



L'obbligazione di sicurezza al tempo di *Industry 4.0***

di Simone Caponetti*

SOMMARIO: 1. La difficoltà di trattare il tema della sicurezza al tempo di *Industry 4.0*. – 2. Il dato positivo. – 3. Al di là del dato positivo: le fondamenta su cui costruire un ambiente sicuro per i lavoratori agili. – 3.1. La tutela del lavoratore agile in quanto parte dell'organizzazione datoriale. – 3.2. La formazione del lavoratore agile quale cardine del sistema della sicurezza 4.0. – 3.3. Il dovere di cooperazione e di autonoma percezione del rischio. – 4. Il dato amministrativo. – 5. L'applicazione dell'art. 2087 c.c. alle modalità lavorative previste da *Industry 4.0*: alcuni punti fermi. – 6. L'adeguamento dell'obbligazione di sicurezza alle realtà della quarta Rivoluzione Industriale. – 6.1. La rilevanza della «particolarità del lavoro» contenuta nell'art. 2087 c.c. – 6.2. L'obbligazione di sicurezza nell'impresa post-fordista: il modello di partenza. – 6.3. Il nuovo modello. – 7. L'obbligazione di sicurezza 4.0 quale obbligazione di mezzi “rafforzata”. – 8. Alcuni dubbi finali: l'obbligazione di sicurezza 4.0 è un'obbligazione governabile?.

1. *La difficoltà di trattare il tema della sicurezza al tempo di Industry 4.0*

Gli interrogativi ed i problemi posti dalla continua ed accelerata introduzione di nuove tecnologie hanno messo in serie difficoltà il diritto del lavoro che, come nelle precedenti Rivoluzioni industriali, riesce ad intervenire solo a posteriori con risposte sempre tardive e di norma inadeguate alla bisogna¹. Gli innumerevoli benefici delle nuove tecnologie in termini di snellimento e intensificata celerità dei processi produttivi e di lavoro si scontrano dunque con un “rovescio della medaglia” rappresentato dalla lentezza o dal ritardo con cui l'apparato normativo

* Simone Caponetti è dottore di ricerca in Diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale nell'Università degli studi di Roma “Tor Vergata”. scaponetti@luiss.it

** Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ Per gli opportuni approfondimenti sul tema di *Industry 4.0* nelle sue implicazioni giuslavoristiche, si vedano, da ultimo e senza pretesa esaustiva, M. MENGHINI, S. CARAVELLA, *Race against the Machine. Gli effetti della quarta rivoluzione industriale sulle professioni e sul mercato del lavoro*, in “L'industria”, 2018, p. 4; M. BARBINI, *La quarta rivoluzione industriale e le implicazioni sul lavoro*, in “Sviluppo e organizzazione”, 2018, p. 28; V. PERESOTTI, *Human centered manufacturing. L'uomo al centro della fabbrica. La quarta rivoluzione industriale ha ridisegnato il ruolo delle persone che devono maturare nuove competenze per interagire con i robot. Per dare vita a un innovativo modello organizzativo ed economico*, in “Sistemi & impresa”, 2017, p. 42; L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in “Economia e lavoro”, 2017, p. 15; F. BUTERA, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in “L'industria”, 2017, p. 291; K. SCHWAB, *La quarta rivoluzione industriale*, Milano, F. Angeli, 2016 e M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2016, p. 651.

recepisce e ricompone ciò che è “diverso” e “nuovo”². Per tale ragione, e forse perché non si era ancora completamente pronti ad un simile cambiamento, risulta necessario - anche solo per ricostruire la disciplina applicabile - sovrapporre più dati al fine di porre rimedio a vuoti normativi, a dubbi interpretativi, a mancate discipline, carenze queste tutte già acclamate in letteratura³.

Molti sono gli esempi che potrebbero porsi, come pure gli istituti da analizzare o adeguare alla circostanza, ma come indicato dal titolo della presente indagine, il *focus* prescelto è quello dell’obbligazione di sicurezza con riferimento a quelle prestazioni che sono nate dall’esigenza di automazione ed interconnessione dei processi produttivi richiesti da *Industry 4.0*. L’analisi che si vuole compiere non è marginale, né tantomeno nuova⁴, ma vale la pena insistere perché emblematica di quella cesura esistente tra dimensione tecnologica e quella legislativa dei fenomeni sociali ed economici, l’una in continuo ed irrefrenabile movimento, l’altra assai più statica.

La legislazione, ed in parte anche la contrattazione individuale o collettiva, non sono state di supporto rispetto alle criticità provenienti dalla “società tecnologica”. Tuttavia il tema che ci occupa, stanti gli scarni dati forniti dal legislatore, al momento risulta poggiato proprio su questi ultimi strumenti⁵, consegnando certamente delle risposte con riferimento a specifiche situazioni, ma che lasciano ancora in sospeso questioni importanti, ricche di criticità se consideriamo il coordinamento tra le disposizioni speciali della legge n. 81 del 2017 e quelle a carattere generale fornite dall’ordinamento. E difatti, se è vero che gli strumenti informatici di cui sono dotati i lavoratori agili producono in via ipotetica

² Si parla infatti di «modernizzazione del diritto del lavoro» (così M. TIRABOSCHI *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 335/2017”, oppure di «impresa in via di trasformazione» G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 327/2017”).

³ Per tutti si vedano da ultimo i contributi inclusi nell’approfondimento di L. FIORILLO e A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, Giappichelli, 2018 oppure nel numero tematico curato da P. LOI e V. SPEZIALE, *Come cambia il diritto del lavoro nell’economia delle piattaforme*, della “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2017, p. 217 ss.

⁴ In molti si sono già occupati del tema della sicurezza dei lavoratori agili. Senza pretesa esaustiva, ad esempio si veda da R. PESSI e R. FABOZZI: *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in L. FIORILLO e A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 227; G. LEONE, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2017, p. 844 ss.; R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in “Diritto e pratica del lavoro”, 2017, p. 2007; A. ALLAMPRESE e F. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in “Rivista giuridica del lavoro”, 2017, p. 307; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale - Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” Collective Volumes - 6/2017”, p. 108.

⁵ Sulle caratteristiche dell’accordo individuale si veda G. PROIA, *L’accordo individuale e la modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 177. Con specifico riferimento all’accordo collettivo, invece, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit.

meno rischi di infortuni, è altresì vero che essi possono rappresentare un potente fattore di nocività, sia pure in maniera diversa rispetto a quella cui siamo canonicamente abituati. Da qui l'esigenza di sviluppare un raccordo con la disciplina esistente, in primis con l'art. 2087 c.c. quale norma identificativa dell'obbligazione in argomento. Dinanzi a tali considerazioni, appare opportuno dunque adoperarsi per verificare se, in generale, l'obbligazione di sicurezza rimanga o meno inalterata dinanzi ai mutamenti realizzati dal progresso tecnologico e nei confronti di modalità lavorative non standard, quali appunto quelle rese in "agilità".

Lo scopo del presente scritto è quindi quello di verificare l'adeguatezza e la compatibilità dell'art. 2087 c.c. con le prestazioni agili nel quadro generale delineato da *Industry 4.0*. È proprio con riferimento a tale norma che, dopo aver analizzato nel dettaglio il dato positivo fornito dal legislatore, si cercherà di inquadrare – all'interno della teoria generale delle obbligazioni – quale sia il tipo di obbligazione che, a parere di chi scrive, meglio rappresenta l'obbligazione di sicurezza per queste modalità lavorative.

2. Il dato positivo

Il dato positivo posto alla base della sicurezza e salute dei lavoratori agili è rappresentato dall'art. 22, della legge 22 maggio 2017, n. 81, rubricato *La responsabilità e gli obblighi del datore di lavoro*.

L'articolo in parola, a livello generale, è stato foriero di molte discussioni nelle aule parlamentari⁶, visti i dubbi applicativi di cui è stato da subito anticipatore, drasticamente respinti, seppur considerati di estremo rilievo, a fronte di una non meglio specificata esigenza «di celere approvazione del provvedimento». L'ombra che si è profilata da subito è che, così come è stato redatto, esso potesse addebitare al datore di lavoro una responsabilità oggettiva derivante dalla sua posizione di debitore dell'obbligo di sicurezza. E difatti l'articolo in parola, ad una prima lettura, si presta erroneamente ad una scorporazione in due parti: la prima secondo cui il datore di lavoro è generalmente tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione, anche parzialmente, in agilità; la seconda, per cui lo stesso sarebbe obbligato a consegnare al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale individuare i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto⁷. In effetti, se l'articolo fosse letto così, potrebbe facilmente evocare

⁶ Riportate alla lettera da R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in "Diritto e pratica del lavoro", 2017, p. 2007.

⁷ Peraltro, secondo alcuni accordi, sembra che l'informativa in parola debba essere espressamente accettata dal dipendente. Ad esempio, scorrendo il punto 1.6 dell'accordo sindacale Ansaldo STS Spa del 5 giugno 2018, si legge che il dipendente provvederà all'accettazione – deducibile scritta – dell'informativa inerente i rischi generici e specifici connessi all'effettuazione della prestazione resa in agilità.

un'estensione *sic et simpliciter* della responsabilità datoriale, anche in quelle situazioni in cui il lavoratore agile presta la sua attività negli ambienti esterni, sconosciuti al datore di lavoro e con qualsiasi tipo di strumentazione. Diversamente ragionando, facendo leva sul connettivo utilizzato dal legislatore e situato tra i due incisi che compongono l'articolo, cioè «a tal fine», viene delimitata la responsabilità datoriale (ed i connessi doveri di controllo e di vigilanza) allo svolgimento di attività lavorative in contesti intra-aziendali oppure extra-aziendali ma indicati nell'accordo individuale, non incorrendo così in una forma latente di responsabilità oggettiva⁸, già deprecata in via generale dalla magistratura⁹. Sicché, è per tale ragione che esso si dovrebbe leggere come un unico precetto che parte dal generale obbligo di sicurezza e si concretizza in vari precetti specifici che vestono la particolare modalità lavorativa. Certamente non si può pensare che l'unico obbligo del datore di lavoro nei confronti di coloro che prestano un'attività agile sia la consegna dell'informativa, essendo questo un precetto generico a cui associare gli altri precetti previsti o deducibili. Tuttavia, tenuto conto del tenore linguistico utilizzato, di fatto, è innegabile che il legislatore abbia voluto elevare tale consegna ad elemento essenziale dell'obbligazione di sicurezza 4.0. Pertanto, l'impressione è che, se ben intendo il dato positivo, all'apice della sicurezza sul lavoro delle prestazioni agili v'è la consegna dell'informativa, che dovrà essere quanto più dettagliata possibile poiché concorre in via principale a determinare la garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori agili, ed al pedice il suo contenuto - cioè l'individuazione dei rischi specifici - e le eventuali altre prescrizioni in tema di salute e sicurezza, che concorrono congiuntamente e a loro volta alla determinazione della suddetta garanzia.

Volendo poi tradurre concretamente il discorso sopra enunciato, in caso di una prestazione agile resa nella totalità del monte ore lavorato, l'informativa dovrà contenere i rischi connessi agli ambienti esterni rispetto a quelli aziendali, oggetto di apposita valutazione del datore di lavoro ed eventualmente del medico competente. Per i lavoratori che invece prestano parzialmente attività di lavoro agile, l'informativa sui rischi specifici avrà caratteristiche *double face*, da una parte essa dovrà considerare ambienti *indoor*, dall'altra parte ambienti *outdoor*. A mero scopo

⁸ Per gli approfondimenti sulla responsabilità oggettiva in tema di sicurezza sia concesso il rinvio a S. CAPONETTI, *Il difficile raccordo tra la responsabilità civile del datore di lavoro in tema di sicurezza e l'auto-responsabilità o corresponsabilità del lavoratore*, in "Giustiziacivile.com", n. 4/2017. Seppur l'addebito di una responsabilità oggettiva in capo al datore di lavoro è in via generale biasimato in giurisprudenza (si veda la nota n. 9), in dottrina viene affermato che il sistema della salute e sicurezza genera una sorta di una responsabilità oggettiva «sostanziale» basata sul combinato disposto degli art. 1218, 1176 e 2087 c.c. In questo senso si veda L. MONTUSCHI, *Ambiente, salute e sicurezza: per una gestione integrata dei rischi*, Giappichelli, Torino, 1997.

