

# IN CRISI LO SMART WORKING?

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO

**T**ra i profili dell'illuminante indagine svolta dalla Fondazione dei Consulenti del lavoro di Milano e Provincia in ordine alla flessibilità oraria nelle aziende su un campione di 231 imprese operanti in Lombardia e nel resto d'Italia (più aggiornata rispetto a quella condotta da Banca Italia su dati amministrativi e indagini rappresentative delle imprese italiane tra il 2019 e il 2023), fa spicco quello inerente allo *Smart Working*. Se ne desume che **lo smart working non è una pratica diffusa** all'interno delle aziende considerate. Una indicazione, questa, che a ben vedere non sorprende. Basta, infatti, ripercorrere i Lavori Preparatori della Legge n. 81/2017 contenente appunto la disciplina del lavoro agile. Di particolare interesse appaiono i resoconti della XI Commissione Permanente (Lavoro pubblico e privato) istituita presso la Camera dei Deputati. Il 18 gennaio 2017, un Deputato "rileva l'opportunità di approfondire la portata dell'art. 19, comma 1, ai sensi del quale: «il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile», chiedendosi se si configuri un generale obbligo di protezione anche per prestazioni di lavoro svolte al di fuori dei locali aziendali". E a supporto il Presidente dichiara che "si debbano approfondire le implicazioni delle disposizioni dell'art. 19, in materia di sicurezza del lavoro nell'ambito del cosiddetto lavoro agile". A sua volta, altro Onorevole osserva che, "per quanto attiene alla sicurezza sul lavoro, a suo avviso, dovrebbe precisarsi che la responsabilità del datore di lavoro è essenzialmente riferibile ai mezzi e agli strumenti forniti al lavoratore". E propone di sostituire l'art. 19, comma 1, con il seguente: "Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in

modalità di lavoro agile, limitatamente agli strumenti e ai mezzi forniti per svolgere la prestazione lavorativa. A tal fine, all'atto della stipula dell'accordo di cui all'art. 16, il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Tale informativa dovrà essere aggiornata, se necessario, nel caso in cui venissero forniti al lavoratore, successivamente alla stipula, altri strumenti o mezzi per la prestazione".

Anche un terzo Deputato propone una diversa formulazione: "Il datore di lavoro garantisce la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Gli obblighi relativi si intendono interamente assolti con la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di un'informativa scritta nella quale sono individuati, limitatamente alla dotazione degli strumenti forniti dal datore di lavoro al lavoratore, i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro". Il primo Deputato aspira poi a sostituire la parola "garantisce" con la parola "promuove". Invece, altri tre Onorevoli vorrebbero sopprimere la parola: "almeno", o, in alternativa, "dopo le parole: almeno annuale", "aggiungere le seguenti: ovvero ogni qualvolta lo stesso lavoratore presti la propria attività lavorativa in un luogo diverso". Ad avviso dell'on. Tinagli, dovrebbero essere sopprese "le parole: e i rischi specifici". Mentre l'on. Polverini suggerisce di "aggiungere, in fine, le parole: nonché le azioni messe in campo dal datore di lavoro stesso per impedirli". Il 21 febbraio 2017, il primo Deputato "chiede la ►

votazione del suo emendamento, volto a scongiorare, come chiesto da numerosi soggetti auditi, l'aumento dei costi e degli oneri burocratici a carico dei datori di lavoro, chiarendo che il contenuto dell'informativa che essi hanno l'obbligo di trasmettere al lavoratore e ai rappresentanti per la sicurezza è limitato agli strumenti forniti". Ma l'emendamento è respinto dalla Commissione. Il terzo Deputato, in merito al proprio emendamento, osserva che "esso raccoglie le istanze, emerse nel corso delle audizioni, volte a prevedere la limitazione della responsabilità dei datori di lavoro alla strumentazione da essi fornita", e spiega che, "a suo avviso, l'attuale testo dell'art. 19 sembrerebbe adombrare **l'estensione di tale responsabilità anche agli ambienti nei quali il dipendente espleta la sua prestazione in modalità di lavoro agile, cosa che non può essere accettata e che espone il datore di lavoro a possibili interpretazioni estensive della norma da parte della magistratura**". Interviene a questo punto il sottosegretario, e sostiene che "il testo dell'art. 19 è volto ad assicurare un limite minimo degli obblighi del datore di lavoro, rappresentato dalla trasmissione annuale di tale documento, ferma la possibilità di aggiornare l'informativa nel corso dell'anno". Ma non tranquillizza il primo Deputato intervenuto: "L'art. 19 appare riguardare non solo la strumentazione messa a disposizione del lavoratore ma anche gli ambienti in cui egli espleta la sua prestazione in modalità di lavoro agile.

Pur riconoscendo che la volontà del legislatore non può essere quella di esporre i datori di lavoro a un tale carico di responsabilità, ritiene che l'imprecisa formulazione del testo **potrebbe esporre i datori di lavoro a interpretazioni giurisprudenziali sfavorevoli**". Ribatte il sottosegretario non senza ottimismo: "Il testo dell'art. 19 non dà luogo ad equivoci sull'ambito della responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza del lavoratore. Nella norma si evidenzia, infatti, che il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza sul lavoro e, a

tal fine, consegna l'informativa annuale sui rischi, in questo modo chiarendo che in tale atto si sostanzia la garanzia dovuta".

