



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio (Classe L-33)

**LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA
SICUREZZA DEL LAVORATORE
DURANTE LA PANDEMIA DI COVID-19**

**(PROTECTION OF WORKERS' HEALTH
AND SAFETY DURING THE COVID-19
PANDEMIC)**

Relatore:
Prof. Di Stasi Antonio

Rapporto Finale di:
Alesci Ludovica

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

1. Introduzione
2. Evoluzione della normativa sulla tutela della salute e della sicurezza del
lavoratore
3. Covid-19 e tutela dei lavoratori
4. Tutela della salute e della sicurezza del lavoratore nello Smart working
5. I rischi legati allo Smart working
6. Conclusione
7. Bibliografia

INTRODUZIONE

L'argomento della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore è da sempre un tema centrale del nostro ordinamento.

L'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) definisce la salute come uno "stato di benessere fisico e psichico" e la considera come un fattore non solo individuale ma anche collettivo.

L'articolo 32 della Costituzione italiana recita: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti."

Vengono così stabiliti i principi fondamentali per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore sia come diritto individuale, sia come diritto collettivo.

Infatti, da un lato si afferma il diritto dell'individuo a recuperare la piena efficienza fisica e funzionale; dall'altro, si riconosce l'interesse dell'individuo di avere soggetti pienamente validi che lavorano nei vari settori dell'economia.

Ciononostante, i primi anni Venti del 2000 saranno a lungo ricordati per via dell'attuale emergenza sanitaria scatenata dal diffondersi del Covid-19¹.

Le misure adottate dal Governo per circoscrivere la diffusione dell'epidemia hanno invaso e pervaso la vita di tutti i cittadini; inoltre, le condizioni finanziarie

¹ Il Covid-19 è un nuovo ceppo di coronavirus che si è diffuso a gennaio 2020, quando gli scienziati hanno individuato nei soggetti strane polmoniti bilaterali, e che ha comportato restrizioni, quarantene e coprifuoco.

di molti lavoratori hanno subito drastici cali rispetto a prima che esplodesse l'epidemia.

È stato rilevato un diffuso senso di isolamento sociale e di solitudine come ripercussione dei vari lockdown che hanno interessato quest'ultimo anno.

La diffusione del Covid-19 ha avuto violente ripercussioni sul mondo lavorativo: aumento della disoccupazione, maggior ricorso alla cassa integrazione, esigenza di adattarsi a nuove modalità di lavoro e di interazione.

In molti hanno sperimentato per la prima volta la necessità di svolgere il proprio lavoro da remoto, tramite dispositivi tecnologici come computer, tablet e smartphone.

Lo Smart working è divenuto uno strumento largamente utilizzato per contenere il diffondersi del virus, ma anche per tentare di mantenere un certo tenore economico.

Tuttavia, questa modalità di lavoro agile ha comportato anche condizioni sfavorevoli per i lavoratori che sono adesso sottoposti ad uno stress aggiuntivo.

Quindi, con lo scoppio della pandemia, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ha subito profonde modifiche.

Capitolo 1

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEL LAVORATORE

Dal Codice Civile del 1865 agli anni 50

La disciplina della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore si sviluppa con l'avvento della Rivoluzione Industriale, un processo di industrializzazione della società che da agricola e artigianale diventava un sistema industriale moderno.

Migliaia di lavoratori si spostarono dalle campagne alle città, in cui proliferavano le industrie, con la speranza di migliorare il proprio stile di vita sia in termini economici che sociali.²

Tuttavia, ci si accorse ben presto che le condizioni lavorative vigenti erano pessime: in molti subivano infortuni gravi o sviluppavano malattie dovute proprio al lavoro che esercitavano. Basti pensare, ad esempio, a tutti i bambini che si infortunavano lavorando all'interno delle fabbriche o alle patologie polmonari, dovute alla combustione del carbone, che si diffusero soprattutto tra il proletariato.

La prima legge a tutela della sicurezza sul lavoro è la legge dell'11 febbraio 1886, n. 3567 o legge Berti riguardante il lavoro dei bambini. Essa vietava il lavoro

² CIALDELLA M.L., Relazione *L'evoluzione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro*.

prima dei nove anni e il lavoro notturno prima dei dodici anni nelle cave, nelle miniere e negli opifici. Rimase in vigore fino alla legge Carcano del 1902.

Nel 1898 venne introdotta anche l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e nel 1933 nacque l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL)³.

Questi provvedimenti servivano a contrastare l'aumento degli incidenti sul lavoro sul lavoro mediante un'indennità per aiutare i lavoratori rimasti invalidi o le famiglie dei lavoratori deceduti.