⁹ Il principio di diritto è frutto di un orientamento granitico della Corte di legittimità. In tal senso si vedano, da ultimo e senza pretese esaustive, Cass. civ., sez. lav., 2 settembre 2015, n. 17438, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2015, p. 1319; Cass. civ., sez. lav., 29 gennaio 2013, n. 2038, in "Diritto&giustizia", 2013; Cass. civ., sez. lav., 2 luglio 2014, n. 15082, in "Foro italiano", 2015, 2, I, col. 574; Cass. civ., sez. lav., 27 febbraio 2015, n. 3989, in <http://olympus.uniurb.it>.

esemplificativo (e non esaustivo), nella prima parte rientrerebbero tutte quelle prescrizioni inerenti l'ergonomia delle postazioni, l'utilizzo dei computer, i dispositivi mobili e fissi, la sicurezza antincendio, nonché le prescrizioni igienico-sanitarie dei locali su cui il datore di lavoro è già obbligato per prestazioni infraziendali. Nella seconda parte, invece, situazioni che potrebbero essere considerate fantasiose ma che pongono a rischio i lavoratori agili, quali ad esempio, la pericolosità dell'esposizione ai raggi UVA/UVB, così come pure a quella degli agenti atmosferici se prolungata nel tempo (come, ad esempio, le reazioni al caldo/freddo), i pericoli connessi ad animali o al degrado ambientale, gli eventuali accorgimenti da adottare nel caso si presti attività in luoghi isolati, ove sia difficoltoso chiedere eventuale soccorso, e così via dicendo¹⁰. Rientrerebbe in questa area anche l'altra importantissima valutazione che il datore di lavoro dovrebbe compiere, quella inerente i rischi psico-sociali¹¹. In un'ottica prevenzionistica infatti, non dovranno esser sottovalutate situazioni di *burnout*, di *stress* o di *tecno-stress* dovute ad un'intensificazione dei ritmi di prestazione, ad una non chiara separazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro, né tantomeno all'isolamento a cui il lavoratore andrà incontro allorché presterà la sua attività agile¹².

¹⁰ In questo senso va anche la Direttiva n. 3 del 2017 della Funzione Pubblica (“Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”) che richiede l’integrazione dell’informativa da consegnare al lavoratore con alcuni rischi derivanti da situazioni di: pericolosità per l’esposizione diretta alla radiazione solare, a condizioni meteorologiche sfavorevoli (caldo o freddo intensi, elevata umidità); isolamento o difficoltà nel richiedere o ricevere soccorso; presenza di animali, degrado ambientale, rifiuti, sostanze combustibili, infiammabili; impossibilità di accedere ad acqua potabile.

¹¹ Per quanto ci riguarda possiamo far nostro il chiarimento fornito in dottrina da L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux reconnus par le droit: le couple “dignité-santé*, in “Risques psychosociaux au travail”, 2009, 9, secondo cui all’interno della categoria dei rischi psico-sociali si ritrovano legati i rischi professionali con gli aspetti più psicologici della vita sociale dell’impresa, delle persone che vi lavorano, una sorta di neologismo che designa una nuova categoria di rischi legati a fenomeni di trasformazione del lavoro causati dall’intensificazione, dalla precarizzazione, dalle nuove forme di organizzazione del lavoro e dall’introduzione di nuove tecnologie. Assai interessanti, sempre per il profilo d’indagine che si sta compiendo, sono le considerazioni di L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in “Lavoro e diritto”, 2012, p. 257, la quale prospetta «una più semplice risoluzione dei problemi applicativi incontrati in materia prevenzionistica (come misurare i rischi, con quali strumenti, con quale efficacia) (...) focalizzando la prospettiva interpretativa sui benefici diretti ed indiretti dell’accettazione della locuzione generale di salute organizzativa».

¹² Proprio sui nuovi rischi a cui il lavoratore agile andrà incontro si veda lo scritto di F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2018, p. 17 ss., la quale afferma che «il lavoro eseguito fuori dagli spazi tradizionali può indurre il lavoratore ad auto-imporsi ritmi eccessivi o livelli di performance superiori proprio per non perdere il beneficio del lavoro da remoto (ad es. riduzione o soppressione della pausa pranzo); inoltre, nel caso in cui scelga la propria dimora come luogo di esecuzione della prestazione, il lavoratore può ignorare/sottostimare eventi morbigeni di lieve e media entità e rinunciare, implicitamente, al diritto al comporto per malattia». P. LOI, *La Gig economy nella prospettiva del rischio*, in “Rivista giuridica del lavoro”, 2017, I, p. 259, invece, suole distinguere tra rischi sociali prodotti dal mercato, o rischi esterni (il rischio dell’occupazione, che contiene in se anche altri rischi, come il rischio della

Sembra alquanto pacifico poi che, dando conto ad un logico sillogismo giuridico, essendo il rischio specifico sussumibile nella più ampia categoria dei rischi generici, il datore di lavoro dovrà effettuare una valutazione specifica anche su questi.

Già da queste mere elencazioni si evincono le grandi problematiche su uno dei punti cardini della salute e sicurezza dei lavoratori agili: il lavoratore dovrà comunicare preventivamente (ogni volta, sporadicamente, o quando eventualmente?), e con quale anticipo, il luogo deputato alla prestazione?¹³ Altri

formazione), e rischi sociali prodotti dalle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, o rischi interni (in particolare, il rischio della retribuzione da intendersi come rischio della sua continuità e intangibilità). Un approfondimento in tal senso è contenuto anche nel Rapporto Eurofound-Ilo, J. MESSENGER, O. VARGAS LLAVE, L. GSCHWIND, S. BOEHMER, G. VERMEYLEN AND M. WILKENS (a cura di), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017.

¹³ Bisogna considerare che ad ora quasi tutti gli accordi sindacali che regolano il lavoro agile riconoscono al lavoratore la libertà di scegliere il luogo deputato alla prestazione. Senza pretesa esaustiva, da ultimo, si veda l'accordo Enel del 4 aprile 2017, secondo il quale, testualmente, «la prestazione di lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente, altra sede Enel (previa autorizzazione aziendale) o altro luogo liberamente scelto del dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità e salubrità e garantisca la necessaria connettività»; l'accordo Fiat Chrysler Automobiles N.V. del 12 marzo 2018, che seppur limitandolo al territorio italiano, lascia piena autonomia al prestatore nella scelta dei luoghi che «consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa»; l'accordo Società Cattolica Assicurazioni soc. coop. del 3 maggio 2018, per cui «il dipendente può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza – la scelta del luogo risponda ai requisiti di idoneità sicurezza e riservatezza...», oppure l'accordo integrativo 2018-2021 Bayer Spa siglato in data 4 maggio 2018, per cui si fa riferimento soltanto ad una scelta da parte del dipendente di «luoghi privati idonei». Tra i più strutturati, si segnala l'accordo Sara Assicurazione Spa del 18 gennaio 2018, che seppur lascia libera scelta al lavoratore sulla scelta del sito in cui rendere la prestazione, ne richiede la comunicazione preventiva. Si legge infatti che «Il lavoratore, in termini generali, può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, purché, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un principio di ragionevolezza, esso risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo prescelto dal lavoratore, pertanto, tenuto conto che le mansioni svolte prevedono anche l'utilizzo sistematico di videoterminali, deve essere idoneo all'uso abituale di tali strumenti elettronici, non deve mettere a rischio l'incolumità psichica e fisica delle persone, né la riservatezza dei dati e delle informazioni da questi trattati e deve rispondere a tutti i principi di tutela della salute e della sicurezza del lavoro previsti dalla normativa di riferimento e da quella aziendale. Il lavoratore deve, pertanto, evitare di svolgere la propria prestazione in luoghi pericolosi o, comunque, non idonei alle mansioni svolte, come, a titolo puramente esemplificativo, spazi all'aperto, immobili fatiscenti o comunque con criticità strutturali, locali non salubri, non adeguatamente illuminati o areati, con impianti elettrici non rispondenti alle norme tecniche, con microclima inadeguato, in aree deputate ad attività lavorative pericolose, rumorose o di cantiere, etc. Il lavoratore deve anche prendere visione delle misure di sicurezza per la gestione delle emergenze presenti nel luogo prescelto (es. punto di raccolta in caso di emergenza; presenza e ubicazione di estintori e idranti; vie di fuga; etc.). Per consentire al datore di lavoro di effettuare un'adeguata analisi e valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda il luogo scelto per prestare la propria attività lavorativa in modalità agile. Il lavoratore è anche tenuto a consentire, con modalità concordate e previo preavviso, l'accesso al luogo di lavoro agli addetti alla manutenzione delle attrezzature che ha in uso, nonché al datore di lavoro o a suo delegato, per la risoluzione di eventuali problemi tecnici o per la verifica della corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro...». Richiede espressamente la preventiva comunicazione dei luoghi deputati alla prestazione, l'accordo Ansaldo STS Spa del 5 giugno 2018, mentre al contrario, non fanno affatto cenno al luogo in cui la prestazione sarà resa gli accordi di AXA Assicurazioni del 12 aprile 2016 e di Reale Mutua Assicurazioni del 14 aprile 2016. Peculiare invece l'accordo UNICREDIT del 28 giugno 2014 (ed i

dubbi poi sorgono per quanto concerne l'attività valutativa del datore di lavoro ai sensi dell'art. 29, comma 1 del TU del 2008, soprattutto con riferimento al precedente art. 28, comma 2, lett *a*, che non ammette una valutazione parziale, ma di tutti i rischi per la sicurezza e salute del lavoratore durante l'attività lavorativa indipendentemente dal modo in cui essa sia resa.

Ebbene, stante l'impossibilità oggettiva del legislatore di poter disciplinare modalità di lavoro così eterogenee tra loro, lo stesso ha inteso affidare tale compito all'autonomia privata. Se poi si considera che tali materie sono tipizzate il più delle volte dalla contrattazione collettiva, anche se non v'è traccia di una delega espressa in favore di quest'ultima, vien da sé che l'accordo individuale sia inserito nella cornice delineata dalle regole dettate in sede di contrattazione collettiva nazionale o aziendale.

Sta di fatto però che non essendoci una guida legislativa unitaria, le informative che i datori di lavoro stanno distribuendo ai lavoratori agili si attestano a livelli generici che ricomprendono le più variegate ipotesi frutto di indagini compiute per le vie brevi su dove il lavoratore avrà intenzione di svolgere la sua attività lavorativa (da qui ulteriori dubbi: le indicazioni sui luoghi in cui prestare attività lavorative vincolano o meno il lavoratore a prestare l'attività in quel sito specifico? E poi, esso sarebbe libero di cambiarlo in corso di svolgimento con un altro sito non indicato nel patto ma più consono, caso mai, a contemperare le sue esigenze di vita con quelle lavorative?), raramente mettendolo in guardia sui rischi specifici, più di sovente “delegando” al lavoratore stesso l'accertamento della sicurezza del luogo in cui la prestazione è resa¹⁴.

3. Al di là del dato positivo: le fondamenta su cui costruire un ambiente sicuro per i lavoratori agili

3.1 La tutela del lavoratore agile in quanto parte dell'organizzazione datoriale

È necessario domandarsi a questo punto quale sia il paradigma effettivo della sicurezza sul lavoro con riferimento a prestazioni di lavoro rese in modalità agile, andando oltre lo scarno dato positivo fornito dal legislatore.

relativi accordi individuali) secondo cui il lavoro può svolgersi da “hub aziendali”, dal domicilio o altro luogo idoneo con espressa esclusione dei luoghi pubblici.

