma determina una modificazione delle modalità di esecuzione della prestazione.

In particolare, il telelavoro può essere definito come una **forma di lavoro effettuata in un luogo diverso e distante dall'ufficio** centrale che implica l'**utilizzo di strumenti telematici** che, da un lato, **permettono di svolgere la prestazione lontano dall'azienda** e, dall'altro, **facilitano la comunicazione con quest'ultima**⁽¹⁾.

Il telelavoro si presta ad essere utilizzato maggiormente nei settori produttivi che consentono o richiedono l'utilizzo intensivo o prevalente del *personal computer*: quali attività di progettazione; attività di dattilografia; attività di ricerca; attività di consulenza e programmazione; contabilità; correzione di bozze; fotocomposizione; attività connesse all'amministrazione del personale nella fase di preparazione dei prospetti-paga e dei relativi adempimenti fiscali e contributivi; attività di ricerca e selezione del personale; *telemarketing*; attività di assicurazione e in generale molte delle attività rientranti nel settore terziario.

I presupposti che hanno permesso l'emergere di questa modalità alternativa di esecuzione della prestazione lavorativa devono ricercarsi nei cambiamenti strutturali, sociali e tecnologici che hanno caratterizzato gli ultimi anni del secolo scorso, in particolare:

- *la delocalizzazione produttiva*: la tendenza al decentramento in molti settori, che ha visto nel telelavoro la soluzione ad un'esigenza sia strutturale, del datore di lavoro che personale del lavoratore stesso;
- *lo sviluppo e l'utilizzo intensivo dei sistemi informatici*: lo sviluppo tecnologico, ha favorito il sorgere di servizi avanzati di informatizzazione e telecomunicazione; una forma di lavoro effettuata in un luogo distante dall'ufficio centrale o dal centro di produzione, implica, infatti, una nuova tecnologia che permette la separazione e facilita la comunicazione;
- *l'esistenza di una rete di comunicazione sviluppata* sia all'interno dell'impresa (intranet); che all'esterno dell'impresa (internet);
- *la modifica della struttura organizzativa tradizionale*: un nuovo modo di intendere il lavoro da parte dell'individuo, che ha favorito l'introduzione del telelavoro all'interno dei tradizionali modelli organizzativi aziendali e sociali;
- *la flessibilità di erogazione, impiego e gestione del lavoro*: da intendersi come una forma di valorizzazione dell'individuo e della sua creatività anche attraverso l'adozione di modalità di esecuzione della prestazione che assicurassero maggiore flessibilità organizzativa in un'ottica di migliore coerenza tra lavoro tradizionale e mercato sempre più informatizzato e globalizzato.

Il telelavoro può quindi presentare una serie di vantaggi per entrambi gli operatori (datore di lavoro e lavoratore):

(1) La prima disposizione legislativa che definisce l'istituto nel nostro ordinamento è contenuta nel Dpr 8 marzo 1999, n. 70 che riguarda il solo settore pubblico e dispone che il telelavoro è la «prestazione di lavoro eseguita (...) in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce» (art. 2, Dpr n. 70/1999).

- abbattimento dei costi (acquisto o affitto) e delle spese di esercizio degli immobili (riscaldamento, manutenzione, condizionamento);
- temperamento del costo per il materiale di consumo per la manutenzione e l'esercizio degli immobili;
- riduzione dell'incidenza degli stipendi del personale di manutenzione e di sorveglianza;
- abbattimento dei costi per la mensa;
- minore numero di assenze, di distrazioni e interruzioni;
- maggiore flessibilità dell'orario di lavoro;
- maggior tranquillità del dipendente;
- risparmio delle spese del viaggio;
- eliminazione dello stress del traffico e dell'attesa dei mezzi pubblici di trasporto;
- pranzi più regolari e più sani;
- maggiore riposo;
- maggiori e migliori interazioni con la famiglia e maggiori relazioni sociali.

ma anche una serie di difficoltà pratiche legate alla:

- assoluta mancanza di una disciplina di legge;
- sfiducia da parte dei sindacati nei confronti del telelavoro, che potrebbe nascondere una sorta di sfruttamento occulto del lavoratore oltre ad una forma di controllo a distanza;
- scarso interesse nello sperimentare questa nuova forma di lavoro.