Con la Costituzione del 1948, si è affermato il diritto alla salute come diritto fondamentale dell'individuo e della collettività, come già citato in precedenza dall'articolo 32.

Anche l'articolo 41 sancisce: "L'attività economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."

Quindi, il diritto della tutela della sicurezza e della salute del lavoratore è tutelato anche costituzionalmente.

Anche il Codice Civile fa la sua parte⁴: l'articolo 2087 sancisce: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la

³ inForm – Orientare per Crescere, *Evoluzione della Sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia*, 30 ottobre 2017

⁴ DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019, pp.819

particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro." Questo articolo costituisce la principale norma in materia di misure antinfortunistiche. Infatti, il datore di lavoro deve adottare tutte le misure idonee a garantire l'integrità psico-fisica del lavoratore dipendente in ogni fase, luogo e momento del lavoro.⁵

Dagli anni '50 agli anni '80

La legislazione emanata nel periodo che va dagli anni '50 agli anni '80 nasce dall'esigenza di conciliare la realtà dell'immediato dopo-guerra e il bisogno sempre più forte di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore.

Nel 1955 il Presidente della Repubblica emanò il decreto 547 che stabiliva le regole per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e nel 1956 il decreto 303 relativo alle norme per l'igiene del lavoro.

Queste due leggi sono i principi a cui si ispira tutt'oggi il diritto prevenzionistico⁶.

Pensando ad una fabbrica degli anni '60, sono evidenti le carenze nella tutela .

Venne perciò evidenziato come l'obiettivo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali rimaneva inattuato perché il diritto alla sicurezza era

⁵ SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Wolters Kluwer Italia, 2020, pp.4057

⁶ DI STASI A., *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019, pp.459

affidato ai singoli lavoratori e la vigilanza era affidata all'Ispettorato del Lavoro che spesso non aveva i mezzi adeguati a svolgere il proprio lavoro.

Successivamente, venne emanata legge 20 maggio 1970 n.300, meglio conosciuta come "Statuto dei Lavoratori" che all'articolo 9 afferma: "I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica."

A seguito della Riforma Sanitaria Nazionale del 1978, nacquero le USL (Unità Socio-Sanitarie Locali) che dovevano tutelare la salute dei lavoratori dipendenti. Attraverso questa riforma, le competenze prima assegnate agli enti statali furono trasferite alle Regioni.

Con la legge n.502 del 1992, le USL vennero dotate di autonomia organizzativa, gestionale, amministrativa e patrimoniale, trasformandosi in ASL (Aziende Sanitarie Locali).

Dagli anni '90 ad oggi⁷

La comunità europea iniziò ad emanare Direttive e Linee Guida per uniformare la normativa di tutti gli stati membri in materia di tutela della salute e della sicurezza

⁷MENGHINI L., *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, Diritto della Sicurezza sul Lavoro, 2017, pp.35

del lavoratore. A queste direttive si è adeguato anche l'Ordinamento italiano, il quale ha promulgato nuovi e innovativi decreti legislativi tra cui il D.Lgs. 19 settembre 1994, n.626, che voleva dare completa attuazione all'articolo 2087 del Codice Civile e trasformava il sistema nazionale introducendo il criterio di organizzazione e gestione in sicurezza dei processi lavorativi.

Introduce inoltre l'obbligo del Datore di Lavoro di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DvR), documento che individua i possibili rischi presenti nel luogo di lavoro e invita ad attuare misure di prevenzione per ridurre, fino ad eliminare, le probabilità del verificarsi di situazioni pericolose⁸.

Con il D.Lgs. 424 del 1996, venne attuata la direttiva concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute mettere in atto nei cantieri temporanei o mobili.

Questo decreto è di grande importanza poiché introduce il concetto di Formazione piuttosto che la semplice Informazione.

Nel 2008, il Consiglio dei Ministri ha approvato il D.Lgs. 81/808 o "Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro" (TUSL) che abroga varie leggi, tra cui quelle del 1994 e del 1996 e ridefinisce le normative in tema della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il campo di applicazione del TUSL è molto vasto, infatti, comprende ogni impresa, ogni lavoratore e ogni tipologia di rischio.

⁸ DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019, pp.840

Vengono introdotte misure generali di tutela del sistema della sicurezza aziendale, modificato il DvR e infine introdotto il concetto stress lavoro-correlato nella valutazione dei rischi. Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di valutare tutti i rischi che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche quelli collegati allo stress da lavoro. Tuttavia, gli scenari cambiano alla fine del 2019 con lo scoppio dell'attuale emergenza sanitaria scatenata dalla pandemia del Covid-19. Infatti, non era mai stato necessario adottare misure che sconvolgersero così tanto la vita economica, sociale e politica non solo dell'Italia, ma del mondo intero.