¹⁴ Occorre considerare tuttavia che una condivisione dettagliata dei luoghi di lavoro con il datore di lavoro sarebbe un forte svantaggio per l'appetibilità dell'istituto, che nasce proprio dalla necessità (voluta o indotta da situazioni particolari) di un'autonomia logistica atta a contemperare i tempi di vita e di lavoro del prestatore di lavoro, oltre che da esigenze datoriali finalizzate ad incrementare la produttività aziendale. Nel caso essa fosse depauperata, infatti, si avrebbe una forte limitazione della libertà del lavoratore, che, va ricordato, ha volutamente optato per la modalità agile della prestazione, tale da minare le fondamenta e la stessa *ratio* del lavoro agile.

L'assenza di riferimenti spaziali della prestazione all'interno della normativa di riferimento, pone delle serie criticità sulla salute e sicurezza dei prestatori agili. Scontatamente, ma val la pena ribadirlo, tale carenza non giustifica un'esclusione indiscriminata di questi dal circuito della sicurezza, ma rafforza quella concezione che lega il lavoratore all'organizzazione datoriale¹⁵, piuttosto che – anche ponendoci sulla sua accezione più ampia¹⁶ – al luogo fisico in sé. Ebbene, questo sembra uno dei punti essenziali su cui ri-costruire una tutela della sicurezza sul lavoro per i prestatori agili.

Solo un'attenta analisi di questa e del suo concreto funzionamento si rivela infatti indispensabile per tutelare la salute e sicurezza di questi soggetti, nonché ad identificare correttamente le posizioni di garanzia e le rispettive aree di gestione del rischio. Se questo fosse opportunamente valorizzato, risulterebbe confermato il valore originario e costitutivo che riveste il ruolo organizzativo-gestionale di ciascun soggetto coinvolto nell'attività prevenzionistica, sia esso assunto mediante una formale investitura oppure meramente con l'esercizio di fatto di funzioni aziendali. E' chiaro che qui gioca un ruolo determinante l'approccio adattativo del

¹⁵ Con riferimento al rapporto tra organizzazione aziendale e sicurezza, si veda da ultimo P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, 2018, I, il quale sostiene che col termine organizzazione s'intende «Per un verso, il contesto in cui si collocano o di cui sono responsabili i vari soggetti evocati dal decreto, evidenziando l'organizzazione del lavoro come vera e propria fonte dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Per altro verso allude all'organizzazione del sistema di prevenzione, non solo indicando uno strumento o un metodo imprescindibile per rendere più efficace la prevenzione, ma anche sottolineando che il sistema di prevenzione aziendale, lungi dal rappresentare un aspetto che a latere affianca e/o supporta l'organizzazione aziendale, è invece necessariamente esso stesso parte integrante della stessa organizzazione produttiva ed aziendale, la quale, senza di esso, non solo non può definirsi un'organizzazione corretta ma, forse, neppure un'organizzazione» e L. ANGELINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2, 2017, I, p. 102. Meno di recente, ma pur sempre attuali gli scritti di C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2015; G. NATULLO, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in "I Working Papers di Olympus", n. 5, 2012 e F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*, in "I Working Papers di Olympus", n. 28, 2013.

¹⁶ Si tratta dell'estensione avvenuta ad opera del diritto vivente per cui come luogo di lavoro si intende qualsiasi posto in cui il lavoratore acceda o transiti, anche solo occasionalmente, purché lo faccia per provvedere alle incombenze affidategli. Se facessimo infatti rientrare i lavoratori agili come soggetti che prestano attività in un luogo di lavoro (anche mobile), ne risulterebbero pregiudicati al punto da rimanere esclusi dall'applicazione della normativa prevenzionistica. Basti qui ricordare la definizione fornita dal TU all'art. 62, comma 1, secondo la quale per luogo di lavoro s'intende quello spazio destinato «a ospitare posti di lavoro, ubicato 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». Ma anche volendo allargare le maglie e considerare questi tutelati come soggetti inseriti in un «posto di lavoro» oppure uno «spazio di lavoro» o un «ambiente di lavoro», così come definiti dalla normativa antinfortunistica, non si avrebbero sorti migliori, non potendo asserire qui che il prestatore agile debba intendersi tutelato in quanto si trovi stabilmente in uno spazio interno o di pertinenza dell'azienda. Per completezza va pure ricordato che in sede di interpello, è stato precisato che luoghi di lavoro non situati all'interno o nelle pertinenze dell'azienda o dell'unità produttiva, tipo il domicilio del lavoratore, non sono da considerare luoghi di lavoro, con le conseguenze del caso di specie (così si è espressa a Commissione per gli interpelli della sicurezza sul lavoro nell'interpello n. 13/2013 in risposta ad un quesito sollevato dal CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri).

Testo Unico sulla sicurezza più volte evocato in dottrina¹⁷. Quest'ultimo, riconoscendo generalmente una tutela sulla sicurezza al lavoratore in quanto parte del sistema organizzativo datoriale¹⁸, copre anche situazioni quale quella dei lavoratori agili, con una chiara esaltazione del dato funzionale rispetto a quello spaziale¹⁹. Non rileva a questo fine se il datore di lavoro consegna o meno al lavoratore gli strumenti tecnologici (o in generale di strumenti di lavoro/beni aziendali), non prevedendo l'art. 18, comma 2, della l. n. 81 del 2017 un obbligo di consegna ma solo la classica correttezza e buona fede del buon padre di famiglia per la loro custodia ed integrità, nel caso appunto essi siano di proprietà datoriale.

Anche se non rientra negli obiettivi del presente scritto, non si può tacere che a questo punto si pone il problema relativo alle responsabilità datoriali, in particolare l'individuazione del loro perimetro. Includendo i lavoratori agili all'interno dell'organizzazione datoriale – e non già in un luogo di lavoro stabile – risulterebbe non applicabile in teoria quell'orientamento recente del diritto vivente, elaborato in sede penale²⁰, secondo il quale il datore di lavoro risponderebbe per gli eventi di danno – collegati alla prestazione di lavoro – occorsi al lavoratore al di fuori del locali aziendali. Ad un primo sommario approccio l'orientamento in parola non troverebbe applicazione, poiché, seppur estende il concetto di luogo di lavoro a qualsiasi tipologia di spazio che ospiti almeno un posto di lavoro, oppure a qualunque luogo accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro, vedrebbe sempre un collegamento tra prestazione di lavoro e luogo di lavoro, risultando così al di fuori dell'area di attinenza dei lavoratori agili. Tuttavia, ponderando meglio gli interessi coinvolti, è necessario operare alcune precisazioni. Al riguardo infatti, la genericità del testo legislativo non sembra condurre ad una responsabilità datoriale oltre i limiti della ragionevolezza, ovvero quando il lavoratore è il solo a scegliere – discrezionalmente dunque – il luogo deputato alla prestazione. In questo caso non sarebbe a mio avviso evocabile una responsabilità datoriale, eccezion fatta per quella derivante dall'art. 18 della l. n. 81 del 2017. Pertanto, appare certamente più corretta una lettura che vede gravare in capo alla parte datoriale una responsabilità limitata ai momenti in cui la prestazione sia resa

¹⁷ Per tutti si veda P. PASCUCCI, *3 agosto 2007 – 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e sicurezza dei lavoratori*, Aras Edizioni, Fano, 2011, spec. p. 39.

¹⁸ Ciò era stato già sostenuto da P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", n. 73/2008", p. 34, secondo il quale «nella nozione di "lavoratore" debbano necessariamente ricondursi tutti i soggetti che il datore di lavoro coinvolge funzionalmente nel proprio ambito organizzativo utilizzandone le prestazioni lavorative per il perseguimento dei propri scopi, quali che siano (economici, istituzionali, non lucrativi ecc.)».

¹⁹ D'altra parte tale esaltazione era già avvenuta in passato sempre con riferimento a prestazioni di lavoro rese al di fuori dei locali aziendali, quali il telelavoro. Sul punto si veda P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, in "Dossier Adapt", a cura di A. ANTONUCCI e M. LEPORÉ, 2009, 25.

²⁰ Il riferimento qui è all'orientamento da ultimo ribadito da Cass. pen., sez. IV, 5 ottobre 2017, n. 45808, in "Diritto e pratica del lavoro", 2017, p. 2643.

nei locali interni all'azienda oppure esterni, ma solo in quelle situazioni previste concordemente e preventivamente dall'accordo individuale²¹.

3.2 La formazione del lavoratore agile quale cardine della sicurezza 4.0

Il secondo punto, per nulla valorizzato dal legislatore del 2017, è quello della formazione del lavoratore agile. La formazione del lavoratore, stante appunto il silenzio normativo e la sua influenza²², sarà da dettagliare accuratamente nel patto di agilità siglato tra imprenditore e lavoratore²³. Proprio per il suo carattere nodale

²¹ Tale ricostruzione sembra coordinarsi meglio anche con quanto accade nel caso di trasferta o infortunio *in itinere* dove non è richiamabile una responsabilità datoriale. Così ragionando poi, verrebbero tirate fuori dall'area della responsabilità datoriale anche le ipotesi – possibili perché in linea con lo spirito del lavoro agile – in cui la prestazione non sia eseguita in un luogo, ma in una generica località. In fondo anche la giurisprudenza, ad esempio, Cass. civ., sez. lav., 19 giugno 2014, n. 13957, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2014, 8, ribadisce che «la responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 cod. civ. (...) deve sempre fondarsi su di una colpa del datore di lavoro».

²² Il carattere essenziale della formazione nelle prestazioni *non standard* viene evidenziato anche da alcune bozze di leggi – seppur a portata regionale – che lo elevano a un nucleo centrale per i lavoratori di nuova generazione. Il riferimento è alla proposta della Regione Lazio n. 9858 del 15 giugno 2018, per una legge regionale rubricata “*Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali?*”, che dedica un articolo, precisamente il 3, alla tutela della salute e della sicurezza. In quest'ultimo articolo, immediatamente dopo i programmatici commi due e tre, secondo i quali rispettivamente «Il lavoratore digitale ha diritto alla tutela contro gli infortuni nell'attività di servizio e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi all'attività di servizio» e «La piattaforma adotta le misure necessarie a tutelare la salute psico-fisica del lavoratore digitale», sussegue un comma quarto, secondo cui la piattaforma eroga a ciascun lavoratore digitale una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza e, in particolare, sui rischi e danni derivanti dall'esercizio della prestazione e sulle procedure di prevenzione e protezione tipiche della prestazione, ed un quinto comma che dispone l'obbligo per il lavoratore digitale di partecipare ai programmi di formazione organizzati dalla piattaforma.