Altra difficoltà, che si traduce sicuramente in un aggravio gestionale e di costo per l'azienda, è data proprio dalla recente previsione del Testo unico sulla sicurezza. Infatti, l'estensione specifica delle prescrizioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro a tale tipologia contrattuale creerà non poche incertezze in ordine alla concreta applicazione di alcune disposizioni, che, in senso effettivo, potranno comportare la scelta di non ricorrere per niente o di non ricorrere più a tale modalità di esecuzione della prestazione, per oggettive ragioni pratiche che vanno dal controllo, ad esempio, sull'uso dei dispositivi di protezione individuale quali gli occhiali per gli addetti ai videoterminali, alla reale adozione delle misure idonee ad assicurare l'abbandono del posto in caso di pericolo grave, soprattutto se si pensa che, nella maggior parte dei casi, il telelavoro si esegue nella propria abitazione, oppure, ancora, alla vigilanza in ordine al divieto di compiere operazioni non di competenza del lavoratore in caso di pericolo. Si pensi, inoltre, ai piani di evacuazione, ai sistemi di sicurezza ambientale, alle uscite di emergenze, all'esposizione al rumore, a vibrazioni, a campi elettromagnetici, a radiazioni ottiche ecc. In pratica, trattare l'abitazione del lavoratore come un normale luogo di lavoro potrà comportare seri problemi al punto, come si diceva in precedenza, da

disincantare il ricorso a tale forma di prestazione lavorativa.

Fino alla novella in commento, che a parere di chi scrive complicherà ulteriormente la materia, le principali difficoltà che questo particolare rapporto di lavoro ha incontrato in Italia sono state per lo più legate alla rigidità del sistema normativo italiano, fortemente protettivo per il lavoratore, a volte anche contro il suo stesso interesse.

L'ostacolo più grande è forse l'impossibilità di controllo del lavoratore. Forti dello Statuto dei lavoratori⁽²⁾ e in particolare della norma che vieta i controlli a distanza, non si accetta che il datore di lavoro, che pur deve in un qualche modo verificare l'attività svolta, si avvalga dell'uso di apparecchi e impianti per effettuare appunto questi controlli.

Di conseguenza, affinché la raccolta di dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituisca violazione del divieto posto dallo Statuto dei lavoratori, né di quelli previsti dalle vigenti norme contrattuali, in quanto trattasi di controlli funzionali allo svolgimento del rapporto, è necessario stipulare uno specifico Accordo sindacale come previsto dallo Statuto dei lavoratori.

Ma, oltre alle problematiche connesse con il controllo a distanza, il telelavoro pone problemi organizzativi anche in relazione ad altre tematiche di natura protettiva, connesse, ad esempio, con il controllo dell'orario di lavoro e del lavoro notturno, con le limitazioni e le tutele specifiche previste per il lavoro degli adolescenti e per la tutela della donna durante il puerperio e la maternità.

Tipologie di telelavoro

Il telelavoro può essere prestato sotto la forma di lavoro subordinato, autonomo, di impresa, nonché sotto varie forme di lavoro parasubordinato in collaborazione coordinata e continuativa, anche se in ogni caso, tra le figure di telelavoratore, sembra essere predominante quella del prestatore d'opera subordinato che svolge la sua attività lavorativa presso il proprio domicilio, in collegamento «on line» con il sistema informatico aziendale. Certamente questa costituisce una interpretazione evolutiva della definizione di «prestatore di lavoro subordinato» che svolge l'attività lavorativa «alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore»⁽³⁾, ma che ci consente di estendere la nozione di lavoratore subordinato anche a colui il quale esegue la prestazione lavorativa presso il proprio domicilio senza che ci sia una modificazione delle caratteristiche proprie del rapporto di lavoro subordinato.

Vengono comunemente distinte dalla contrattazione collettiva e dalla dottrina, quattro tipologie di telelavoro:

(2) Legge n. 300 del 18 maggio 1970, art. 4.