Capitolo 2

COVID-19 E TUTELA DEI LAVORATORI

Con il progredire dell'emergenza sanitaria sono stati emessi in Italia numerosi provvedimenti di contrasto da parte di Governo e Regioni da febbraio 2020.

Il primo concreto provvedimento legislativo è il D.L. 23 febbraio 2020, n.6 che introduce misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica. Contemporaneamente, tutte le Regioni hanno adottato proprie ordinanze con cui hanno integrato o inasprito le misure governative⁹.

È quindi evidente che il rischio biologico derivante dal coronavirus può insinuarsi anche nelle organizzazioni produttive in cui sono presenti persone che lavorano.

Tra le misure prevenzionistiche che i datori di lavoro hanno dovuto adottare, rientrano quelle indicate nella circolare ministeriale del 3 febbraio 2020 in cui si affermava che per prevenire il contagio nei luoghi lavorativi era sufficiente adottare le misure preventive della diffusione delle malattie trasmesse per via respiratoria.

L'importanza del ruolo del sistema di prevenzione aziendale si coglie anche nel D.P.C.M. dell'11 marzo 2020 relativo alle attività produttive che non sono soggette a sospensione.

A queste misure si sono poi associate quelle introdotte il 14 marzo 2020 dal "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il

⁹ PALLANTE F., *Il diritto costituzionale e l'emergenza Covid-19*, Ediesse, 2020

contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro”. Esso raccomandava alle imprese di utilizzare il più possibile la modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte da remoto e di sospendere le attività di reparti aziendali non indispensabili alla produzione¹⁰.

Veniva quindi sostenuta la primaria importanza di ricorrere alle modalità di lavoro da remoto, poiché queste erano le misure preventive che meglio delle altre sembravano in grado di annullare il rischio di contagio nei luoghi di lavoro.

Quanto alle misure da adottare all’interno dei luoghi dei locali aziendali, emergeva in primo luogo la norma igienica relativa al lavarsi frequentemente le mani; il datore di lavoro doveva mettere a disposizione dei lavoratori erogatori di disinfettanti antibatterici accessibili a tutti e raccomandare lavaggi frequenti tramite opuscoli e cartelli informativi. Il datore di lavoro aveva inoltre la responsabilità di scaglionare l’entrata e l’uscita del personale per prevenire assembramenti e controllare la temperatura corporea. Infine, il datore aveva l’obbligo di intensificare la pulizia delle superfici e degli spazi lavorativi con appositi prodotti.

Al contempo, i lavoratori dovevano rispettare le misure adottate dal datore, che poteva aggiungere misure di prevenzione aggiuntive (come indossare camici, guanti, mascherine FFP2...).

¹⁰ PELUSI L.M., *Tutela della salute dei lavoratori e Covid-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, Diritto della Sicurezza sul Lavoro, 2020

I problemi causati dal Covid-19 sul lavoro si collocano su due opposti estremi: la necessità di garantire lo svolgimento delle attività essenziali e l'assenza di lavoro causata dalla sospensione delle attività produttive imposta ex lege.

Infatti, non è stato semplice per il Governo, attraverso il D.P.C.M. 22 marzo 2020, individuare le attività produttive da sospendere e quali lasciare accessibili per garantire il pieno funzionamento delle aziende impegnate nella produzione di beni primari¹¹.

Alla base di queste scelte troviamo il problema di proteggere i lavoratori, ovviamente più semplice da risolvere per i lavoratori inattivi e molto più complesso per quelli da impiegare nelle attività produttive essenziali.

Nel primo caso, sono stati bloccati i licenziamenti collettivi per riduzione del personale e sono stati dispiegati strumenti di sostegno al reddito.

Per quanto riguarda invece il secondo caso, ai lavoratori presenti in azienda deve essere garantita la massima sicurezza e i datori di lavoro devono considerare con particolare attenzione le situazioni di fragilità per patologie attuali o pregresse dei dipendenti¹².

In merito alla configurazione della malattia COVID-19 quale infortunio sul lavoro, ne deriva la possibilità di tutelare il lavoratore non solo nell'ipotesi che il lavoro sia

¹¹MARESCA A., *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, in [federalismi.it](https://www.federalismi.it), 2020, <https://www.federalismi.it/nv14/editoriale.cfm?eid=550>, ottobre 2021

¹² L'impiego di questi dipendenti in azienda deve essere escluso ove non sia possibile garantire misure di sicurezza appropriate per la loro condizione; altrimenti dovranno essere impiegati da remoto.

stato la causa della malattia, ma anche quando il lavoro costituisca la semplice minaccia di possibilità di contagio.

