

Quaderni della sicurezza AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Nuove tecnologie per la formazione e la sicurezza



Interventi di:

Lorenzo Fantini
Rocco Vitale
Vincenzo Farina
C. De Petris, A. Nebbioso
e G. Simoncelli
Maria Elena Ortolani
Paolo Chitussi
Roberto Arteconi
e Claudio Galbiati
Alessio Calantropio
L. Prestinenzza Puglisi,
C. Landi, D. Sani
e G. Semeraro
F. Naviglio e Ufficio
Formazione AiFOS
Nicola Corsano
e Amir Baldissera
Marco Magro
Oriana Pozzi
e Omar Frigerio
Lorenzo M. Pelusi

Rubrica "FormArtista"

di Andrea Cirincione

giugno 2020
n. 2, anno XI



LAVORO AGILE E COVID-19: I RISCHI DEL TELELAVORO DOMICILIARE EMERGENZIALE

Autore: Lorenzo M. Pelusi¹



**#LAVOROAGILE #SMARTWORK
#TELELAVORO #COVID19
#SALUTE #SICUREZZA**

ABSTRACT

Ll saggio esamina il lavoro agile per come disciplinato dal legislatore nell'emergenza epidemiologica, proponendone una lettura critica considerato che, per le sue attuali caratteristiche, sembrerebbe assumere più i tratti del telelavoro domiciliare. L'autore si sofferma poi sulla disciplina prevenzionistica di tale istituto, mettendone in luce gli aspetti più rilevanti che emergono dal raccordo tra Legge 81/17, D.Lgs. 81/08 e decretazione emergenziale in materia.

Con il [DPCM del 26 aprile 2020](#) è stata battezzata la c.d. fase 2 dell'emergenza, in cui si allentano e allo stesso tempo si generalizzano e normalizzano le misure di contenimento del nuovo Coronavirus, con il quale si accetta ormai di dover "convivere". Ma sin dalle prime avvisaglie della fase 1, con il [D.L. 6/2020 del 23 febbraio](#), e da ultimo, nel [D.L. 34/2020 del 19 maggio](#) (c.d. "decreto rilancio"), il Governo ha scelto di far fronte al rischio di contagio nei luoghi di lavoro

in primo luogo incentivando il ricorso alla modalità di lavoro agile per i datori di lavoro privati, attraverso l'eliminazione dell'obbligo di stipula degli accordi individuali. Anche per le pubbliche amministrazioni si è puntato su una tipologia di lavoro agile, che è stato reso formalmente, per l'intera durata dello stato di emergenza epidemiologica, l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione dall'art. 87 del D.L. 18/2020 (c.d. "cura Italia", convertito dalla [Legge 27/2020](#)). Risultato ne

¹ Dottore di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Bergamo.



è che, secondo gli ultimi dati del [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), al 29 aprile 2020 i lavoratori agili erano 1.827.792, dei quali ben 1.606.617 hanno avuto accesso a questa modalità di lavoro solo a seguito delle norme sull'emergenza epidemiologica.

In particolare, l'art. 90 del “decreto rilancio” conferma che i datori privati possono continuare ad applicare il lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali richiesti a fini probatori ed amministrativi dalla [Legge 81/2017](#), venendo quindi meno sia il vincolo della forma scritta per l'accordo, sia il requisito del consenso di entrambe le parti. Il datore sembra, infatti, legittimato a disporre in via unilaterale l'adozione di questa forma organizzativa della prestazione, pur restando fermi gli obblighi, entrambi da assolvere in via telematica, di comunicazione al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori coinvolti e della data di cessazione della prestazione agile e di informazione di questi lavoratori (insieme al loro rappresentante per la sicurezza) circa i rischi generali e specifici connessi a tale modalità di lavoro, con cadenza almeno annuale. Il sacrificio del consenso del lavoratore deve, naturalmente, giustificarsi alla luce della necessità, del tutto straordinaria, di ridurre al minimo gli spostamenti della popolazione e la frequentazione degli ambienti di lavoro, per ragioni di salute pubblica.



DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

Per lavoro agile deve intendersi, ai sensi dell'art. 18, Legge 81/2017, una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo scritto tra le parti ed eseguita senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. La prestazione viene, quindi, svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, eventualmente anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista anche una tutela in loro favore in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'Inail nella [Circolare n. 48/2017](#).

I vantaggi che hanno determinato il diffondersi di questa nuova modalità organizzativa sono, da un lato, una migliore conciliazione degli impegni familiari e personali e il risparmio del tempo necessario per il tragitto casa-lavoro (che vuol dire anche meno stress e meno inquinamento); dall'altro lato, tali benefici consistono in un aumento della produttività – come confermato anche da [recenti indagini](#) – il rafforzamento del legame di fiducia con l'azienda e del senso di responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi, nonché infine un risparmio di costi strutturali per le imprese (immobiliari e relativi ai consumi). Ciò fino a quando, ad aggiungersi ai vantaggi appena elencati, è intervenuto anche quello di rispondere efficacemente al bisogno di ridurre al minimo i contatti interpersonali e gli spostamenti, per contenere l'epidemia.

LAVORO AGILE VS TELELAVORO

Ma è proprio tale obiettivo di “isolamento domiciliare” su larga scala a rendere evidente come nella situazione attuale, in cui è richiesto di lavorare stabilmente da casa, il suddetto principio di alternanza tra prestazione in ufficio e da remoto verrebbe senz'altro meno, al punto da chiedersi se non sia più adeguato



il ricorso al telelavoro – come disciplinato dall’Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 – con il quale l’attività lavorativa viene regolarmente svolta al di fuori dei locali aziendali². In particolare, esistono varie forme di telelavoro e in questo caso verrebbe in rilievo l’opportunità del telelavoro domiciliare. Va precisato che, a rendere improprio il ricorso al lavoro agile in questi mesi di isolamento emergenziale, non è tanto la prescritta assenza di una “postazione fissa”, quanto l’impossibilità di rispettare l’altro elemento essenziale della fattispecie, consistente nello svolgimento della prestazione in parte in azienda, in parte da remoto. Per assenza di una postazione fissa, infatti, deve intendersi non una necessaria variabilità del luogo esterno scelto per svolgere la prestazione, bensì l’insussistenza di un obbligo per il datore di fornire al lavoratore una postazione di lavoro fissa, quale insieme del piano e degli strumenti di lavoro (scrivania, sedia, computer, tastiera, ecc.). Tale requisito, pertanto, non è di per sé incompatibile con l’obbligo di lavorare permanentemente da casa.

Nel “decreto rilancio” si ribadisce, all’art. 90, comma 2, una facoltà già desumibile in negativo dalla disciplina del lavoro agile: la prestazione a distanza può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dal datore di lavoro. Viene, invece, introdotto un nuovo diritto (temporaneo) di accesso al lavoro agile nel settore privato, analogo a quello stabilito dall’art. 39, comma 1, D.L. 18/2020, per i lavoratori disabili o aventi nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, diritto peraltro esteso in sede di conversione del decreto anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse. Ai sensi del primo comma dell’art. 90, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i lavoratori con almeno un figlio

minore di anni 14 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, con le semplificazioni suddette. Ciò ad una duplice condizione: che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore. Ne consegue che, fatte salve queste ultime ipotesi fra cui rientra anche il caso di mansioni non realizzabili da remoto, i lavoratori con figli sotto i quattordici anni hanno più di un semplice diritto di precedenza, come quello per le lavoratrici madri e per i genitori di figli disabili, introdotto con il comma 3-bis dell’art. 18, Legge 81/2017, o quello per i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, di cui all’art. 39, comma 2, D.L. 18/2020 (su quest’ultimo titolo di priorità, cfr. [Tribunale Grosseto](http://www.tribunalegrosseto.it), 23/04/2020). I lavoratori con figli minori di 14 anni vantano, infatti, un diritto a lavorare a distanza anche se per i loro colleghi non sia stata nemmeno attivata simile modalità organizzativa – circostanza che invero, nell’attuale contesto emergenziale, dovrebbe essere comunque esclusa. Va evidenziato, inoltre, che questo nuovo diritto sembra volto più ad agevolare la conciliazione vita-lavoro, considerata la chiusura delle scuole, piuttosto che a rispondere ad esigenze di contenimento del contagio.