²³ Stante il silenzio normativo, molti sono gli accordi che mettono in evidenza l'aspetto formativo. Ad esempio, senza pretesa esaustiva, l'accordo integrativo per il triennio 2018-2021 di Bayer Spa del 4 maggio 2018, pone come primo punto tra gli obblighi del lavoratore quello della formazione, prevedendo addirittura specifici test di apprendimento alla fine del corso formativo. Tale obbligo non è puramente teorico poiché, nel secondo punto, viene affermato che il dipendente dovrà sottoscrivere un accordo individuale contenente la conferma della partecipazione alla formazione specifica sulle norme di sicurezza per lo smart working. Dal fronte datoriale, invece, specificatamente nelle conclusioni del capitolo dedicato allo smart working, v'è l'impegno dell'azienda a fornire tutti gli strumenti formativi necessari per svolgere l'attività lavorativa agile. Rilevante è anche quanto sancito nell'accordo Ansaldo STS Spa del 5 giugno 2018, in cui l'Azienda si prende cura di effettuare preventivamente, nei confronti dei dipendenti e delle RSU dei siti coinvolti, una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi di svolgimento della prestazione lavorativa, fornendo specifica documentazione relativa al regolamento contenente le indicazioni delle modalità e dello svolgimento delle giornate rese in modalità agile; prevenzione e sicurezza sul lavoro; corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche, protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza. Il periodo formativo, in altri accordi – come ad esempio in quello di Cattolica Assicurazioni società cooperativa del 3 maggio 2018 è posto come condizione per l'accesso allo smart working. Ma c'è di più; in tale accordo la formazione si sostanzia in due momenti distinti: un primo, quello abilitante all'accesso allo smart working di cui s'è già fatta menzione, che si sostanzia nella formazione generale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 81 del 2008 (punto 2 delle c.d. smart working policy); un secondo di formazione più specifica, connessa al dovere di cooperazione del dipendente e relativa alle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi

ed il ruolo primario che è chiamato a svolgere, l'istituto in parola è considerabile l'ago della bilancia che potrebbe persino far cadere sull'una o sull'altra parte l'inadempimento e la relativa responsabilità civile, o peggio penale²⁴.

In termini pratici, l'autodeterminazione che caratterizza i lavoratori agili fa sì che essi dovrebbero giovare di un *surplus* formativo più corroborante rispetto alla formazione resa alla generalità dei lavoratori che prestano attività all'interno dei locali aziendali. D'altra parte è di dominio comune che il settore tecnologico, in particolare il comparto dei *mobile devices*, ovvero dei *netbook*, degli *smartphone*, dei *laptop*, delle *webcam*, dei ricevitori GPS, dei *palmtop* o dei *tablet* (cioè degli strumenti di lavoro utilizzati dal "prestatore agile") è quello più soggetto a mutevolezza e di conseguenza quello che necessita di continui aggiornamenti sul loro utilizzo, sulla loro manutenzione, sul loro mantenimento, sui nuovi rischi. L'idea di valorizzare e rinforzare l'informazione, la formazione e l'addestramento del lavoratore rende gli istituti in parola al centro del lavoro agile ed in grado di rendere coloro i quali prestano queste attività capaci di adattarsi alle varie situazioni e dunque meglio comprendere quali siano i fattori di rischio, quali siano i giusti tempi di lavoro, come autonomamente e consapevolmente selezionare i luoghi esterni dove prestare attività. Senza dubbio, una valorizzazione *ad hoc* della formazione per questi lavoratori concorrerebbe fortemente a garantire livelli di sicurezza accettabili, rispetto anche all'apprestamento del luogo in cui svolgere l'attività lavorativa, nel caso in cui esso non sia nelle disponibilità del datore di lavoro oppure noto a quest'ultimo.

3.3 Il dovere di cooperazione e di autonoma percezione del rischio

Il terzo ed ultimo punto riguarda il dovere di cooperazione del lavoratore agile. Qui, ricalcando quanto già sancito nell'art. 20 del TU sulla salute e sicurezza del 2008 per la generalità dei lavoratori²⁵, il legislatore all'art. 22, comma 2, della l.

comuni connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (punto 6 delle c.d. smart working policy).

²⁴ Quando siamo dinanzi infatti ad una formazione non resa dal datore di lavoro, esso, oltre ad essere passibile di *mora credendi* da parte del lavoratore, e quindi sanzionabile a livello civile, incorrerà anche nell'arresto da due a quattro mesi oppure in un'ammenda (art. 55, comma 5, lett. ò). Nel caso invece in cui sia il lavoratore a non rispettare tale obbligo, oltre a precise responsabilità sul piano penale (richiamabili perché abbia violato le norme del TU del 2008), potrebbe configurarsi un illecito disciplinare a mente dell'art. 21, comma 2, della l. n. 81 del 2017 e concorrere ad una corresponsabilità del lavoratore stesso in caso di infortunio. Si tratta, in quest'ultimo caso, di obblighi cautelari specifici, la cui violazione integra un addebito a titolo di colpa specifica tale da incidere sulla determinazione del concorso di colpa della vittima.

²⁵ Il richiamo al dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso ha matrice comunitaria, avendo a riferimento l'art. 13, paragrafo 1, della Direttiva 89/391/CEE, recepito dal legislatore italiano dappprincipio attraverso l'art. 5, primo comma, del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, poi nell'art. 20, primo comma, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In materia di sicurezza sul lavoro, il "lavoratore" non rappresenta soltanto il soggetto destinatario della tutela, ma è nel contempo anche un soggetto sul quale gravano responsabilità presidiate da sanzioni, anche penali. Così, P. PASCUCCI,

n. 81 del 2017, ha imposto l'obbligo per cui «il lavoratore è tenuto a 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».

L'esatta individuazione del concetto di cooperazione imposto al lavoratore nelle prestazioni agili è fondamentale per meglio delineare i delicati equilibri derivanti dalla gestione di una materia così densa di criticità. Il legislatore del 2017 non ha dato una definizione utile per intendere quali siano i reali confini e l'effettiva portata del comma in parola, con la conseguenza che esso ne risulta estremamente sfumato. Intuitivamente, se riferissimo tale obbligo ai meri accorgimenti minimi esso apparirebbe trascurabile, dovendo tal genere di accorgimenti ritenersi già esigibili in attuazione del principio generale di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto che grava in capo alle parti. Qualora invece, tale obbligo si ritenesse come più penetrante e complessivo, allora la novità legislativa apparirebbe davvero rilevante e in linea con le considerazioni che vogliono sempre più una partecipazione attiva dei soggetti coinvolti nel circuito della sicurezza. Da qui la possibilità di considerare applicabile al caso di specie quanto già sancito dal diritto vivente in passato²⁶ – seppur con riferimento ad altre materie – intendendo la cooperazione come un contributo attivo «dall'una e dall'altra parte, a predisporre ed applicare le misure di protezione e prevenzione necessarie alla tutela delle condizioni di lavoro».

In effetti, è pacifico considerare la sicurezza sul lavoro oggi come una materia partecipata tra tutti i soggetti inclusi nell'organizzazione aziendale²⁷. La questione della collaborazione tra i soggetti della sicurezza – in un'ottica prevenzionistica – è da intendersi infatti come un profilo presupposto che informa l'intera materia e costituisce la finalità sia degli strumenti a carattere pubblicistico che a carattere privatistico, attraverso un circuito che in linea di principio dovrebbe essere virtuoso. D'altra parte è la stessa definizione di prevenzione enucleata nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ovvero «quel complesso di disposizioni o misure necessarie, anche in relazione alla particolarità del lavoro, l'esperienza o la tecnica [...]» rese al fine di «evitare o diminuire i rischi professionali», ad evocare una forte

Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, cit., il quale afferma altresì che il TU sulla salute e sicurezza ha incrementato gli obblighi già enumerati nel d.lgs. n. 626 del 1994, inserendo anche, ad esempio, la partecipazione ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; la sottoposizione non solo ai controlli sanitari previsti dal decreto legislativo, ma anche a quelli comunque disposti dal medico competente.

²⁶ Il riferimento è all'obbligo di cooperazione e di coordinamento tra committente ed appaltatore nella gestione della sicurezza sul lavoro a mente dell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2008, espresso dalle sentenze Cass. pen., sez. IV, 3 luglio 2002, n. 31459, in "Cassazione penale", 2003, p. 2779 e Cass. pen., sez. IV, 9 luglio 2009, n. 28197, in "Guida al diritto", 2009, p. 47.

²⁷ Afferma infatti P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, cit., p. 1, che «non c'è alcun dubbio che questo decennio di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 abbia fatto emergere la sempre più decisiva importanza della "organizzazione" nella costruzione dei sistemi di prevenzione aziendale».

collaborazione tra le parti contrattuali e tra tutti i soggetti della sicurezza, superando così quelle rigide concezioni individualistiche di gestione della materia.

Ma al di là dei chiarimenti sul concetto di cooperazione, richiamarla nuovamente in un testo normativo vuole, a mio avviso, più che frenare azioni non intenzionali che producono incidenti, quali gli *slips* e i *mistakes*²⁸, di fatto evidenziare le problematiche sottese alle azioni intenzionali, cioè le c.d. violazioni.

Sotto l'aspetto tecnico, per violazione si intende l'azione del lavoratore tesa a non rispettare le procedure e le norme di sicurezza intenzionalmente, non perché se ne è dimenticato o non ne sia a conoscenza. Sul punto sono assai allarmanti le risultanze di una rassegna²⁹ in cui viene sostenuto che spesso, in un'organizzazione, alcune violazioni sono addirittura tollerate sia dai colleghi che dalla dirigenza e che sono proprio le violazioni intenzionali a generare il maggior numero di infortuni³⁰. Ciò che rileva ai fini della presente indagine è che si è persa (o mai avuta fino in fondo) una cultura della percezione del rischio e della protezione di esso. Non a caso, in uno studio recente condotto su duecento lavoratori di un'industria metalmeccanica è stata rilevata una bassissima percezione del rischio ed una superficiale adesione alle procedure di sicurezza³¹. Ma, ancor più interessanti, sono le risultanze di Taylor e Snyder che hanno dimostrato – seppur in una prova di laboratorio – come la percezione del rischio e la relativa misura di protezione durante il lavoro ha notevoli margini di miglioramento se è lo stesso lavoratore ad essere libero di scegliere. In sostanza, lì dove la procedura di rischio-pericolo-misure da adottare non è guidata ed è l'individuo il solo responsabile della sua protezione, possono riscontrarsi significativi e positivi risultati sulla percezione del rischio e sulle misure da mettere in pratica per la tutela della propria salute³².

Il discorso diviene viepiù complicato quanto alle conseguenze perché, se da un lato la cooperazione prevista dal comma 2, dell'art. 22, della l. n. 81 del 2017 può avere un chiaro significato, sostanziandosi in precisi obblighi datoriali (consegna dell'informativa scritta sui rischi, formazione e addestramento) e l'autodeterminazione del lavoratore di percepire il rischio e di porre in essere le misure richieste per la circostanza specifica³³; maggiori dubbi sorgono invece per

²⁸ Il riferimento è alle dimenticanze ed alle distrazioni (gli *slips*) oppure gli errori di procedura (i *mistakes*) secondo l'elaborazione fornita da J. REASON, *Human error*, Cambridge, Cambridge University Press, 1990.

²⁹ Si tratta della rassegna curata da A. SERPE, N. CAVAZZA, *I predittori psicosociali degli infortuni sul lavoro*, in "Psicologia sociale", 2007, p. 247.

³⁰ In questo senso si vedano pure J. M. BEUS, S. C. PAYNE, M. E. BERGAMN, W. J. ARTUR, *Safety climate and incurie: An examination of theoretical and empirical relationships*, in "Journal of applied psychology", 2010, p. 713.

³¹ Si tratta dello studio condotto da L. AVANZI, L. SALVADORI, F. FRACCAROLI, *Unraveling the organizational mechanism at the root of safety compliance in an Italian manufacturing firm*, in "International Journal Occupational Safety and Ergonomics", 2016.

³² W.D. TAYLOR, L.A. SNYDER, *The influence of risk perception on safety: A laboratory study*, in "Safety science", 2017, p. 116.

³³ D'altra parte, recentemente, alcuni studiosi (per tutti si vedano M. HUBER *et al.*, *How should we define health*, in "The BMJ", 2011, 343) hanno proposto un'innovativa definizione di salute, intesa

le sanzioni rispetto ad una mancata cooperazione tra le parti stesse. A rigor di logica, tali mancanze varrebbero per entrambe le parti un'azione di inadempimento *ex art.* 1218 c.c., nonché un concorso di colpa del creditore a mente dell'art. 1227, comma 1, c.c.³⁴.