(3) Il lavoratore subordinato è definito dall'articolo 2094 c.c. come colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Le quattro tipologie di telelavoro

<i>Home work</i>	Si tratta della prestazione svolta dal telelavoratore presso la propria abitazione, utilizzando il <i>personal computer</i> come strumento principale di lavoro
<i>Working out</i>	Il « <i>working out</i> » o «ufficio mobile» è una forma di telelavoro non stanziale, nella quale il lavoratore esegue la sua prestazione lavorativa con autonomia senza essere vincolato ad una postazione di lavoro fissa, e con facoltà di scelta e di determinazione del luogo di svolgimento ed i tempi di esecuzione della stessa. Il luogo di lavoro è sempre variabile ed esterno all'azienda
<i>Il lavoro «remotizzato»</i>	Per «lavoro remotizzato» si intende lo svolgimento di attività lavorative in unità produttive aziendali logisticamente distanti dalla sede centrale dell'azienda. Il lavoratore svolge la sua attività lavorativa in locali aziendali situati in luoghi distanti dalla sede principale. Costituisce una soluzione particolarmente preferita quando in una unità aziendale si intende mantenere la sola attività lavorativa ed operativa, trasferendo le attività di controllo e direttive in un'altra unità, evitando in tal modo di trasferire anche i lavoratori.
<i>Il «centro di lavoro comunitario»</i>	Il «centro di lavoro comunitario» costituisce invece un centro operativo nel quale vengono ospitati lavoratori che dipendono da imprese diverse tra loro, le quali utilizzano postazioni di lavoro situate in una sede diversa da quella propria aziendale. Questa soluzione consente di ovviare ai problemi di isolamento del lavoratore, permettendo di sfruttare gli aspetti positivi legati alla possibilità di svolgere attività lavorativa in luoghi distanti dai locali aziendali ma vicini all'abitazione del lavoratore; i centri comunitari di telelavoro potrebbero costituire soluzione privilegiata se situati in zone dove il pendolarismo ed i tempi impiegati per raggiungere la sede di lavoro sono questioni sociali di rilevante importanza.

- il domicilio del telelavoratore cd. *home work*;
- il *working out*;
- il lavoro «remotizzato»;
- il centro di lavoro comunitario.

La regolamentazione del telelavoro

Mentre nella Pubblica amministrazione l'utilizzo del telelavoro risulta essere in qualche modo normato⁽⁴⁾, nel settore privato la regolamentazione del telelavoro viene lasciata alle parti sociali, le quali, a livello nazionale o aziendale, hanno prestato la dovuta attenzione al nuovo istituto ed hanno stabilito delle regole di disciplina cui attenersi nella sottoscrizione dei relativi Accordi con il personale telelavoratore. In particolar modo, con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confeservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Claii, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confetta, Confinterim, Legacooperative, Unci, da una parte e Cgil, Cisl, Uil dall'altra, hanno recepito il contenuto dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro, concluso il 16 luglio 2002 tra Unice-Ueapme, Ceep e Ces, senza grosse modificazioni.

Accordo-quadro europeo sul telelavoro

- Il Consiglio Europeo ha invitato le parti sociali a procedere alla negoziazione di Accordi diretti a modernizzare l'organizzazione del lavoro, includendo intese riguardanti la flessibilità sul lavoro, finalizzati alla produttività e competitività delle imprese sul mercato ed a garantire il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza;
- il telelavoro viene riconosciuto un mezzo per le imprese e gli enti pubblici di servizi che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro ed un mezzo per i lavoratori che permette di conciliare l'attività lavorativa

va con la vita sociale, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

- intento di sfruttare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, incoraggiare questa forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità dei lavori e con lo scopo sociale di offrire alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
- l'attuazione dell'Accordo non deve costituire motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori;
- gli Stati membri, nel dare attuazione all'Accordo, devono evitare di porre oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Accordo interconfederale 9 giugno 2004

L'Accordo interconfederale recepisce *in toto* quanto già era previsto dall'Accordo-quadro europeo offrendo, in tal modo, una regolamentazione generale dell'istituto; è prevista, inoltre, la possibilità per la contrattazione collettiva ai vari livelli, di intervenire a titolo di integrazione ovvero adeguamento dei principi e criteri definiti dall'Accordo in parola al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro.

Telelavoro - In primis l'Accordo definisce che cos'è il telelavoro: il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa. Pertanto il telelavoro non costituisce una nuova forma di lavoro, ma una modalità organizzativa di un «normale» rapporto di lavoro subordinato che permette all'azienda di modernizzare l'organizzazione del lavoro stesso e ai lavoratori offre l'opportunità di conciliare

(4) Accordo per il lavoro stipulato dalle parti sociali il 24 settembre 1996, legge n. 191 del 16 giugno 1998, art. 4, Regolamento attuativo emanato con Dpr n. 70/1999.