Ci si potrebbe peraltro chiedere se, nella situazione attuale, il lavoro da remoto rappresenti un diritto per tutti i lavoratori e non solo per le categorie espressamente indicate dal legislatore. Va, innanzitutto, chiarito che i contenuti dei vari Protocolli condivisi sottoscritti da Governo e parti sociali hanno pacificamente natura normativa³. Ciò perché l’osservanza del Protocollo condiviso del 24 aprile è prescritta dal DPCM del 26 aprile e il potere di individuare le misure di

² Così anche M. Menegotto, <http://www.bollettinoadapt.it/coronavirus-trasferte-lavoro-agile-e-telelavoro/>

contenimento del contagio è stato attribuito al Presidente del Consiglio dei Ministri con il D.L. 19/2020. Si ha, quindi, un singolare gioco di richiami per cui, a cascata, si finisce per dover riconoscere la valenza precettiva dei protocolli. Permangono, tuttavia, dei dubbi circa l'obbligatorietà del ricorso al lavoro agile, considerato che al punto 8 del Protocollo da ultimo citato, si è concordato che le imprese "potranno" disporre la chiusura di tutti i reparti che possano continuare a funzionare attraverso il lavoro a distanza. L'incertezza di tale formula, però, non sembra risolutiva: va, infatti, ricordato che, laddove si ritenesse questa forma di lavoro domiciliare una vera e propria misura necessaria a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori – in quanto l'unica in grado di azzerare il rischio di contagio nei luoghi di lavoro – l'adozione di detto schema organizzativo sarebbe obbligatoria ai sensi dell'art. 2087 C.C., quantomeno per tutte quelle attività che risultino eseguibili da remoto.

I PROFILI DI SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE

Veniamo ora ai profili di salute e sicurezza propri di questa forma di organizzazione della prestazione. In primo luogo, va chiarito se, al di là dell'informativa scritta ex art. 22, della Legge 81/2017, i datori di lavoro abbiano anche altri obblighi nei confronti dei lavoratori agili. Pur in assenza di un raccordo espresso con il D.Lgs. 81/08, deve ritenersi applicabile al lavoro agile l'art. 3, comma 10, di quest'ultimo decreto, il quale introduce un regime specifico per «tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico». Tale formulazione sembra, infatti, atta a ricomprendere anche quella parte di prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali nell'ambito del lavoro agile. Ne consegue che, anche alla prestazione da

remoto, si applicheranno le previsioni di cui all'art. 3, comma 10, ovvero il Titolo VII del Testo unico, dedicato ai videoterminali, nonché l'adozione di misure per prevenire l'isolamento del lavoratore e l'effettuazione da parte del datore di sopralluoghi volti a verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza. Qualora la prestazione sia svolta presso il domicilio del dipendente, l'accesso è subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore. In estrema sintesi, si può affermare che l'obbligo di sicurezza scaturente dall'applicabilità dell'art. 3, comma 10, si riduce – anche in considerazione dell'impossibilità di effettuare sopralluoghi nell'attuale contesto di emergenza epidemiologica – a un obbligo di formazione a favore dei lavoratori agili avente ad oggetto la scelta di un luogo idoneo per rendere la prestazione a distanza, l'allestimento di una postazione di lavoro sicura, i rischi connessi all'uso degli strumenti informatici e tecnologici e i rischi psicosociali, il cui principale mezzo di prevenzione resta lo strumento della disconnessione.