La protezione da parte dell'INAIL è riconosciuta anche se la patologia è stata contratta durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro.

La malattia-infortunio si perfeziona con la certificazione dell'avvenuto contagio tramite apposita documentazione che costituisce il *dies a quo* da cui far decorrere la tutela dell'INAIL¹³.

Nel caso in cui il lavoratore sia stato in malattia per quarantena o isolamento fiduciario, la conferma del test consente la regolarizzazione del contagio con decorrenza dalla prima assenza al lavoro.

Il contagio da coronavirus come infortunio sul luogo di lavoro dà avvio a potenziali addebiti a carico dei datori di lavoro.

L'obbligazione risarcitoria del datore ha ad oggetto la copertura del danno differenziale e complementare alla copertura assicurativa concessa dall'INAIL.

Si è discusso poi sulla possibilità di aggiornamento della valutazione dei rischi in modo che si consideri il rischio biologico causato dal contagio da COVID-19¹⁴.

Infatti il DVR, secondo il D.Lgs. 81/2008, deve essere “immediatamente rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione

¹³ DI CARLUCCIO C., *SARS-CoV-2 e contagio del lavoratore. Note sulla malattia-infortunio*, Pacini Editore, 2020

¹⁴ FANTINI L., *Salute e sicurezza sul lavoro: tutte le novità contro il coronavirus*, Wolters Kluwer Italia, 2020, pp.31

del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori con i conseguente aggiornamento delle misure di prevenzione”.

Ovviamente non vi sono dubbi circa l’obbligatorietà delle misure di igiene pubblica per qualsiasi datore di lavoro; quindi, ogni azienda deve garantire la piena attuazione delle misure di prevenzione e protezione derivanti dalle direttive emanate dal Governo e dalle autorità pubbliche.

Oltre all’analisi del rischio di contagio da coronavirus, il DVR deve contenere l’individuazione delle misure di prevenzione da adottare contro questo rischio e i soggetti che devono garantire la tutela dei lavoratori contro il rischio di contagio da coronavirus sono l’RSPP e il medico competente, ma il ruolo primario compete al datore di lavoro.

Con il D.L. 17 marzo 2020, modificato dal D.L. “Rilancio”, il Governo ha inizialmente vietato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Le ragioni dell’intervento sono condivisibili: in presenza di una situazione emergenziale e di un arresto delle attività produttive, l’Esecutivo ha provato ad impedire conseguenze economiche disastrose e difficilmente reversibili nel medio-lungo termine¹⁵.

Tuttavia, il blocco dei licenziamenti collettivi individuali è efficace solo in presenza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

¹⁵ GARGIULO U., LUCIANI V., *Emergenza Covid-19 e blocco dei licenziamenti: commento all’art. 46 e del d.l. n. 18/2020*, Covid-19 e diritti dei lavoratori, 2020

Il blocco dei licenziamenti è poi stato prorogato attualmente al 31 dicembre 2021, data fino alla quale i datori di lavoro potranno utilizzare ancora la cassa integrazione Covid.

Il 6 aprile 2021 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, che aggiorna e sostituisce il Protocollo del 14 marzo 2020.

L'aggiornamento è stato reso necessario per integrare le novità normative e l'evoluzione delle conoscenze scientifiche maturate nell'ultimo anno, per attualizzare le regole di prevenzione e sicurezza¹⁶.

Con il progredire della campagna vaccinale anti SARS-CoV-2, il D.L. 1 aprile 2021, n.44 ha introdotto l'obbligo vaccinale per gli esercenti le professioni sanitarie. La disposizione stabiliva che la vaccinazione è un requisito essenziale per l'esercizio della professione¹⁷.

Successivamente, è stata resa obbligatoria dal D.L. 21 settembre 2021, n.127 la presentazione del Green Pass¹⁸ nei luoghi di lavoro per tutte le categorie di lavoratori dal 15 ottobre 2021 fino al 31 dicembre 2021.

¹⁶ BREIDA M.C., VILLARI A., *Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*, Legance Avvocati Associati, 2021

¹⁷ PASCUCCI P., LAZZARI C., *Prime considerazioni di tipo sistematico sul d.l.1 aprile 2021, n.44*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2021

¹⁸ Il Green Pass si può ottenere con avvenuta vaccinazione, presentando un tampone antigenico negativo ogni 48 ore o un tampone molecolare negativo ogni 72 ore.

Il decreto prevede che il datore di lavoro sia tenuto a verificare il rispetto del suddetto obbligo.

Nel caso di mancata verifica del possesso del Green Pass, il datore può essere soggetto a sanzioni amministrative da 400 a 1000 euro; più gravi sono le sanzioni per il lavoratore che si presenta a lavoro senza possesso del Green Pass, punito con una multa da 600 a 1500 euro.