L'attività lavorativa con la vita sociale. Inoltre, tale modalità di lavoro potrebbe consentire l'ampliamento delle opportunità di lavoro per talune categorie di lavoratori, come le persone disabili.

Per quanto concerne la figura del telelavoratore, esso è definito come colui che svolge telelavoro così come sopra precisato.

Voluntarietà del telelavoro - Lo svolgimento del telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore.

Il telelavoro può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

La peculiarità di svolgimento della prestazione lavorativa si riflette inizialmente sugli obblighi di informazione del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

In particolare dovranno essere specificati, oltre al contratto collettivo di lavoro applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa, l'unità produttiva cui il lavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Il carattere volontario del ricorso al telelavoro è tale nel caso in cui il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa: è prevista, infatti, la possibilità per il lavoratore, qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, di accettare o respingere tale offerta.

Parallelamente, è prevista la possibilità per l'imprenditore, nel caso in cui il lavoratore esprimesse la volontà di svolgere telelavoro, di accettare o rifiutare la richiesta.

Ulteriore espressione del carattere volontario del telelavoro si manifesta nella previsione secondo cui non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né modifica delle condizioni del rapporto di lavoro, l'eventuale rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro.

Reversibilità del telelavoro - Nel caso in cui il telelavoro non fosse ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di Accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può implicare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta del datore stesso ovvero del lavoratore.

L'Accordo interconfederale non contiene una specifica previsione in merito al caso in cui il telelavoro sia ricompreso nella descrizione della prestazione lavorativa. In tale caso, la reversibilità potrà essere disposta unilateralmente come espressione del potere datoriale di conformazione della prestazione lavorativa dal punto di vista organizzativo.

Diritti del lavoratore - Partendo dal presupposto che il ricorso al telelavoro costituisce una diversa modalità di svolgimento, dal punto di vista organizzativo, della prestazione lavorativa, l'Accordo dispone che il telelavoratore fruisca degli stessi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo, di un lavoratore compara-

to che svolge attività lavorativa nei locali dell'impresa. A tale proposito, si chiarisce, inoltre, che il passaggio al telelavoro non incide sullo *status* del lavoratore.

Pertanto, il ricorso al telelavoro non deve costituire motivo di detrimento del livello generale di tutela assicurato ai lavoratori secondo quanto, del resto, previsto dall'Accordo-quadro europeo.

Strumenti di lavoro - La peculiarità di svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'impresa implica innanzitutto la definizione, prima dell'inizio del telelavoro, di ogni questione relativa agli strumenti di lavoro e responsabilità connessa al loro utilizzo in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione relativa ai costi.

In via generale il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Inoltre è compito del datore di lavoro fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

In merito ai costi sostenuti dal telelavoratore è previsto che:

- ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provveda alla compensazione o copertura dei costi direttamente connessi con l'attività lavorativa, in particolare quelli derivanti dalla comunicazione;

- il datore di lavoro deve farsi carico dei costi derivanti dalla perdita o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Per quanto concerne il lavoratore è fatto obbligo allo stesso di:

- non diffondere materiale illegale via internet;
- avere cura degli strumenti di lavoro affidategli;

- *in caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro, darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.*

Protezione dei dati e diritto alla riservatezza - L'utilizzo di strumenti informatici per lo svolgimento della prestazione lavorativa implica la necessità e responsabilità per il datore di lavoro di adoperare appropriate misure, in particolare per quanto riguarda il *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Inoltre, è compito del datore di lavoro informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati; in particolare il lavoratore deve essere informato in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

All'obbligo di informazione del datore di lavoro fa da contraltare la responsabilità del lavoratore di rispettare le citate norme e regole.

Un'ulteriore implicazione che deriva dall'utilizzo degli strumenti informatici consiste nell'obbligo per il datore di lavoro di rispettare il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

A tal fine l'installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionato all'obiettivo perseguito e deve essere effettuato nel rispetto delle disposizioni concernenti l'utilizzo dei videoterminali (Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994 e, ora, Tu sulla sicurezza).