Altra previsione contenuta nella decretazione emergenziale (confluita poi nell'art. 90, comma 4, del 'decreto rilancio') è volta a semplificare l'obbligo informativo circa i rischi generali e specifici connessi al lavoro agile, rendendo possibile il suo adempimento anche tramite il mero invio della [documentazione resa disponibile sul sito dell'Inail](#).

RISCHI SPECIFICI DEL LAVORO A DISTANZA

Ma quali sono i rischi specifici insiti nel lavoro a distanza? Va per prima cosa premesso che, in questa drammatica fase di emergenza, sono comunemente riscontrati sintomi quali ansia, depressione e disturbi del sonno, a riprova di quanto la stessa pandemia abbia inevitabilmente inciso sul benessere psico-

³ Per un approfondimento circa natura ed efficacia delle raccomandazioni contenute nei DPCM, cfr. P. Pascucci, <https://aifos.org/inst/aifos/public/data/general/files/bacheca/news/2020/Pascucci-DSL.pdf>



fisico delle persone. Diversa cosa sono quei rischi che, invece, sono specificamente derivanti dall'esecuzione della prestazione da remoto. Ma si tratta di una distinzione difficile da operare nella pratica, data l'intima interrelazione fra i due piani.

I rischi specifici del lavoro a distanza sono di varia natura, ricomprendendo rischi sia per la salute fisica che per quella psichica. Fra i primi rientrano, ad esempio, i rischi per l'apparato muscolo-scheletrico, poiché nel lavoro da remoto i rischi legati all'ergonomia posturale e visiva e al rispetto di tempi di lavoro salubri sono maggiori rispetto a quelli a cui sono esposti i lavoratori che svolgono la prestazione nell'ambito dell'impresa. Da una [recentissima indagine](#) condotta nel Regno Unito dallo Institute for Employment Studies, sono peraltro emersi notevoli elementi critici riguardo al lavoro da casa. Nella maggior parte dei casi, i lavoratori intervistati hanno, infatti, lamentato un generalizzato aumento dei disturbi muscolo-scheletrici, disturbi del sonno e senso di affaticamento. Circa la metà dei 500 intervistati ha, invece, dichiarato di lavorare oltre l'orario d'ufficio e in orari anche notturni.

Quanto ai rischi per il benessere mentale, vanno innanzitutto menzionati il rischio di burnout e quello di isolamento. Il primo consiste in una sorta di esaurimento da sovraccarico lavorativo, che può essere determinato dall'iperconnettività resa possibile dalle tecnologie digitali. Essere sempre raggiungibili può accentuare il conflitto tra tempi dedicati al lavoro e tempo per la famiglia o, comunque, per la propria sfera personale, poiché lo stesso confine tra lavoro e vita privata tende a sbiadire. In questo modo si potrebbero dilatare a dismisura i tempi di lavoro, creando forme di dipendenza tecnologica o portando il lavoratore a livelli di stress tanto gravi da poter sfociare nel burnout. Queste (estreme) conseguenze spesso derivano da un aumento del carico di lavoro deliberatamente deciso dai superiori nell'errata convinzione che il vantaggio di lavorare da casa debba essere compensato da un'estensione dell'orario di

lavoro o dalla reperibilità h24, ma a volte sono, invece, il frutto di un bisogno del lavoratore di dimostrare al datore di lavoro che la remotizzazione della prestazione non ha inciso sul proprio rendimento, se non in termini migliorativi. Quest'ultimo rischio aumenta, peraltro, in un momento come questo, in cui si intensifica il timore di poter perdere il lavoro per via delle gravi conseguenze economiche che sta già subendo il nostro sistema produttivo a causa della crisi pandemica.

Per contrastare i rischi legati alla reperibilità continua, il legislatore ha previsto che nell'accordo individuale di lavoro agile debbano essere espressamente definiti «i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro». Data l'attuale configurazione (impropria) dell'istituto, finché non si tornerà all'ordinario regime di obbligatorietà degli accordi individuali, sarebbe opportuno includere nell'informativa sui rischi trasmessa al lavoratore una specifica sezione che definisca i tempi minimi di riposo da rispettare oppure che circoscriva lo svolgimento dell'attività lavorativa entro certi limiti temporali.