Inoltre, il datore, in linea con l'articolo 2087 del Codice Civile, è obbligato a garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ha quindi la facoltà di adottare tutte le misure necessarie fino alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per i lavoratori non vaccinati¹⁹.

Numerose sono state le posizioni nei confronti della vaccinazione obbligatoria per presentarsi nel luogo di lavoro, ma i parametri di riferimento per stabilire quale sia quella più corretta sono l'art. 32 della Costituzione e l'art. 2087 del Codice Civile. Il primo prevede che l'obbligo a un trattamento sanitario è determinato da disposizione di legge; il secondo impone al datore di conformarsi al criterio della "massima sicurezza possibile".

Inoltre, il D.Lgs. 81/2008 obbliga il lavoratore a prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle persone presenti nel luogo di lavoro²⁰.

¹⁹ RUSSO M., L'art. 2087 c.c. al tempo del Covid-19, *Labour&LawIssues*, 2020

²⁰ MAZZOTTA O., *Vaccino anti-Covid e rapporto di lavoro*, *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, 2021

Il D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 o Decreto Fiscale 2022, prevede “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” ha introdotto numerose misure che riguardano la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

È stata introdotta una nuova proroga della cassa integrazione Covid per i datori di lavoro in difficoltà economica. Il decreto prevede quindi la possibilità di estendere la domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale per una durata massima di tredici settimane dal 1 ottobre al 31 dicembre 2021²¹.

²¹ VILLAFRATE A., *Decreto fiscale 2022: tutte le misure*, Studio Cataldi, 2021

Capitolo 3

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORATORE NELLO SMART WORKING

L'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 ha reso necessario garantire il distanziamento personale evitando quanto più possibile gli spostamenti.

Ciò ha indotto il Governo a individuare nel lavoro agile, o Smart working, la modalità privilegiata di lavoro, sia nel settore privato che in quello pubblico.

L'organizzazione del lavoro e degli orari viene ridefinita per la tutela del rischio da contagio da coronavirus, attraverso la riduzione temporanea della presenza nei luoghi di lavoro, agendo sulla flessibilità degli orari e favorendo lo svolgimento a distanza, attraverso l'uso delle tecnologie digitali.

Il lavoro agile modifica la sua finalità principale, definita nell'art. 18 della legge n.81/2017: da strumento volto ad agevolare la combinazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e a migliorare la competitività, il lavoro agile diventa uno strumento di protezione della salute, individuale e collettiva. Inoltre, il lavoro agile consente di proseguire l'attività lavorativa senza perdere la retribuzione, così come previsto dal Protocollo del 14 marzo 2020²².

²² ALESSI C., VALLAURI M.C., *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in Covid-19 e diritti dei lavoratori, 2021, pp. 131-152

Per quanto concerne la distinzione tra lavoro agile e telelavoro²³, le previsioni emanate dall'inizio dell'emergenza ad oggi comportano una pressoché totale assimilazione dei due concetti.

Il fatto che la prestazione si sia svolta quasi totalmente nel domicilio del lavoratore ha posto la questione dell'applicazione della disciplina dell'orario di lavoro e delle modalità di verifica del rispetto del suddetto orario da parte del datore di lavoro.

Altresì, è previsto che l'attività lavorativa sia svolta senza precisi vincoli di orario, ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. È necessario dunque che azienda e lavoratore stipulino un accordo per il lavoro agile.

Il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e il lavoratore è tenuto a cooperare per attuare le misure di prevenzione predisposte dal datore al fine di fronteggiare i rischi legati allo stato emergenziale del coronavirus.

Infatti, la Legge n. 81/2017 prevede che sia fornita al lavoratore in Smart working un' informativa sui rischi di salute e sicurezza di tale tipologia di lavoro²⁴.

²³ Il lavoro agile si svolge in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, mentre il telelavoro si svolge regolarmente all'esterno dell'organizzazione produttiva.

²⁴ FANTINI L., *Salute e sicurezza sul lavoro: tutte le novità contro il Coronavirus*, Wolter Kluwer Italia, 2020, pp.31

Per di più, al lavoratore agile spetta un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato al lavoratore che lavora esclusivamente presso la sede aziendale e ha le stesse tutele assicurative stabilite dall'INAIL²⁵.

Un altro aspetto di grande rilevanza sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile è il diritto alla disconnessione, ovvero i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro²⁶. Quindi, il diritto alla disconnessione è espressione del diritto al riposo oltre che alla riservatezza.