Salute e sicurezza - *Lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori del luogo di lavoro non implica il venir meno della responsabilità del datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza professionale del telelavoratore, secondo quanto previsto in materia dalla legislazione nazionale e dai contratti collettivi applicabili. Inoltre il datore di lavoro deve informare il telelavoratore in merito alle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in particolare per quanto attiene all'esposizione al video. Di contro il lavoratore è tenuto ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza.*

Al fine di verificare la corretta applicazione delle misure di tutela della sicurezza e salute del lavoratore, è prevista la possibilità per il datore di lavoro, per le rappresentanze dei lavoratori e per le autorità competenti di accedere al luogo in cui viene svolto il telelavoro.

Tale accesso deve avvenire conformemente alla normativa nazionale e alle disposizioni dei contratti collettivi. Inoltre, nel caso in cui la prestazione si svolga nel domicilio del telelavoratore, tale accesso è subordinato a preavviso ed al consenso dello stesso lavoratore sempre nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Parimenti tale lavoratore può chiedere ispezioni.

Organizzazione del lavoro - Uno degli aspetti delicati connessi al telelavoro è quello concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro. Tale forma di lavoro non consente infatti una puntuale verifica, da parte del datore di lavoro dell'orario effettivamente svolto.

L'Accordo prevede, in particolare, che il telelavoratore gestisca l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, attribuendo allo stesso un margine di autonomia che comunque deve essere esercitata nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili.

La difficoltà di misurazione dei tempi della prestazione lavorativa non deve peraltro comportare l'affidamento di carichi di lavoro eccessivi tali da non consentire il rispetto del normale orario di lavoro.

A tal fine è previsto che il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Infine, al fine di preservare la possibilità di integrazione del telelavoratore con gli altri lavoratori, resa difficile dalla lontananza del telelavoratore dal luogo di lavoro, ed al fine di prevenire l'isolamento del telelavoratore è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di adottare misure idonee come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Formazione - In merito alla formazione e allo sviluppo della carriera, è previsto che i telelavoratori fruiscano delle medesime opportunità dei lavoratori comparabili che svolgono il loro lavoro all'interno dei locali dell'impresa ed, altresì, che siano sottoposti ai medesimi criteri

di valutazione di tali lavoratori. Peraltro, sempre in considerazione della peculiarità del telelavoro, è previsto che i telelavoratori ricevano una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Parimenti è previsto che anche il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possano aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Diritti collettivi - La lontananza dai locali dell'impresa non deve comportare un sacrificio dei diritti collettivi riconosciuti, in genere, ai lavoratori. Pertanto l'Accordo precisa che i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'impresa; in particolare:

- non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori;

- si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi;

- i telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori in conformità alla legislazione ed ai contratti collettivi.

Ai fini *de qua* deve essere precisata, fin dall'inizio, l'unità produttiva alla quale è assegnato il lavoratore.

Infine, è previsto un obbligo di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite dai contratti collettivi.

L'estensione specifica delle misure di igiene e sicurezza del lavoro al telelavoro

Passando in modo più specifico alle disposizioni di interesse, è utile quindi elencare quali disposizioni del Testo unico sulla sicurezza appaiono di particolare rilevanza per l'esecuzione della prestazione con modalità di telelavoro. Ma prima di procedere in questa analisi, è necessario proporre due osservazioni preliminari:

- 1) il testo della norma ricalca, senza particolari e apprezzabili novità, parte dei contenuti dell'Accordo interconfederale e dell'Accordo-quadro europeo relativamente a strumenti di lavoro e sicurezza sul lavoro;
- 2) viene riproposta, in chiusura, un'altra previsione dell'Accordo interconfederale relativa all'organizzazione del lavoro che mal si concilia con i contenuti del Testo unico. Ci si riferisce, in particolare, alla parte finale del comma in commento il quale precisa: «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 di regolamenti o Accordi aziendali».

Viene da chiedersi innanzitutto se le caratteristiche pro-

prie del telelavoro siano state prese veramente in considerazione nel momento in cui si è deciso di dare attuazione al principio generale della delega che richiedeva l'estensione delle disposizioni del Testo unico a tutti i lavoratori e a tutte le tipologie di lavoro e, in secondo luogo, per quale ragione il legislatore non si sia attenuto alla materia della sicurezza ma abbia voluto dire comunque qualcosa di più che trova difficile collocazione nel contesto del Testo unico.