Nella prassi, si riscontra di frequente un'organizzazione del lavoro agile con una perfetta coincidenza dell'orario previsto per la prestazione a distanza con l'orario di lavoro normalmente praticato in azienda. Va notato che così si finisce per sacrificare la "agilità" dell'istituto, fondato su flessibilità e autonomia, imbrigliando la prestazione all'interno di confini rigidi. Quindi, da un lato si svincola il lavoratore dall'obbligo di presenza in azienda, ma non lo si libera dall'obbligo di rispetto di determinati orari di lavoro. Ciò denota la mancanza di un vero cambiamento organizzativo oltre il mero spostamento della sede di lavoro dall'azienda al domicilio, svilendo gli obiettivi di transizione dal lavoro a tempo al lavoro per obiettivi che animano questa nuova modalità organizzativa⁴.

Un miglior temperamento tra le esigenze



di tutela del lavoratore e la natura flessibile del lavoro agile si potrebbe raggiungere limitandosi a raccomandare di evitare il lavoro notturno, ma lasciando allo stesso tempo ai lavoratori ampia libertà di scelta della fascia oraria in cui lavorare, salve ovviamente eventuali necessità lavorative di reperibilità.

Il rischio di isolamento si concretizza, in particolar modo, per chi vive da solo ed è maggiormente esposto alla depressione a causa della mancanza di interazioni umane, che sono (state) di fatto precluse con riferimento a ogni aspetto della vita, inclusi i contatti lavorativi e quelli affettivi. Lavorando da casa per più giorni consecutivi, infatti, la mancanza di comunicazione e di scambio con i colleghi può ripercuotersi negativamente sulla salute del lavoratore e questo rischio si acuisce se il telelavoro a domicilio è frequente. A maggior ragione, pertanto, aumenterà in un periodo in cui la vita

sociale e di relazione è stata proibita. Sarà, di conseguenza, opportuno organizzare l'attività lavorativa incentivando regolari interazioni (anche solo digitali, tramite videoconferenze) e, possibilmente, anche momenti di pausa, che i lavoratori possano scegliere di trascorrere insieme in collegamento video, per coltivare la socializzazione anche da remoto. Non a caso, nella [Circolare del Ministero della Salute del 29 aprile 2020](#) si è rimarcato quanto sia «opportuno che il medico competente collabori con il datore di lavoro nell'individuazione di strumenti e contenuti informativi/formativi per i lavoratori, anche nell'ottica di contribuire ad evitare l'isolamento sociale a garanzia di un complessivo benessere psico-fisico». Si noti che l'esigenza di prevenire l'isolamento dei lavoratori è di regola assoluta, nel lavoro agile, dal fatto che la prestazione è almeno in parte eseguita all'interno dei locali aziendali, mentre nella configurazione emergenziale della fattispecie la prestazione è continuamente svolta per intero presso il domicilio del lavoratore, così determinandosi un aumento esponenziale del rischio suddetto.

In conclusione, si deve riconoscere il grande valore di questa modalità di organizzazione della prestazione, in quanto in molti casi si è rivelata la sola che consentisse di continuare a lavorare mantenendo i migliori livelli di sicurezza per i lavoratori. D'altra parte, non si deve confondere questo telelavoro a domicilio emergenziale con quello smartworking, contraddistinto da tutt'altre finalità e flessibilità, nato all'estero e – non senza qualche difficoltà e differenza – importato in Italia, prima dalla contrattazione collettiva e poi dal legislatore, sotto forma di lavoro agile.

⁴ PV. anche M. Tiraboschi, <http://www.bollettinoadapt.it/un-contributo-alla-gestione-delle-problematiche-giuslavoristiche-della-emergenza-da-coronavirus/>