Inoltre, occorre indicare il soggetto a cui fare riferimento nell'impresa per mantenere un canale di collegamento con la stessa e la prestazione lavorativa può essere resa in un luogo liberamente determinato dal prestatore di lavoro, ad esclusione di luoghi pubblici o aperti al pubblico²⁷.

Vige l'obbligo di riservatezza su informazioni e dati aziendali accessibili al lavoratore attraverso il sistema informativo aziendale, aggiungendo quindi la previsione dell'obbligo di adottare tutte le precauzioni per garantire realmente la riservatezza dei suddetti dati.

²⁵ Il lavoro agile ai tempi del coronavirus, ANCE, 2021

²⁶ SALAZAR P., *Smart working: aspetti di salute e sicurezza sul lavoro*, in Altalex, 2019, <https://www.altalex.com/documents/news/2019/09/20/smart-working-aspetti-di-salute-e-sicurezza-lavoro>, novembre 2021

²⁷ BINI S., *Lo smartworking al tempo del coronavirus. Brevi osservazioni in stato di emergenza*, in Emergenza COVID-19 Speciale, Giuffrè Francis Lefebvre, 2020

Infine, il datore di lavoro deve fornire l'apparecchiatura tecnologica necessaria al lavoratore per svolgere la propria attività e tutti i dispositivi devono essere conformi alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il legislatore ha anche individuato due categorie di soggetti che vantano una priorità in caso di richieste di lavoro agile: lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione della maternità obbligatoria e lavoratori con figli in condizione di disabilità grave²⁸.

Ovviamente, è scontato che il lavoro agile debba essere compatibile con le caratteristiche della prestazione di lavoro, cioè le mansioni assegnate al lavoratore.

Il lavoro agile, sfruttando le nuove tecnologie e la flessibilità, permette al lavoratore di trovare tre significativi vantaggi: risparmio del denaro, risparmio del tempo e nuove e maggiori opportunità di connessione e collaborazione.

Tutto ciò non contando miglioramento del work-life balance, incremento della job satisfaction, incremento della motivazione e del commitment verso la propria azienda, utilizzo più produttivo del tempo, ecc.²⁹

Per quanto riguarda l'azienda, i suoi vantaggi derivano da quelli relativi al lavoratore: l'aumento della produttività del lavoratore provoca anche l'aumento

²⁸ CAIROLI S., *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al COVID-19: prime osservazioni*, in Emergenza COVID-19 Speciale, Giuffrè Francis Lefebvre, 2020

²⁹ EUROFUND, *Living, working and Covid-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, 2020

della produttività generale dell'azienda, la diminuzione di straordinari e assenteismo comportano una significativa riduzione dei costi del lavoro³⁰.

Per le aziende di grandi dimensioni è stato meno complicato predisporre il lavoro da remoto, perché le tecnologie che supportano lo Smart working erano già diffuse: specie le soluzioni a supporto della sicurezza e dell'accessibilità dei dati da remoto, diversi devices e le iniziative di mobility³¹.

Tuttavia, la loro reale diffusione e capacità di utilizzo da parte dei lavoratori è spesso inadeguata a consentire a tutti di lavorare da remoto con sufficiente efficacia e sicurezza.

Un primo spiraglio di ritorno allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza si è avuto con la Legge 17 luglio 2020, n.77 che prevedeva che solo il 50% dei dipendenti del settore pubblico e privato potessero effettuare le loro mansioni da remoto.

Successivamente, il Decreto Proroghe o D.L. 30 aprile 2021, n.56 ha stabilito che fino al 31 dicembre 2021, aziende pubbliche e private potranno continuare ad utilizzare la procedura semplificata per lo Smart working, senza più essere vincolati alla percentuale del 50%.

³⁰ CRESPI F., *Smart Working: vantaggi e svantaggi per l'azienda e per i lavoratori*, in Osservatori.net, 2020, https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-vantaggi, novembre 2021

³¹ GANGAI A., *Smart working: una questione di tecnologie!*, in Osservatori.net, 2019, https://blog.osservatori.net/it_it/tecnologie-smart-working, novembre 2021

Infine, il D.P.C.M. 23 settembre 2021 ha decretato che dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa torna ad essere quella in presenza, stabilendo quindi la fine dello Smart working emergenziale.

Tuttavia, molte aziende continuano ad utilizzare tale modalità di lavoro in determinati giorni della settimana lavorativa o su richiesta dei dipendenti.

Capitolo 4

I RISCHI LEGATI ALLO SMART WORKING

La situazione attuale, che sta portando lo Smart working alla sua massima diffusione, ha catapultato molti lavoratori in un nuovo contesto organizzativo che riguarda il lavoro da remoto.