Non si comprende, invero, la finalità di tale previsione, la cui unica ragione potrebbe essere quella di ribadire, comunque, il collegamento con il datore di lavoro e con gli altri lavoratori al fine di assicurare il rispetto dei diritti di informazione e di formazione che riguardano la materia della sicurezza. Ma non vi era necessità di ribadirlo in modo specifico, trattandosi di obblighi di carattere generale che, connessi con il sistema generale di prevenzione, sono previsti in modo espresso in più punti del Testo unico e, laddove necessario, sono anche opportunamente sanzionati.

Accertato che il comma in commento non eccelle per tecnica legislativa, vediamo più in concreto quali parti del Testo unico possono interessare in modo specifico il telelavoro. Vi sono, infatti, delle disposizioni richiamate in modo diretto e altre che trovano applicazione in via generale, quali misure generali di tutela e di prevenzione dei luoghi di lavoro.

Molte disposizioni appaiono coerenti con modalità di esecuzione della prestazione secondo modalità di telelavoro, mentre altre appaiono di difficile lettura, se viste nell'ottica del telelavoro, ovvero del tutto incompatibili con esso e, quindi, di difficile attuazione, con la conseguenza di rendere oggettivamente difficoltoso l'effettivo ricorso al telelavoro.

Inoltre, tenendo conto anche della disposizione generale di cui all'art. 3, comma 1: *«il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio»*, si ritiene che nei casi di esecuzione della prestazione lavorativa con modalità di telelavoro, oltre al rispetto delle prescrizioni e degli obblighi di carattere generale, debba prestarsi particolare attenzione alle disposizioni che di seguito si passa ad elencare, le quali, a parere di chi scrive, comporteranno non pochi problemi organizzativi laddove siano da applicare a realtà produttive e lavorative che adottano o prevedano di adottare modalità di telelavoro.

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro (Capo III del Titolo I)

con particolare riguardo a:

a) misure generali di tutela avendo riguardo, alla sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso (art. 15, comma 1, lett. f); *programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi* (art. 15, comma 1, lett. t); *misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato* (art.

15, comma 1, lett. u); *regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti* (art. 15, comma 1, lett. z);

b) *ammissibilità della delega di funzioni* (art. 16). Una vera opportunità, da valutare con molta attenzione (vedi in prosieguo) per supportare l'adozione di modelli organizzativi che senza far venire meno i principi di cui all'art. 2087 c.c. e l'obbligo di vigilanza che grava sul datore di lavoro, potrebbe risolvere molti aspetti pratici di gestione del rischio nel caso di telelavoro;

c) *obblighi del datore di lavoro non delegabili* (art. 17), soprattutto con riferimento ad alcuni adempimenti, tra cui la valutazione di tutti i rischi, l'adozione delle misure necessarie ai fini della prevenzione incendi, dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, con la designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle dette misure di prevenzione;

d) *obblighi dei lavoratori* (art. 20) con riguardo specifico all'utilizzo corretto delle attrezzature di lavoro e al non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;

e) *obblighi del medico competente* (art. 25) con particolare riferimento alla visita periodica degli ambienti di lavoro. Adempimento che potrebbe essere aggravato nel caso di realtà organizzative fortemente delocalizzate per la presenza di molteplici telelavoratori;

f) *valutazione dei rischi e relativo documento* (art. 28) con riguardo all'*individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e conoscenza del contesto lavorativo* (art. 28, comma 2, lett. f);

g) *adozione di adeguati modelli organizzativi che siano il presupposto per eventuali esimenti da responsabilità della persona giuridica ai sensi del Dlgs n. 231/2001* (art. 30) soprattutto con riguardo alla circostanza che *il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica e la valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello* (art. 30, comma 3) e alla ulteriore circostanza che *il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e dell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico* (art. 30, comma 4);

h) *organizzazione del Servizio di prevenzione e protezione* (art. 31 e segg.);

j) tutte le attività di formazione, informazione e addestramento connesse agli obblighi di sicurezza (sezione IV del Capo III, Tu - artt. 36 e 37) soprattutto con riferimento alla formazione specifica dei lavoratori coinvolti (art. 37);

j) la gestione delle emergenze (sezione VI del Capo III Tu - artt. 43-46) soprattutto tenendo conto degli adempimenti generali quali *l'adozione del programma di interventi, dei provvedimenti e delle istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività e mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro* (art. 43, comma 1, lett. d), oppure, *l'adozione dei provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili* (art. 43, comma 1, lett. e), così come degli adempimenti connessi con il primo soccorso (art. 45) per il quale si deve tenere conto *delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro* e la prevenzione incendi (art. 46) in relazione alla quale si parla di *idonee misure* che tengano conto della funzione di preminente interesse pubblico di tale funzione.