4. *Il dato amministrativo*

L'astrattezza legislativa di cui s'è detto non è stata chiarita, come avvenuto invece in altre circostanze, neanche con gli interventi a carattere amministrativo sanciti dalla circolare Inail del 2 novembre 2017, n. 48³⁵, recante, tra le altre cose, anche delle istruzioni operative per la salute e sicurezza dei lavoratori agili. Con i chiarimenti in oggetto, l'Inail ha fornito una serie di (timide) istruzioni operative in ordine alla tutela antinfortunistica dei lavoratori agili.

Anche qui, come nel dato positivo, si perde l'occasione per trovare un collegamento o un raccordo con il TU sulla salute e sicurezza, interpretando la norma offerta dalla l. n. 81 del 2017 ancora in modo molto generico e non dipanando così alcuna incertezza circa la sicurezza della prestazione lavorativa resa "in agilità"³⁶. Eppure la circolare dedica un capoverso proprio alla "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", nella quale si legge che «All'articolo 22, comma 1, la norma in argomento prevede che a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro consegni al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa». Non occorre essere degli esperti italianisti per cogliere che la stessa sembra nulla aggiungere rispetto a quanto sancito nel dato positivo³⁷. Ma,

come «capacità di adattarsi ed autogestirsi di fronte alle sfide sociali, fisiche ed emotive cui la vita inevitabilmente espone». Tali studiosi hanno trovato infatti deficitaria, limitante e non più attuale la definizione formulata nel 1984 dall'OMS, che aveva descritto la salute come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non intesa solo come l'assenza di malattia o infermità». Questo concetto, ricavato dalla medicina del lavoro, può essere trasposto per quanto qui attiene, nelle capacità di essere in grado di non subire danni ogni volta che ci troviamo in condizioni di rischio nei rapporti sociali con gli altri, nelle attività che espongono a rischi per l'incolumità del nostro corpo, nella gestione delle nostre esperienze psicologiche di origine professionale.

³⁴ Non è superficiale specificare ancora una volta che l'obbligazione di sicurezza vede sì nel lavoratore il principale creditore di tale obbligo, ma al tempo stesso, a mente dell'art. 20 del TU, esso è visto, a sua volta, come debitore della stessa nei confronti del datore (in merito all'attuazione delle misure di sicurezza necessarie per sé e per i propri colleghi).

³⁵ In "Guida al lavoro", 2017, p. 44.

³⁶ Anche R. PESSI e R. FABOZZI, *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, in L. FIORILLO e A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, Giappichelli, 2017, rilevano come la l. n. 81 del 2017 abbia sollevato nuove problematiche in tema di salute e sicurezza soprattutto sul fronte del coordinamento con le disposizioni generali di cui all'art. 2087 c.c. e quelle speciali inerenti il d.lgs. n. 81 del 2008 ed il d.lgs. n. 66 del 2003.

³⁷ Il ricorso alle circolari è di sovente utilizzato nel diritto del lavoro. Nel caso di specie, nonostante nel suo oggetto troviamo scritto «Istruzioni operative», non viene istruito alcunché in

giacché ad una prima lettura non vengono fatte esplicazioni né chiarimenti interpretativi rispetto al dato positivo, a questo punto ne sfugge il senso di redazione o comunque il senso del capoverso all'interno del contesto. Volendo usare la lente dell'esegesi linguistica applicata al diritto, è indubbio che il dato normativo ed il capoverso della circolare possano essere considerati identici, quanto al loro contenuto. Non viene spontaneo, difatti, ritenere più "soft" una delle due (in particolare quella contenuta nella circolare) visto che, oggettivamente, entrambe prevedono l'obbligo di consegnare un'informativa scritta almeno una volta all'anno; d'altra parte, l'obbligatorietà deriva dalla norma, non dall'uso in un caso del verbo «garantire» e nell'altro dell'espressione «a garanzia». Volendo però soffermarsi sull'uso di «garantisce» da parte del legislatore e di «a garanzia» in sede amministrativa, non sorgono oggettivamente altresì dubbi che l'espressione utilizzata dall'Istituto abbia, anche indirettamente, alleggerito il carico precettivo (per quanto possa valere). Nella prima, infatti, «garantire» è il verbo della frase principale, quindi sembra dare maggiore rilievo al fatto che il datore di lavoro abbia l'obbligo di garantire ecc., ponendo un chiaro *focus* sull'azione datoriale. Invece nella seconda l'utilizzo «a garanzia» è posto all'interno di un'espressione incidentale (un "inciso", tecnicamente), di talché potrebbe essere intesa come meno vincolante. Insomma in questo caso è più la sintassi e la costruzione della frase a fare la differenza, se davvero ciò può implicare una differenza a livello giuridico tra le due frasi.

Di diverso tenore sembra invece quanto scritto dall'Istituto nel capoverso dedicato all'"Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria", in cui si afferma chiaramente che anche la sicurezza dei lavoratori agili, al pari della retribuzione e del trattamento normativo, debba essere la medesima rispetto ai loro colleghi operanti in azienda. Tuttavia la frase, benché lodevole in quanto è ambasciatrice di sani concetti di equiparazione e di non discriminazione tra i vari lavoratori, da considerarsi tutti - senza distinzione di sorta - risorse per l'azienda, può creare altri rischi o fomentare distorsioni generando indirettamente il tarlo delle differenze nella loro accezione negativa. Occorre prestare molta attenzione sul fatto che non si tratta qui di distinguere o differenziare pericolosamente lavoratori standard dai lavoratori agili, ma di differenziare le modalità in cui la prestazione viene svolta e le tutele derivanti da tali modalità. La distinzione da operare infatti non è tra i lavoratori, ma tra le modalità lavorative. Se fosse rispettata una "sana" differenziazione tra le diverse modalità lavorative, non verrebbe svilita la caratura sussidiaria (e non personalistica) dell'art. 2087 c.c., lì dove viene data rilevanza alla «particolarità del lavoro», né si opererebbero discriminazioni di sorta. La parità di

tema di salute e sicurezza dei lavoratori agili. Eppure la dottrina ha spesso colto in questa categoria di atti spunti interessanti e originali, trovando esse riscontro anche sul piano giurisprudenziale e nell'*agere publicus*-amministrativo. Il senso delle circolari infatti, seppur atti non giuridici, dovrebbe esser quello di esplicitare, chiarire e/o interpretare le norme di legge, anche se a livello di specificazione interinale nella (e solo per) la pubblica amministrazione.

rischio, dunque, a mio avviso andrebbe intesa come riferita ai soli rischi generici, quelli cioè che sono sotto il controllo del datore di lavoro (ossia quelli derivanti dalla conoscenza o conoscibilità del luogo in cui la prestazione è resa), non a quelli specifici di una prestazione agile resa in luoghi o località non definite, giacché fuori dal controllo datoriale per impossibilità oggettiva.

Cert'è che forse dagli organi amministrativi ci saremmo aspettati ulteriori passi in avanti quali, ad esempio, delle indicazioni utili su come fronteggiare i nuovi rischi psico-sociali di cui potrebbe essere foriero il lavoro agile, oppure a monte su come individuarli, sulla scorta di quelle teorie aziendalistiche che sempre più tendono a valorizzare il benessere delle risorse umane, attraverso il perseguimento di livelli più elevati di *job satisfaction*³⁸.

5. L'applicazione dell'art. 2087 c.c. alle modalità lavorative previste da Industry 4.0: alcuni punti fermi

Volendo tralasciare al momento quel dibattito sulla “pericolosità” di una tutela affidata a norme elastiche e di chiusura³⁹, com'è appunto l'art. 2087 c.c., poiché non in grado di definire situazioni giuridiche sufficientemente chiare, con problemi in termini di certezza del diritto per i destinatari degli obblighi stessi, possiamo dire che, in via generale, la norma in discorso rimane un pilastro a cui far riferimento, anche nel caso si tratti di modalità lavorative *everywhere* ed *everytime*.

Certamente infatti quanto sancito dall'art. 2087 c.c., là dove dispone che «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» è applicabile ai lavoratori agili, proprio perché il dato positivo si riferisce genericamente ad un obbligo di sicurezza che prescinde dalla modalità di esecuzione della prestazione.

Ed infatti, ben può essere invocata la misura generale prevista dal diritto comune in assenza di una specifica normativa di dettaglio qualora la lesione o la messa in pericolo del diritto del prestatore di lavoro alla sua salute fisica, psichica nonché morale, risulti in via generale connessa con l'attività lavorativa.

In effetti, l'obbligazione di sicurezza prevista dall'art. 2087 c.c. non solo ha un'innata funzione suppletiva, intesa nel più ampio significato, sulla scorta della considerazione che la norma in parola dovrebbe fungere da memento atto ad adeguare permanentemente il nucleo base della sicurezza alla dinamicità della

³⁸ Senza pretesa esaustiva, in quest'ottica, S. DEPEDRI, M. PUGNO, *Job performance and job satisfaction: an integrated survey*, in “Economia politica”, 2010, p. 175; H. HASEGAWA, *Analysis of Job Satisfaction: The Case of Japanese Private Companies*, in “Labour”, 2016, p. 109 e L. CASELLI, *Trasformazioni dell'impresa e valorizzazione delle risorse umane-The transformation of enterprises and optimizing human resources*, in “Economia e lavoro”, 1989, p. 49.

³⁹ In questi termini si è espressa anche Corte just., 10 aprile 2003, causa C-65, in “Lavoro nella pubblica amministrazione”, 2003, II, p. 1197.

sottostante realtà socio-economica e dell'evoluzione tecnologica, ma anche una funzione sussidiaria in quanto costruita al fine di attualizzare la normativa al caso concreto in considerazione delle specificità delle lavorazioni o di determinati ambienti di lavoro⁴⁰. Ed è in tale ottica che essa può colmare eventuali mancanze, o un eventuale coordinamento come nel caso che ci occupa, della normativa così da permettere agli stessi imprenditori di superare quel *gap* continuo tra gli standard esistenti ed i nuovi fattori di rischio generati ciclicamente dall'innovazione tecnologica⁴¹.

Quanto dedotto dunque supporta la tesi, anzi ne costituisce un punto fermo, per cui, in linea astratta, l'art. 2087 c.c. è applicabile alla nuova modalità lavorativa di cui si sta trattando.

Rimane il dubbio, ma ciò non sarà approfondito nel presente scritto per ovvie ragioni di economia generale, se la normativa di dettaglio sia o meno applicabile al lavoro agile⁴². Specificatamente ci si riferisce alla disciplina concernente l'ergonomia e salute per le lavorazioni ai videoterminali; l'obbligo di inserire i rischi specifici dell'attività nel relativo documento di valutazione; le visite preventive e di controllo, in funzione dei rischi specifici, dell'attività lavorativa e così via dicendo. L'impressione è che la risposta debba essere positiva, se non altro per via di un'applicazione analogica ed elastica rispetto ad istituti affini inclusi nell'ambito di applicazione del Testo Unico.

6. L'adeguamento dell'obbligazione di sicurezza alle realtà della quarta Rivoluzione Industriale

6.1 La rilevanza della «particolarità del lavoro» contenuta nell'art. 2087 c.c.

Anche se l'art. 2087 c.c. in via generale s'è detto applicabile alla realtà peculiare di *Industry 4.0*, risulta necessaria una rilettura dell'obbligazione di sicurezza al fine di poterla meglio adattare ad un'impresa che non corrisponde più all'idea di

⁴⁰ Trattano della sussidiarietà della norma rispetto alla particolare disciplina prevenzionistica contenuta nella legislazione speciale, Cass. pen., sez. IV, 15 aprile 1997, n. 3439, in "Diritto e pratica del lavoro", 1997, p. 1648 e Pret. Sanremo, 19 aprile 1994, in "Giurisprudenza italiana", 1995, p. 226.