Ulteriore replica del Deputato critico: "una migliore formulazione del testo favorirebbe una **maggiore diffusione del lavoro agile, che potrebbe, invece, essere ostacolata dalla paura dei datori di lavoro di essere coinvolti in contenziosi**". Risolutivo è il richiamo del Presidente all'esigenza di approvare rapidamente la legge, anche a costo di non affrontare tutti i punti che pur richiederebbero "una migliore esplicitazione": "Pur riconoscendo la ragionevolezza delle argomentazioni addotte dai colleghi intervenuti, ricorda che la necessità di giungere ad una celere approvazione del provvedimento non permette di affrontare tutti i punti che necessiterebbero di una migliore esplicitazione. Concorda, tuttavia, con il sottosegretario, sulla chiarezza del testo dell'art. 19, in base al quale gli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza del lavoratore si esauriscono con la consegna dell'informativa scritta". Non a torto, però, una Deputata insiste: "Pur aderendo all'invito al ritiro del suo emendamento, sottolinea l'esigenza di evitare la confusione, nella quale sono incorsi anche i colleghi intervenuti, tra lavoro agile e lavoro da casa o telelavoro. La peculiarità del cosiddetto lavoro agile sta, infatti, nella possibilità di espletare la prestazione lavorativa in qualunque situazione, anche sconosciuta al datore di lavoro, e con qualsiasi tipo di strumentazione. Da ciò discende, a suo avviso, la necessità di delimitare l'ambito di responsabilità del datore di lavoro e, a tale proposito, sollecita i colleghi e il Governo a un'ulteriore riflessione sul tema, valutando anche la possibilità di impegnare l'Esecutivo con la presentazione di un apposito ordine del giorno in Assemblea". Ne trae spunto l'Onorevole apparso più critico nell'ambito della Commissione. Invero, "osserva che le affermazioni della collega corroborano quanto da lui detto sulla potenziale gravosità della responsabilità in capo al datore di lavoro. Non concorda, tuttavia, con ►

la collega sulla possibilità che il lavoro agile possa essere svolto ovunque, dal momento che le statistiche evidenziano una spiccata preferenza per lo svolgimento della prestazione lavorativa dalla propria abitazione. A suo avviso, la presentazione di un ordine del giorno non garantisce la stessa incisività dell'approvazione di una apposita disposizione". La conclusione dei lavori è deludente per i deputati intervenuti: i loro emendamenti all'art. 19, comma 1, vengono drasticamente respinti.

Non ci vuol molto a comprendere che l'interpretazione per così dire "autentica" suggerita alla Camera dei Deputati dal Governo nella persona del Sottosegretario e dal Presidente della XI Commissione è tutt'altro che convincente. I lavoratori agili - per giunta lavoratori subordinati (v. art. 18, commi 1 e 2, della Legge n. 81/2017) - non sono riconducibili ad alcuna delle categorie previste nei commi successivi al quarto dell'art. 3, D.lgs. n. 81/2008 (neppure alla categoria dei telelavoratori di cui all'art. 3, comma 10, D.lgs. n. 81/2008).

Dunque, una legge nata sotto auspici tutt'altro che buoni. Ma per giunta una legge vissuta tutt'altro che bene. Certo, il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto all'esito di un confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro il 7 dicembre 2021 faceva ben sperare. Il Protocollo, all'art. 6, intitolato "Salute e sicurezza sul lavoro", prevedeva che "ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, L. n. 81/2017", ma poi aggiunge che "si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008 alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali". Il fatto è che le norme dettate a tutela della sicurezza dei lavoratori agili sono rimaste largamente scritte sulla carta, ma di fatto largamente non osservate, né fatte osservare. E non basta. Leggiamo il disegno di legge sulle piccole e medie imprese approvato il **22 ottobre 2025** dal Senato della Repubblica. All'art. 11, inti-

tolato "Salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile", introduce una modifica a quell'art. 3, D.lgs. n. 81/2008 che al comma 4 dispone che "il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo". E la modifica consiste in un nuovo comma inserito tra i "commi successivi" nell'art. 3, il comma 7-bis ove si stabilisce a carico del datore di lavoro un unico obbligo a tutela dei lavori agili: "Per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, e in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali".

Il risultato è che, in base al nuovo comma 7-bis, la consegna dell'informativa scritta varrebbe ad assicurare "l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro". Tanto è vero che nello stesso comma 7-bis, alla lettera b), si provvede a modificare il regime sanzionatorio contemplato per datore di lavoro e dirigenti dall'art. 55, comma 5, lettera c), D.lgs. n. 81/2008. Ma attenzione: esclusivamente "per la violazione dell'obbligo informativo di cui all'art. 3, comma 7-bis".

Sarà sufficiente questa modifica per indurre le aziende, ivi comprese le microimprese, ad utilizzare senza remore lo *smart working*?