Luoghi di lavoro (Capo I del Titolo II)

con particolare riguardo a:

a) l'adeguamento dei luoghi di lavoro definiti come *i luoghi destinati 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* (art. 62, comma 1, lett. a), tenendo conto della presenza di personale disabile (art. 63), eventualità assai probabile qualora il telelavoro sia scelto per assicurare l'inserimento lavorativo di tale personale.

Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale (Titolo III)

a) Obblighi del datore di lavoro (art. 71) con riguardo specifico alla scelta delle attrezzature di lavoro e alla valutazione in ordine alle *condizioni e caratteristiche del lavoro da svolgere; ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro; ai rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature; ai rischi derivanti da interferenze con altre attrezzature già in uso*. Inoltre, la norma rimanda espressamente all'obbligo di adottare *adeguate misure tecniche ed organizzative*, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi alle attrezzature con rinvio, per l'elencazione di tali misure, all'Allegato VI.

b) Impianti e apparecchiature elettriche (artt. 80-87) soprattutto con riferimento all'adozione delle misure necessarie per assicurare che le apparecchiature elettriche siano messe a disposizione dei lavoratori in modo da salvaguardare ogni eventuale rischio in materia. A tale fine è richiesta una valutazione dei rischi più mirata

in modo da prendere in considerazione *le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze; i rischi presenti nell'ambiente di lavoro; tutte le condizioni di esercizio prevedibili* (art. 80, comma 2);
c) Protezione di edifici, impianti strutture ed attrezzature (art. 85) con riferimento specifico alla previsione che *il datore di lavoro provvede affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dai pericoli determinati dall'innesco elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o sviluppo di gas, vapori, nebbie o polveri infiammabili, o in caso di fabbricazione, manipolazione o deposito di materiali esplosivi*.

Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro (Titolo V)

Al di là delle implicazioni pratiche che può comportare l'adozione della segnaletica per i telelavoratori, appare significativa anche la norma residuale che prevede che, *qualora sia necessario fornire mediante segnaletica di sicurezza indicazioni relative a situazioni di rischio non considerate negli allegati XXIV e XXXII, il datore di lavoro, anche in riferimento alle norme di buona tecnica, adotta le misure necessarie, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza, la tecnica* (art. 163, comma 2).

Conclusioni

Non può, comunque, trascurarsi il fatto che le problematiche specifiche connesse alla sicurezza dei telelavoratori potranno formare oggetto di interpello (art. 12 Tu) nonché di monitoraggio dell'attività che verrà svolta dagli Enti pubblici competenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra i quali l'Ispe, in relazione all'attività di standardizzazione tecnico-scientifica delle metodologie e delle procedure per la valutazione e la gestione dei rischi e per l'accertamento dello stato di salute dei lavoratori in relazione a specifiche condizioni di rischio contribuendo alla definizione dei limiti di esposizione (art. 9, comma 6, lett. n).

Come si può vedere dall'elencazione delle disposizioni sin qui effettuata, alcune disposizioni come ad es. quelle relative ai luoghi di lavoro (art. 62) o quella che prevede la protezione degli edifici (art. 85), formulate in modo tale da rendersi applicabili a tutte le tipologie di rapporto di lavoro e così valide anche nei confronti di coloro che svolgono la prestazione al di fuori dei locali dell'azienda, come i telelavoratori, senza che si tenga conto degli aspetti particolari di tale modalità di esecuzione della prestazione, rendono il debito di sicurezza ancora più pesante per il datore di lavoro, sia per la necessità di procedere alla valutazione di variabili che non sono normalmente prese in considerazione per la stessa tipologia di lavoro svolta in azienda e che, comunque, devono assumere rilevanza in sede di elaborazione e di revisione del documento di valutazione dei rischi, sia per la necessità di affrontare costi maggiori rispetto a quelli che vengono normalmente affrontati per l'implementazione e la manutenzione dei sistemi di sicurezza ordinari riferiti ai locali dell'azienda.