⁴¹ Utile a tal fine la ricostruzione operata da M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell'obbligo di sicurezza nell'elaborazione giurisprudenziale*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2002, p. 125.

⁴² Si riferisce alla disciplina di dettaglio – e non a quella generale – M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 1, 2017, I, p. 1. In particolare l'A. sostiene che «Permane in particolare l'impressione che nella rincorsa alla "novità" si sia frettolosamente omesso un necessario puntuale coordinamento con il sistema normativo preesistente. Soprattutto nel contesto d'analisi che ci occupa, volto a verificare la disciplina di tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile, la mancanza di raccordo si rileva su almeno tre versanti: il rapporto con l'istituto del telelavoro, l'applicabilità della normativa sui videoterminali, il coordinamento con le disposizioni in tema di orario di lavoro». Proprio sull'applicazione ai lavoratori agili della normativa di dettaglio inerente le apparecchiature videoterminali si concentrano A. ALLAMPRESE e F. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, cit., p. 318.

attività economico-organizzata esistente ai tempi in cui il Legislatore si era ispirato all'atto della redazione dell'articolo in parola. Tale adeguamento potrebbe avvenire solo plasmando le astratte logiche della riflessione giuridica verso una prospettiva che consideri la sicurezza sul lavoro come un "bene-scopo", non quindi come un "bene-funzione", giacché ormai essa riguarda interessi meta-individuali. La tendenza più comune, infatti, che ha segnato la sicurezza sul lavoro dell'impresa fordista e post-fordista, risiede essenzialmente nel leggere (ed applicare) la norma icasticamente nella sua sola parte centrale, lì dove «l'imprenditore è tenuto [...] a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro». In effetti, bisognerebbe saper valorizzare anche gli altri elementi costituenti la norma, e cioè «le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie [...]»⁴³. È proprio tale inciso ad assumere un grande valore ermeneutico, se non altro perché ci dà licenza di modellare l'obbligazione in parola alla concreta «particolarità del lavoro» che caratterizza la prestazione agile. Il nodo, per la delicata complessità di cui è foriero, può risolversi non ideologicamente, né culturalmente, demonizzando positivamente o negativamente tale forma di lavoro, né tecnicamente, relegando la discussione alle «solenni affermazioni di principio» cui «non sempre fa seguito un corrispondente adeguamento del quadro economico e sociale di riferimento»⁴⁴. Lo sfondo su cui elaborare una teoretica è certamente quello di riconoscere una tutela di base, un sub-strato, a tutti i lavoratori, quale che siano le concrete modalità di svolgimento della loro prestazione⁴⁵, ma nel dettaglio poi modularle, tenendo presente le peculiarità tipiche della prestazione in una prospettiva prevenzionistica. Non si tacciano qui le ovvie difficoltà di una ricostruzione semantica legata ad una materia in cui l'attività lavorativa è canonicamente intesa come da svolgersi integralmente in un luogo fisso e con orari tendenzialmente stabili (basti pensare a quanto disposto dal Legislatore, da ultimo, con l'introduzione delle collaborazioni eterorganizzate), e dunque fatica a declinare le proprie regole nei confronti del lavoro agile, che è considerabile, a buona guisa, agli antipodi rispetto alla modalità lavorativa standard.

Al fine di valorizzare in termini ricostruttivi e teorici l'ampio contenuto dell'obbligazione di sicurezza scaturente dall'art. 2087 c.c., di talché la norma non rimanga priva di quella pragmaticità che la dovrebbe caratterizzare, il vero profilo

⁴³ Segnala infatti M. CINELLI, *Il ristoro del danno non patrimoniale alla persona del lavoratore tra diritto civile e diritto speciale*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2006, p. 269 ss., che la norma codicistica sembrerebbe privilegiare il dato oggettivo (le misure di prevenzione), prima ancora che quello soggettivo (le persone).

⁴⁴ Così testualmente afferma M. TIRABOSCHI, *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE*, in "Diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 1996, p. 51. Afferma altresì L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in "Lavoro e diritto", 1995, p. 405 ss., spec. p. 406, che nella materia di cui si sta trattando «regola astratta ed effettività della stessa spesso non coincidono, e sul terreno della tutela della salute lo scarto è sempre stato notevole, in qualche caso addirittura inquietante».

⁴⁵ Del resto il d.lgs. n. 81/2008 si applica «a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio».

metodologico da utilizzare risulta, a mio avviso, quello del coinvolgimento dei lavoratori, generando consapevolezza e modificando comportamenti potenzialmente rischiosi nella quotidianità. Non è un segreto che per accrescere davvero la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è necessario il coinvolgimento delle persone, delle buone relazioni, in grado di produrre buone prassi e risultati tangibili. Al di là di tutto, infatti, in un'ottica aziendalistica, la gestione della sicurezza così impostata potrebbe addirittura divenire un ottimo investimento strategico. Tutelare nel lungo e nel breve periodo la salute delle persone è certamente cosa astrattamente buona, ma anche fattivamente foriera di un doppio ritorno quanto a produttività aziendale.

6.2 L'adeguamento dell'obbligazione di sicurezza alle realtà della quarta Rivoluzione Industriale

S'è già detto in altre circostanze⁴⁶ come l'obbligazione di sicurezza nel corso del tempo abbia avuto un'evoluzione storica propria tale da renderla applicabile ai vari cambiamenti storico-politici ed economici che si sono succeduti. Tale evoluzione non è soltanto riscontrabile con riferimento alle nuove tipologie contrattuali o alle nuove modalità di esecuzione del rapporto standard che man mano sono state introdotte nell'ordinamento, ma anche con riferimento al rapporto di lavoro canonicamente inteso. Se consideriamo infatti gli attuali obblighi di collaborazione che gravano in capo a tutti i soggetti che ruotano attorno al circuito della sicurezza, *in primis* datore di lavoro e lavoratore, potremmo avanzare l'ipotesi che l'obbligazione di sicurezza oggidi si sostanzia in una duplice obbligazione: una principale, autonoma, che costituisce lo scopo, la finalità per la quale viene costituito il rapporto, ed una accessoria, subordinata, ricollegabile cioè alla principale che ne costituisce il suo presupposto. Si tratta in quest'ultimo caso di un'obbligazione funzionale a consentire, oppure integrare o a garantire l'adempimento dell'obbligazione principale.

Il concetto, declinato in termini concreti, vede il datore di lavoro attore nell'obbligazione principale, il cui fine è la sicurezza dei suoi prestatori di lavoro, ed il lavoratore attore dell'accessoria, la quale ha la sua ragion d'essere nell'attività di integrazione o cooperazione al fine richiesto dall'ordinamento, attraverso un meccanismo di correlazione che lega le due parti. Per semplificare, è come dire che ci sono due obbligazioni collegate, in cui nella principale il datore è debitore dell'obbligo di sicurezza nei confronti del prestatore (che ne è creditore), e una secondaria o accessoria che dir si voglia, in cui il lavoratore è il soggetto debitore di specifici doveri di cui il datore di lavoro ha diritto di pretendere l'osservanza,

⁴⁶ Sia consentito il rinvio a S. CAPONETTI, *Superlavoro e dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso: un caso estremo che vale l'applicazione del brocardo civilistico volenti non fit iniuria*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2015, p. 1321.

risultandone il creditore⁴⁷. È ovvio che in questo caso l'interesse alla tutela della salute e sicurezza dei soggetti presenti sul luogo di lavoro è da considerarsi compenetrato a quello dell'esecuzione della prestazione principale, posto che qualora non sia possibile garantire il primo, anche il secondo diviene non realizzabile, avendo perso meritevolezza secondo la valutazione effettuata dell'ordinamento. Ciò però non significa che un'eventuale inadempimento di quest'ultima obbligazione debba essere valutato con minor rigore, prevedendo entrambe situazioni attive e passive che si sovrappongono, unificate dal comune obiettivo di realizzare il più alto livello possibile di protezione.

6.3 Il nuovo modello

Poste le considerazioni poc'anzi assunte, è necessario adattare l'obbligazione di sicurezza alla realtà specifica del caso che ci occupa, pur rimanendo sempre nel fertile terreno delle obbligazioni. D'altra parte sono le stesse logiche poste alla base di *Industry 4.0* ad imporre una rivisitazione generale, un "ammodernamento" degli istituti rispetto a come erano stati considerati e costruiti.

A mio avviso, in caso di prestazione di lavoro agile, mancando quel controllo e quella costante vigilanza che il datore di lavoro è tenuto ad osservare nella prestazione canonicamente intesa⁴⁸, l'obbligazione che ne scaturisce non può

⁴⁷ C'è da specificare che il datore di lavoro, nell'obbligazione accessoria, pur essendo creditore del dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso, rimarrebbe, al tempo stesso, titolare del dovere di vigilanza. In questo senso, G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in "I Working Papers di Olympus", n. 39, 2014, p. 22. Vi sono, pur tuttavia, alcune pronunce che allargano la categoricità dell'ininfluenza della colpa del prestatore di lavoro, al punto da attenuare quel dovere di vigilanza di cui si sta trattando, anche se trattasi di prestazioni standard. Esse vorrebbero dare una certa rilevanza all'esperienza del lavoratore così ingenerando una corresponsabilità derivante dalla colpa o dal concorso di colpa. Per tutte si vedano, Cass. pen., 23 marzo 2007, n. 12593, in "Guida al lavoro", 2007, p. 937 e Cass. pen., sez. IV, 20 marzo 2008, n. 12348, *ivi*, 2008, p. 82; nel merito, si veda anche Trib. Siracusa, 19 febbraio 2008, in "Diritto marittimo", 2010, p. 613.

⁴⁸ Molti sono i formanti giurisprudenziali sul dovere di controllo e vigilanza del datore di lavoro in tema di sicurezza; essi generalmente possono essere distinti secondo due prospettive, una rigida e l'altra flessibile. Rientrano nella prima quelli che considerano in capo al datore di lavoro un costante e penetrante obbligo di vigilanza nei confronti dei prestatori di lavoro. Così Cass. pen., sez. IV, 12 aprile 2005, n. 20595, in "Cassazione penale", 2006, p. 588; Cass. pen., sez. IV, 29 ottobre 2003, n. 49492, *ivi*, 2004, p. 3764; Cass. pen., sez. IV, 23 febbraio 2010, n. 7267, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2010, p. 258; Cass. civ., sez. lav., 21 luglio 2008, n. 18107, *ivi*, 2009, 2, p. 411; Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2007, n. 11622, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2008, 2, p. 99; Cass. civ., sez. lav., 23 marzo 2004, n. 5920, in "Rivista critica di diritto del lavoro", 2004, p. 591; Cass. civ., sez. lav., 27 febbraio 2004, n. 4075, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2004, p. 899; Cass. pen., sez. IV, 11 marzo 1999, n. 792, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 1999, p. 804 e Cass. civ., sez. lav., 7 aprile 1992, n. 4227, *ivi*, 1992, p. 500. Questi formanti tendono, orientativamente, ad indicare il datore come sempre responsabile anche dinanzi a comportamenti gravemente imprudenti del lavoratore. Rientrano, invece, nella seconda quelli che, sulla scorta dell'art. 20 TU, operano una responsabilizzazione del lavoratore. In questo senso Cass. pen., sez. III, 12 aprile 2007, n. 10085, ha affermato che l'art. 2087 c.c. non

più essere inquadrata in un'obbligazione di risultato⁴⁹ o di scopo⁵⁰, come nel caso di lavoro standard, quanto piuttosto in una di mezzi.