Tuttavia, nonostante i grandi vantaggi legati allo Smart working, esso ha costituito anche la base di una serie di rischi per il lavoratore³².

Innanzitutto, si riscontra un effettivo aumento delle ore destinate alla prestazione lavorativa, che viene svolta all'interno dell'ambiente familiare, cosa che aumenta il rischio di incorrere in fattori di distrazione, nonché assenza di contatto reale con i colleghi e infine isolamento durante l'orario di lavoro.

Naturalmente, questi svantaggi possono mutare in base alle circostanze concernenti la vita privata e familiare di ciascun lavoratore.

Per cui lo Smart working crea un distacco tra lavoratore e ambiente lavorativo che può farlo sentire isolato e può creare difficoltà nella pianificazione delle attività per via del principio di autogestione.

³² STENTELLA M., *Smart working: cos'è, come funziona, la normativa e i vantaggi per le PA*, in [forumpa.it](https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/smart-working-cose-come-funziona-la-normativa-e-i-vantaggi-per-le-pa/), 2020, <https://www.forumpa.it/riforma-pa/smart-working/smart-working-cose-come-funziona-la-normativa-e-i-vantaggi-per-le-pa/>, novembre 2021

Può nascere quindi un senso di isolamento che porta il lavoratore a sentirsi alienato ed escluso dalle logiche e dagli equilibri aziendali, pregiudicando la qualità dei rapporti interpersonali.

Inoltre, il lavoro agile consente di non essere disturbati dai colleghi, ma si ha un aumento delle distrazioni derivanti da fonti esterne³³.

Lo Smart working basa il suo utilizzo su strumenti tecnologici che possono essere usati in modo continuativo, senza interruzioni. Questo comporta maggiori rischi per la salute psico-fisica del lavoratore agile, ad esempio, patologie come il tecnostress o la dipendenza tecnologica; inoltre, i dipendenti possono non riuscire più a distinguere i confini tra vita professionale e vita privata, creando conflitti personali e familiari³⁴.

L'iper-connettività che può derivare dall'uso delle nuove tecnologie espone a maggiori rischi la salute fisica e mentale del lavoratore agile e tende a confondere i confini tra lavoro e vita privata. Tale modalità di esecuzione infatti favorisce la cosiddetta time porosity, ovvero la reciproca interferenza e sovrapposizione tra tempo di lavoro e tempo libero.

³³ CAPOFERRO P., *Smart Working: che cos'è, a cosa serve, perché è importante per il business*, in digital4biz.it, 2020, <https://www.digital4.biz/hr/smart-working/smart-working-che-cos-e-a-cosa-serve-e-perche-e-cosi-importante-per-il-business/>, novembre 2021

³⁴ REGOSA G., *Smart Work, Stress e Tecnostress: la nuova frontiera*, in tecnostress.it, 2020, <https://www.tecnostress.it/smart-work-stress-e-tecnostress-la-nuova-frontiera.html>, novembre 2021

Purtroppo, i contratti collettivi non hanno meccanismi idonei a controllare adeguatamente il fenomeno della connessione continua dei lavoratori³⁵.

Inoltre, la tentazione di rispondere a messaggi o email di lavoro al di fuori dell'orario lavorativo è talmente forte che la motivazione di questo comportamento è duplice: da un lato, il desiderio di essere costantemente aggiornati e coinvolti; dall'altro, il credere che l'azienda si aspetti questo tipo di comportamento da parte del lavoratore³⁶.

Proprio per questo, il diritto alla disconnessione prevede che i dipendenti non possano ricevere telefonate o email di lavoro dopo l'orario lavorativo, per evitare pressioni psicologiche.

Quindi, se utilizzato in modo non corretto, lo Smart working è uno strumento stressante e alienante e tra gli utenti che lo hanno definito tale, una buona percentuale è composta da donne che hanno convissuto in presenza di minori e che non sono riuscite a ritagliarsi uno spazio dedicato allo svolgimento delle proprie attività.

³⁵SPINELLI C., *Tutti i rischi dello smart working*, in *ingenerere.it*, 2017, <https://www.ingenerere.it/articoli/tutti-i-rischi-dello-smart-working>, novembre 2021

³⁶ LANARI C., *Non solo smart working: quando il lavoro diventa un'ossessione*, in *Investireoggi.it*, 2020, <https://www.investireoggi.it/economia/non-solo-smart-working-quando-il-lavoro-diventa-unossessione/>, novembre 2021

Infatti, molti lavoratori non hanno potuto scegliere liberamente il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa, ritrovandosi in certi casi a condividere spazi con altre persone, ciascuna delle quali con i propri impegni ed esigenze³⁷.