Ciò soprattutto in considerazione della persistente opera-

tività del criterio di responsabilità oggettiva previsto dall'art. 2087 c.c. che, mitigata in parte mediante la previsione espressa del sistema delle deleghe (art. 16), anche in collegamento con l'applicazione della normativa sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (Dlgs n. 231/2001 e art. 30, Tu), continua ad essere il criterio guida per l'attribuzione al datore di lavoro delle responsabilità in materia di igiene e sicurezza del lavoro. Il Dlgs n. 626/1994 non conteneva alcuna disposizione espressa che determinasse l'ammissibilità di una delega di funzioni anche se il suo riconoscimento normativo poteva desumersi dalla lettura, *a contrariis*, dell'art. 1, comma 4-ter del Dlgs n. 626/1994 il quale disponeva che «*Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'art. 4, commi 1, 2, 4, lett. a), e 11, primo periodo.*».

Il Tu opera a questo riguardo una rilevante innovazione prevedendo, all'art. 16, che *la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa purché*

- *risulti da atto scritto recante data certa;*
- *il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- *vengano attribuiti al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
- *attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.*

La delega di funzioni, alla quale deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità, comunque, non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

In pratica, risultano ora normati i principi generali elaborati nel tempo da parte della giurisprudenza sulla delega di funzioni nella materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, ma, poiché viene sempre espressamente richiamato il dovere di vigilanza da parte del datore di lavoro, resta fermo il criterio guida della responsabilità oggettiva di quest'ultimo nella materia, secondo i criteri generali stabiliti dall'art. 2087 c.c.: *«l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.»*

La dottrina e la giurisprudenza hanno sempre ritenuto tale disposizione come «norma di chiusura» del sistema antinfortunistico, preordinata ad individuare, comunque, nel datore di lavoro, il responsabile della sicurezza in azienda, in tutti i casi in cui, nonostante l'adozione di precisi modelli gestionali quali la delega di funzioni, fosse comunque ascrivibile allo stesso una negligenza nell'assolvimento del dovere di vigilanza sul delegato. Va comunque ricordato, a tal fine, che, anche alla luce delle novità introdotte dal Tu, l'inderogabile mantenimento, in capo al datore di lavoro, di alcuni degli obblighi connessi con il sistema di prevenzione e, sentitamente, quelli direttamente connessi con l'organizzazio-

ne interna (quale la predisposizione e la manutenzione del documento di valutazione dei rischi) rendono evidente come sia assai probabile che si verifichino dei «ritorni», per così dire, di responsabilità in capo al delegante pur in presenza di una valida delega di funzioni. Tale criterio-guida è stato mantenuto fermo nella disposizione di cui all'art. 16, Tu e si tratta di un criterio al quale sarà necessario prestare molta attenzione in tutti i casi in cui possa prospettarsi l'eventualità dell'emergere di errori od omissioni di natura organizzativa in sede di elaborazione del documento di valutazione dei rischi nelle aziende a struttura complessa, caratterizzate da una pluralità di sedi e stabilimenti o da una forte delocalizzazione anche nella forma del ricorso al telelavoro. Il semplice ricorso alla delega di funzioni, in questi casi, potrebbe non essere sufficiente ad evitare un'imputazione di responsabilità in capo al datore di lavoro, secondo i criteri di tipo oggettivo previsti dall'art. 2087 c.c. rendendo necessaria l'adozione di altri modelli di gestione di tipo più sofisticato. Non è di poco conto, a questo riguardo anche il richiamo espresso dal Tu alle disposizioni di cui al Dlgs n. 231/2001 (art. 30). Infatti, in base alle disposizioni del Tu è richiesto che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Sono evidenti le implicazioni che potranno derivare per l'adozione dei predetti modelli organizzativi dall'implementazione di procedure interne che prevedano lo svolgimento di una parte dell'attività lavorativa anche con modalità di telelavoro.

In conclusione, il timore che le aziende rallentino o addirittura fermino i processi di prestazioni lavorative in modalità decentrata e in particolare in *home work*, è fortemente fondato. La sicurezza è una questione di civiltà, quando questa, però non vieta o renda difficile lo svolgimento di attività lavorative che, tutto sommato, hanno un bassissimo indice di rischio.