La differenza tra i due rapporti obbligatori, che ad un primo impatto potrebbe sembrare desueta, ha una sua rilevanza nel caso che ci occupa perché comunemente utilizzata nel linguaggio giuridico per descrivere situazioni in cui il rapporto obbligatorio è più o meno collegato a fattori estranei alla sfera di controllo del soggetto obbligato. È pur vero che la distinzione in parola, nel corso del tempo s'è molto attenuata. A tal proposito c'è d'ausilio ricordare uno scritto di Mengoni⁵¹ che, contrapponendosi a quanto asserito da Demouge⁵², cercò di alleggerire i concetti “di mezzo” e “di risultato” ritenendoli «relativi». Secondo l'Autore infatti qualsiasi fatto «valutato come mezzo in ordine a un fine successivo rappresenta già un risultato, quando sia considerato in se stesso, come termine finale di una serie teleologica più limitata». In estrema sintesi, non esisterebbero obbligazioni che non abbiano per oggetto la produzione di un risultato⁵³ e questo, con riferimento a quanto ci interessa, tutelerebbe il lavoratore da possibili, quanto probabili, speculazioni al ribasso poste in essere dalla controparte contrattuale.

Sta di fatto che la distinzione tra la realizzazione vaga (obbligazioni di mezzi) e la garanzia pura di un risultato (obbligazioni di risultato) non mette di certo in discussione l'unità del concetto dell'obbligazione, che nella sua essenza si traduce sempre in un dovere di comportamento riferito alla produzione di un risultato utile al creditore, secondo una duplice prospettiva. In primo luogo non esistono obbligazioni nelle quali il risultato non dipenda da un dovere di condotta (con riferimento alla sicurezza sul lavoro è impensabile che il datore di lavoro non fornisca gli strumenti necessari affinché il lavoratore sia protetto o, nondimeno,

addossa al datore di lavoro una tutela del lavoratore adatta a persona per età o condizioni mentali incapace di provvedere a se stessa attraverso le misure di prudenza comuni ad ogni essere umano; Cass. pen., sez. IV, 21 ottobre 2008, n. 40821, invece sostiene che la condotta colposa del datore di lavoro antecedente all'evento dannoso è neutralizzata e privata di qualsivoglia rilevanza se l'effetto dannoso è addebitabile materialmente al lavoratore, e Cass. civ., sez. lav., 22 gennaio 2014, n. 1312 (di recente, sulla stessa linea, Cass. civ., sez. VI, 27 febbraio 2017, n. 4970, in “Diritto & giustizia”, 2017, p. 15), secondo la quale l'infortunio occorso al lavoratore a seguito di condotta imprudente ed arbitraria, ecedente la normale prestazione lavorativa richiesta, determinata da impulsi puramente personali, non costituisce comportamento colpevole del datore di lavoro né pertanto la violazione dell'art. 2087 c.c. Le ultime sentenze sono richiamate in R. BRUNELLI, *Rilevanza dell'ubriachezza del lavoratore nella causazione dell'infortunio*, in “Cultura giuridica e diritto vivente”, 1/2014, p. 1.

⁴⁹ Su cui si veda A. M. BATTISTI, *Art. 2087 c.c., L'obbligo di sicurezza e la responsabilità del datore di lavoro*, in R. PESSI (a cura di), *I Codici Civili Iperestuali*, Torino, Utet, 2011, p. 1179.

⁵⁰ Sull'obbligazione di sicurezza ricostruita (nel caso di lavoro canonicamente inteso) come un'obbligazione di scopo, si vedano le considerazioni di A. LASSANDARI, *Art. 2087*, in O. CAGNASSO e A. VALLEBONA (a cura di), *Dell'Impresa e del Lavoro*, in “Commentario al codice civile”, diretto da E. GABRIELLI, Utet, Torino, 2014, p. 181 ss., spec. p. 204.

⁵¹ Lo scritto di riferimento sul tema è L. MENGONI, *Obbligazioni «di risultato» e obbligazioni «di mezzi»*, in “Rivista di diritto civile”, 1954, p. 180.

⁵² Il primo a trattare della distinzione tra obbligazione di mezzo e obbligazioni di risultato fu R. DEMOGUE, *Traité des obligations en général, I, Sources des obligations*, V, Paris, 1925, n. 1237, p. 538 ss.

⁵³ L. MENGONI, *Obbligazioni «di risultato» e obbligazioni «di mezzi»*, cit., p. 188.

non garantisca una formazione adeguata rispetto alle mansioni che realmente il lavoratore andrà a svolgere). In secondo luogo, tutte le obbligazioni sono orientate, in linea di massima, alla produzione di un risultato utile per il creditore (sempre con riferimento alla sicurezza sul lavoro, è impensabile, altresì, che lo scopo primario dell'obbligazione di sicurezza, cioè la prevenzione, non sia costantemente ricercato da tutti i soggetti della sicurezza).

Eppure intendere l'obbligazione di sicurezza per questa modalità lavorativa come un'obbligazione di mezzi e non di risultato, risulta necessario alle parti per dare loro margini di libertà nella realizzazione della stessa attività lavorativa⁵⁴. Compromettere l'autodeterminazione del lavoratore agile per far risultare il datore di lavoro come il debitore di un'obbligazione di risultato, lede l'"agilità" che sta alla base della modalità lavorativa in argomento.

Ma vi è di più; nell'obbligazione di sicurezza 4.0 non vi potrebbe essere determinazione di un risultato certo, soprattutto comparando ciò che accade nelle prestazioni standard, dovendo tener conto non soltanto della diligenza – perché essa non deve mancare neanche nelle obbligazioni di mezzi – ma anche dei fattori esterni che caratterizzano il lavoro agile, i luoghi della prestazione per intenderci, che, specialmente se non noti al datore di lavoro, non permettono ad esso di gestire le situazioni potenzialmente dannose⁵⁵.

7. L'obbligazione di sicurezza 4.0 quale obbligazione di mezzi "rafforzata"

Adattando ancor meglio l'obbligazione di sicurezza alla realtà di *Industry 4.0*, s'è detto che essa debba essere considerata quale obbligazione di mezzi, ma ciò non può contenere completamente la portata dell'art. 2087 c.c., avendo riguardo anche alle istanze di sicurezza che devono essere necessariamente garantite anche ai lavoratori agili. Ebbene un adeguamento potrebbe essere quello di prendere in considerazione non un'obbligazione di mezzi *tout court*, bensì un'obbligazione di mezzi "rafforzata", ove il rafforzamento risiederebbe in una "presunzione" di

⁵⁴ Si tratta della libertà di determinare i propri orari, il numero di ore dedicate al lavoro, nonché il luogo deputato alla prestazione. Tali libertà non incidono sulla subordinazione del lavoratore che rimane intatta. Secondo infatti, B. GOMES, *Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermeditation numerique*, in "Revue de droit du travail", 2016, p. 464 e A. PERULLI, *The notion of employee in need of redefinition*, Relazione alla Conferenza annuale dell'European Centre of Expertise, Francoforte, 28 aprile 2017, dattiloscritto, sarebbero subordinati i rapporti che vengono inseriti in una struttura organizzativa, anche se mancasse, di fondo, l'esercizio su questi del potere direttivo datoriale.

⁵⁵ Il punto è assai critico perché se da un lato è vero che il datore di lavoro dovrebbe valutare e prevenire i rischi a cui il lavoratore va incontro nell'esercizio della sua prestazione lavorativa, dall'altro lato è pur vero che questa attività non sarebbe appropriata rispetto alle dinamiche del lavoro agile non soltanto perché i luoghi potrebbero non essere di sua proprietà, possesso o detenzione, e dunque non ne avrebbe la piena disponibilità materiale e giuridica, ma anche perché la scelta del luogo in cui prestare attività rientra nella sfera di disponibilità del lavoratore e non ammette intromissioni di terzi.

responsabilità del creditore. Questa categoria intermedia di obbligazione, rispetto ad esempio alle semplici obbligazioni di mezzo, tutelerebbe in miglior modo la parte debole del rapporto poiché si caratterizza per il fatto di prevedere una presunzione di colpa e, di conseguenza, un'inversione dell'onere della prova della diligenza. Più dettagliatamente, non sarebbe il creditore a dover fornire la prova della colpa del debitore inadempiente, così come dovrebbe avvenire se fossimo in presenza di un'obbligazione di mezzi pura e semplice, ma sarebbe il debitore a dover dimostrare l'assenza di colpa, ovvero fornire la prova negativa che la sua condotta si è fondata su elementi e circostanze le quali autorizzano a considerare il suo comportamento come irreprensibile. L'inversione dell'onere probatorio sulla base di una "presunzione di responsabilità" del debitore appare un modello più consono ad una coerente interpretazione dell'art. 2087 c.c. ed altresì idoneo a risolvere l'ipotetico conflitto che verrebbe a crearsi tra regole dettate in tema di inadempimento *ex art.* 1218 c.c. e di diligenza nell'inadempimento *ex art.* 1176 c.c., senza che queste ultime sovrastino le prime. Così ragionando, il lavoratore dovrebbe dar prova, oltre – ovviamente – del contratto di lavoro, anche dell'esistenza di un danno, come pure della nocività dell'ambiente di lavoro, ma soprattutto del nesso che lega l'uno all'altro e, solo in questo momento, conseguirebbe la dimostrazione da parte del datore di lavoro d'aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento dannoso⁵⁶.

Se poi vogliamo spingerci oltre, sposando un formante giurisprudenziale abbastanza consolidato⁵⁷, si potrebbe argomentare che il lavoratore/creditore dovrebbe, all'atto dell'allegazione dei fatti posti a fondamento della domanda, indicare quali siano le misure di tutela che nel caso di specie dovevano essere adottate, lasciando al datore di lavoro, di conseguenza, la prova di averle effettivamente (e correttamente) predisposte. Questa impostazione giurisprudenziale sembra sorretta da un certo buon senso, soprattutto se vista in comparazione a quanto accade, ad esempio, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in cui viene data rilevanza alla sussistenza o meno di

⁵⁶ Così, tra le altre, Cass. civ., sez. lav., 29 gennaio 2013, n. 2038, cit. In senso contrario, Cass. civ. sez. lav., 2 agosto 2007, n. 17017, in "Guida al diritto", 2008, 5, p. 61; Cass. civ., sez. lav., 25 febbraio 2005, n. 4005, in "Giustizia civile massimario", 2005, e Cass. civ., sez. lav., 6 aprile 2009, n. 8281 e Cass. civ., sez. lav., 22 febbraio 2012, n. 2618, entrambe in <http://olympus.uniurb.it>.

⁵⁷ Espresso originariamente in Cass. civ., sez. lav., 16 settembre 1998, n. 9247, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 1998, p. 822, con nota di A. VALLEBONA, *Oneri di allegazione e di prova del lavoratore nell'azione risarcitoria per violazione dell'obbligo di sicurezza*. L'orientamento esposto è stato ripreso più di recente da Cass. civ., sez. lav., 26 giugno 2004, n. 11932, in "Rivista italiana di diritto sul lavoro", 2005, II, 109; Cass. civ., sez. lav., 24 luglio 2006, n. 16881, in "Giustizia civile massimario", 2006, 7-8, p. 39 e Cass. civ., sez. lav., 7 marzo 2006, n. 4840, in "Repertorio del foro italiano", 2006, Lavoro (rapporto), n. 1301, secondo le quali, seppure il datore di lavoro deve adottare tutte le misure di prevenzione necessarie per la tutela dell'integrità fisica del lavoratore, l'oggetto della prova (misure da adottare, e in ipotesi, adottate) è necessariamente correlato all'identificazione delle domande del fatto rappresentate dal lavoratore e presuppone, in relazione ad esse, che il lavoratore dia la prova delle cause che l'hanno determinato.

un'allegazione specifica da parte del lavoratore circa le posizioni di lavoro alle quali egli avrebbe potuto in concreto essere adibito.