L'eccessivo distacco e la mancanza di interazioni con i colleghi possono allontanare il lavoratore dalla mission aziendale, facendo sorgere un senso di isolamento e alienazione nel lavoratore, come detto in precedenza.

Pertanto, questa nuova modalità di lavoro può essere molto efficace, se presa con le giuste accortezze, e difficilmente verrà abbandonata, a prescindere dalla conclusione dell'emergenza Covid-19.

³⁷ ANDREW A., CATTAN S., COSTA DIAS M., FARQUHARSON C., KRAFTMAN L., KRUTIKOVA S., PHIMISTER A., SEVILLA A., (2020), *The gendered division of paid and domestic work under lockdown*, COVID-19 Economics 39 CEPR, pp. 109-138.

CONCLUSIONE

Il propagarsi del coronavirus, evento tanto raro quanto imprevedibile ha determinato innumerevoli cambiamenti e adattamenti sia a livello individuale e familiare, sia per ciò che riguarda il mondo del lavoro.

Sono infatti state emesse innumerevoli norme per garantire la tutela della collettività, che sono poi andate inevitabilmente a ripercuotersi sul mondo del lavoro.

La diffusione del virus ha certamente accelerato il processo di introduzione di un nuovo modo di lavorare, lo Smart working, e ha obbligato le aziende e i loro dipendenti ad adeguarvisi. Infatti, l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha rappresentato un potente propulsore per la sperimentazione del lavoro da remoto³⁸. Di sicuro, l'utilizzo dello Smart working da parte delle aziende può condurre a risultati positivi solo se sono presenti condizioni quali la standardizzazione delle attività richieste al lavoratore, la modifica dei comportamenti organizzativi aziendali e la revisione dei controlli sulle attività e sulla disciplina della tutela della salute³⁹.

Tuttavia, questo scenario ha reso lecito il chiedersi come sia stato realmente utilizzato questo strumento e quanto sia conforme alle norme sulla tutela della

³⁸ BRISCIANI M., *Smart working: regole da ridisegnare dopo il lockdown*, in IPSOA Quotidiano, 2020

³⁹ FERRANTE V., *Smart working = modalità di lavoro del futuro. Siamo pronti?*, in IPSOA Quotidiano, 2020,

salute e della sicurezza dei lavoratori. Difatti, sono richiesti autocontrollo e responsabilizzazione dei lavoratori agili.

Viste le nuove esigenze dei lavoratori, le aziende dovranno porli al centro delle considerazioni per garantirgli le migliori condizioni lavorative. Quindi, lo Smart working risulta essere uno strumento in continuo mutamento e le circostanze relative all'emergenza sanitaria ne hanno fatto emergere ulteriori aspetti, legati soprattutto alla salute mentale dei lavoratori.

Lo Smart working è perciò una modalità di lavoro di cui si deve assolutamente tener conto e di cui le aziende difficilmente potranno più fare a meno.

Ovviamente, la legge 81/2017 ha costituito un punto di partenza fondamentale per gli sviluppi che ci sono stati durante l'emergenza Covid-19, ma serviranno ulteriori approfondimenti a riguardo anche da parte del legislatore.

Sarà necessario utilizzare lo Smart working come uno strumento di modernizzazione, perseguendo obiettivi come la digitalizzazione, la sostenibilità e l'inclusività⁴⁰. Sarà inoltre interessante, una volta terminato lo stato emergenziale, capire quali aspetti conservare in una situazione di normalità e quali permetteranno invece di trarre degli insegnamenti sia a livello collettivo che lavorativo.

⁴⁰ *Smart working: come sarà il lavoro post Covid? I numeri*, in quiFinanza, 2021, <https://quifinanza.it/info-utili/smart-working-come-sara-il-lavoro-post-covid-i-numeri/550573/>, novembre 2021

BIBLIOGRAFIA

ALBI P., *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, “Lavoro Diritti Europa, Rivista Nuova del Diritto del Lavoro”, volume 2, 2021, pp. 31

GALARDI R., *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, Associazione Italiana dei Costituzionalisti, 2021, pp. 110-129

GUARINIELLO R., *La sicurezza sul lavoro al tempo del coronavirus*, Wolters Kluwer Italia, 2020, pp. 35

LAZZARI C., *Obbligo vaccinale, Green pass e rapporto di lavoro*, Diritto della Sicurezza sul Lavoro, 2021, pp. 26

PASCUCCI P., *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, Diritto della Sicurezza sul Lavoro, 2020, pp. 98-121

PASCUCCI P., LAZZARI C., PISANI C., MAIO V., *Responsabilità e obblighi di lavoratori e datori di lavoro dopo i nuovi protocolli sicurezza e vaccini*, La Tribuna, 2021, pp. 99-121