Potremmo giungere così alla conclusione che l'obbligazione di sicurezza al tempo di *Industry 4.0* può essere descritta come un'obbligazione di mezzi "rafforzata", innervata sulla snellezza che caratterizza le attività lavorative di cui è foriera la stessa rivoluzione tecnologica, sulla «collaborazione» specificatamente imposta al lavoratore per quanto attiene i profili applicativi del circuito e, non da ultimo, sulla responsabilizzazione richiesta al dipendente che dovrebbe fungere da contrappeso al mancato controllo datoriale che comunemente si esplica nelle prestazioni canonicamente intese, attraverso un circuito che può essere semplificato nella formula "*freedom and responsibility*"⁵⁸.

8. *Alcuni dubbi finali: l'obbligazione di sicurezza 4.0 è un'obbligazione governabile?*

È certo che le conclusioni della presente indagine sono ancora tutte da scrivere e da rinviare al tempo in cui l'utilizzazione concreta del lavoro agile sarà, in un certo qual modo, ancor più "usuale". Allo stato dell'arte è possibile infatti soltanto tratteggiare delle linee pseudo-conclusive utili più che altro ad alimentare un dibattito sul tema.

In via generale, non vanno sposate le teorie che vogliono indistintamente tutelare le prestazioni di lavoro agile equiparandole *tout court*⁵⁹ alle modalità standard; come pure non andrebbero seguite quelle teorie che, per le stesse ragioni, non vogliono tutelare affatto la sicurezza sul lavoro dei lavoratori che hanno optato per una prestazione agile. In entrambi i casi verrebbe compromesso (o si concorrerebbe a compromettere) il benessere del lavoratore o le sue esigenze di libertà, che costituiscono l'apogeo di questa nuova modalità lavorativa⁶⁰. D'altra parte è lo stesso progresso tecnologico a richiedere al prestatore di lavoro un'auto-

⁵⁸ Di fondo il lavoro agile necessita di un cambiamento, o meglio, una trasformazione degli stili di *leadership* che, da orientati ad una logica incentrata sul controllo, passino ad una logica per obiettivi, dunque orientata al risultato. Alla base di tutto c'è ovviamente la fiducia tra le parti, che presuppone una maggiore responsabilizzazione del lavoratore (anche in termini di sicurezza, si pensi all'auto-gestione dei comportamenti idonei a prevenire il rischio infortunio). Non si tratta qui né allargare né ridurre le normali pratiche di misurazioni delle *performance*, ma solo mutarne l'oggetto.

⁵⁹ D'altra parte l'estensione della tutela della salute e sicurezza non deve essere intesa come applicazione uniforme e standardizzata di «tutto a tutti» (così F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2009), presupponendo un suo adattamento alle diverse situazioni. In altri termini, è sentita da più parti la necessità di una modulazione delle stesse in ragione delle varie situazioni (F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, cit.; C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo, fra ordinamento interno e diritto comunitario*, in "Diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 2009, p. 639). I concetti sono richiamati ed esplicitati anche in O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in "Lavoro e diritto", 2012, p. 291.

⁶⁰ Rilevano tale libertà anche A. ALLAMPRESE e F. PASCUCI, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, cit., p. 307.

organizzazione e un'auto-disciplina del lavoro, in cui le prestazioni e le modalità lavorative sono assai più attive⁶¹. La sensazione è quella che vada valorizzata la portata della norma civilistica di riferimento dell'obbligazione di sicurezza, partendo dal problema del controllo e della vigilanza del datore di lavoro sui prestatori agili⁶², quanto meno con riferimento a quelle situazioni in cui il datore di lavoro ignori completamente il luogo prescelto per la prestazione.

Occorre domandarsi a questo punto se il datore di lavoro, con riguardo a prestazioni di lavoro agile, sia ancora considerabile il «primo controllore»⁶³. Ed in caso di risposta positiva, in che modo dovrebbe controllare la salute e sicurezza di questi prestatori di lavoro. Ma forse, più che porsi tale quesito, a cui comunque allo stato attuale nessuno ha dato ancora risposta, andrebbe ridefinito il concetto di «primo controllore» con riferimento a queste modalità di lavoro, poiché tale concetto rimane legato ad una concreta conoscenza e disponibilità del datore di lavoro rispetto al luogo deputato alla prestazione lavorativa. Se si sostengono le tesi della «tutela assoluta» o quella della «non tutela», si dovrebbe risolvere, in premessa il modo in cui effettuare questo controllo in particolare nelle ipotesi in cui la parte datoriale non è edotta sul luogo di lavoro, ed in conclusione giustificare la responsabilità oggettiva datoriale che tornerebbe a galla irrimediabilmente; oppure, nel secondo caso, come non tutelare affatto la sicurezza di un lavoratore agile – che forse è tale anche per scelte non proprio volute, si pensi a coloro i quali scelgono la modalità per sostenere un congiunto malato a casa, o indotte da realtà contingenti familiari e non – «reo» di aver optato per una determinata modalità lavorativa. Se si sposa la tesi della tutela resa attraverso un'obbligazione di mezzi «rafforzata», invece, si vestirebbero *ad hoc* le tutele di cui i lavoratori hanno effettivamente necessità, irrobustendole lì dove possibile (ad esempio, nel caso della formazione sui rischi generici e specifici, dell'addestramento o dell'informazione). Dal punto di vista ordinamentale ci sono dei margini in tal senso, operando il legislatore *ex art.* 2087 c.c. un collegamento tra la sicurezza sul lavoro e la «particolarità del lavoro». Il collegamento in questo caso non prescinde dalla concreta realtà dei fatti, legando a doppio nodo la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con la necessità di una tutela specifica.

⁶¹ Per tutti si veda quanto sostenuto da F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», 1985, p. 203. Considerazioni analoghe, ma più recenti, sono espresse da D. GUARISCO, S. SACCHI, *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, Roma, INAPP, 2017.

⁶² E difatti, secondo V. PINTO, *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 2016, I, p. 368, con l'introduzione della disciplina del lavoro agile verrebbe messa in discussione l'esistenza di un potere determinativo del datore di lavoro, in particolare di determinazione del luogo dove prestare l'attività lavorativa.

⁶³ L'espressione, tra gli altri, è spesso utilizzata, con riferimento a prestazioni di lavoro standard, da C. LAZZARI, *Salute e sicurezza sul lavoro: la vigilanza come modello di controllo interno al sistema aziendale fra potenzialità e criticità*, in D. GOTTARDI, (a cura di), *Legal frame work, Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino, Giappichelli, 2016.

Di fondo, il vero quesito che ci stiamo ponendo è se l'obbligazione di sicurezza 4.0 sia o meno un'obbligazione governabile. Assumendo come vera la tesi dell'obbligazione di mezzi "rafforzata", potremmo azzardare l'ipotesi che, effettivamente, nel caso di specie l'obbligazione in parola non sia governabile dal datore di lavoro. Anche qui la ricostruzione non è puramente teorica, andando direttamente ad incidere sui profili dell'adempimento obbligatorio. Se la prestazione non è nella sfera di controllo del debitore (come nel caso di modalità lavorativa agile in cui il datore di lavoro ignori il luogo deputato alla prestazione) egli sarà adempiente se abbia svolto tutte le attività dirette al raggiungimento degli obiettivi che il creditore desidera, anche se poi in sostanza egli non li abbia raggiunti. Se altrimenti, la prestazione sia sotto il suo controllo (come nel caso di una prestazione di lavoro standard o nell'ipotesi in cui esso conosca il luogo extra-aziendale deputato alla prestazione), egli risponderà per inadempimento ove il risultato della «massima sicurezza ragionevolmente praticabile»⁶⁴ non sia stato raggiunto, salva la prova della colpa abnorme, inopinabile ed esorbitante del creditore-lavoratore. Si tratta cioè di riconoscere un maggior peso all'interno dei rapporti esistenti tra artt. 1176 c.c. e 1218 c.c. non al soggetto debitore, ma alla prestazione vista sotto il profilo oggettivo.

Per alcuni versi, richiamando alla mente quanto da altri già sostenuto⁶⁵, è soltanto rafforzando il profilo dell'effettività e della permeabilità⁶⁶ della norma che il diritto del lavoro può recuperare la sua caratteristica originaria: quella di essere cioè un diritto al servizio dei valori, un diritto chiamato a guidare e gestire i cambiamenti economici e sociali invece di subirli passivamente come troppo spesso è accaduto negli ultimi anni (dal così detto diritto del lavoro dell'emergenza in poi). Ebbene, il compito del diritto del lavoro è allora quello di incidere sugli equilibri complessivi che disciplinano il singolare *break even point* tra capitale e lavoro, non tanto però al fine di difendere i livelli di garantismo realisticamente non più perseguibili, quanto piuttosto per ristudiare l'organizzazione del lavoro in aderenza alle prospettive della rivoluzione tecnologica e ridisegnare la normativa in termini tali da non scaricare completamente su una o sull'altra parte contrattuale gli effetti della rivoluzione tecnologica, ma anzi utilizzare quest'ultima per consentire alle parti uno sviluppo più armonico del loro rapporto.

⁶⁴ Così Corte di Giustizia europea del 14 giugno 2007, in causa C 127/05 (edita in "European law reporter", 2007, 265), la quale ha ritenuto compatibile con la normativa comunitaria il principio della "massima sicurezza ragionevolmente praticabile" proprio dell'ordinamento britannico (*Health and Safety at Work Act*, del 1974), che consente al datore di lavoro di sottrarsi dalle proprie responsabilità qualora dimostri che l'adozione di misure che garantiscono la sicurezza e la salute dei lavoratori sia manifestamente sproporzionata in termini di costi, di tempo o di difficoltà rispetto al rischio effettivo.

⁶⁵ Il riferimento è a M. TIRABOSCHI, *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE*, cit., p. 51 ss., spec. p. 68.

⁶⁶ Il corsivo è mio.

Abstract

L'articolo analizza l'obbligazione di sicurezza nella quarta rivoluzione industriale. Partendo dal dato normativo espresso dal legislatore del 2017, si è cercato di individuare un "ipocentro" della sicurezza 4.0, in cui vengono espresse le coordinate dell'obbligazione di sicurezza per i lavoratori agili. In particolare si è approfondito il concetto di organizzazione aziendale (che determina l'asset della sicurezza applicata al lavoratore agile), della formazione del lavoratore (nuovo ago della bilancia) e della cooperazione tra le parti contrattuali (perno portante dell'odierno concetto di sicurezza). La conseguenza principale è che l'obbligo di sicurezza per i lavoratori 4.0 deve necessariamente essere re-intepretato, a mente del fatto che lo stesso articolo 2087 c.c. sostanzia una sicurezza in continuo divenire. L'obbligazione di sicurezza dei lavoratori agili non può più esser considerata un'obbligazione di risultato, ma piuttosto di mezzi. La conclusione dell'elaborato è affidata ad un interrogativo: l'obbligazione di sicurezza 4.0 è un'obbligazione governabile?

The essay analyzes the health and safety obligation in the 4th Industrial revolution. Starting from the normative data expressed by the legislator of 2017, we tried to identify a "hypocenter" of health and safety 4.0, in which the coordinates of the health and safety obligation for the agile workers are expressed. In particular, the concept of company organization (which determines the asset of safety applied to the agile worker), worker training (new scale) and cooperation between the contracting parties (the backbone of today's health and safety concept) has been deepened. The main consequence is that the obligation of health and safety for workers 4.0 must necessarily be re-interpreted, in view of the fact that the same article 2087 c.c. substantiates a security in eternal becoming. The health and safety obligation of agile workers can no longer be considered a result obligation, but rather a means obligation. The conclusion of the essay is entrusted to a question: is the health and safety obligation 4.0 a governable obligation?

Parole chiave

Industria 4.0, lavoro agile, obbligazione di sicurezza, obbligazioni di mezzi e obbligazioni di risultato, obbligazioni di mezzi "rafforzata"

Keywords

Industry 4.0, smart working, health & safety obligation, obligations of means and obligations of result, obligations of means "strengthened"