

MONICA NAPOLITANO

Il luogo della prestazione lavorativa

Sommario: 1. Il luogo della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro subordinato. – 2. Le modifiche al luogo di lavoro. – 3. Particolari fattispecie contrattuali: il lavoro a domicilio. - 4. Segue: il telelavoro. – 5. Segue: il rapporto di lavoro del lavoratore mobile. - 6. La sicurezza dei luoghi di lavoro. – 7. Conclusioni.

1. Il luogo della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro subordinato

Nel diritto del lavoro un tema che sembra importante affrontare, in quanto da anni trascurato da parte della nostra dottrina, è quello di che cosa debba intendersi per luogo della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro subordinato.

Esso non è un elemento caratterizzante il rapporto di lavoro subordinato, ma rappresenta una modalità della prestazione lavorativa. L'attività lavorativa può svolgersi non solo nella/e sede/i dell'impresa, ma anche in un luogo esterno ad essa, luogo che viene indicato al lavoratore dal datore di lavoro, secondo le sue esigenze produttive. Il datore indica al lavoratore il luogo dove egli deve prestare la sua attività di lavoro, di modo che quest'ultimo possa adempiere esattamente la sua prestazione lavorativa.

Nel nostro ordinamento, non si rinviene una norma specifica che definisca espressamente che cosa s'intenda per tale luogo.

Da pochi anni, però, abbiamo una norma nel nostro ordinamento che sembra definire il luogo di lavoro ed è quella contenuta nell'art. 62, comma 1, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni del titolo II del decreto in questione, fornisce una definizione di luoghi di lavoro come di luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza

dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. Tale norma è la prima che sembra dare una definizione legislativa di luogo di lavoro, ma, nonostante ciò, tale statuizione non ha una portata generale, utilizzabile per qualsiasi rapporto di lavoro e in qualsiasi situazione, ma è da prendere in considerazione solo ai fini dell'applicazione delle norme del titolo II del decreto, che si occupa appunto dei luoghi di lavoro.

Prima di entrare nel merito delle implicazioni pratiche inerenti il luogo della prestazione lavorativa, occorre chiedersi allora che cosa debba intendersi per luogo di lavoro secondo i principi generali.

La dottrina civilista¹ ha annoverato il luogo dell'adempimento fra le modalità della prestazione che sono necessarie ai fini dell'esistenza stessa della fattispecie dell'adempimento, di modo che l'esecuzione della prestazione in un luogo diverso da quello individuato per l'adempimento possa configurarsi come inadempimento totale² e non già come adempimento inesatto. Difatti il debitore dell'obbligazione non è tenuto ad un adempimento inteso come un comportamento astrattamente considerato, ma ad un comportamento che si specifica anche in relazione al tempo e al luogo³.

I criteri per la determinazione del luogo dell'adempimento sono dettati dall'art. 1182, comma 1, c.c., dalla lettura del quale si evince che la prestazione del debitore deve essere eseguita nel luogo determinato dalla convenzione o dagli usi e, in assenza di tale determinazione, nel luogo desumibile dalla natura della prestazione o da altre circostanze.

In assenza di tali elementi, i successivi commi dell'art. 1182 c.c. dettano alcune regole speciali che si applicano nel caso di consegna di cosa determinata (comma 2) o quando oggetto dell'obbligo sia una somma di denaro (comma 3) ed infine è prevista la regola finale e sussidiaria dell'obbligo di adempimento presso il domicilio che il debitore ha al tempo della scadenza dell'obbligazione (comma 4); ma queste norme non si riferiscono al rapporto di lavoro. Difatti i commi 2 e 3 non sono applicabili al rapporto di lavoro in quanto esso è

¹ V., in tal senso, A. DI MAJO, *Sub art. 1182*, in *Comm. c.c.* Scialoja e Branca, a cura di F. Galgano, IV, *Dell'adempimento in generale. Art. 1177-1200*, Bologna-Roma, 1994, 112 ss.; in merito v. anche M. NUZZO, *Luogo*, in *Enc. dir.*, Milano, 1975.

² P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, II, *Soggetti e oggetto del contratto, sicurezza del lavoro, retribuzione, qualità, luogo e tempo della prestazione lavorativa*, in *Tratt. dir. civ. comm.* Cicu e Messineo, Milano, 2003, p. 327; M. TONDO, *Obbligazioni in generale, adempimento e mora del creditore. Art. 1173-1217*, in *Comm. teorico-pratico c.c.*, diretto da V. De Martino, XLVII, Roma, 1970, 248.

³ C. M. BIANCA, *Diritto civile*, IV, *L'obbligazione*, Milano, 1993, 209 ss.

una tipica obbligazione di fare ed il comma 4 non è applicabile perché si riferisce alle obbligazioni ad esecuzione istantanea, mentre il contratto di lavoro è a esecuzione continuativa⁴.

Pertanto per l'individuazione del luogo dell'adempimento il primo riferimento della norma suddetta è alla volontà convenzionale delle parti che prevale sia sugli usi sia sulla natura della prestazione.

In merito ai successivi criteri previsti dall'art. 1182, comma 1, c.c. per quanto concerne gli usi ci si riferisce agli usi normativi⁵, anche se va detto che si ritiene che, nel diritto del lavoro, gli usi siano inesistenti o non conoscibili e che gli usi aziendali siano dei veri e propri contratti aziendali taciti⁶; mentre il criterio della natura della prestazione nel rapporto di lavoro fa propendere per una lettura del luogo di adempimento nel senso della sede dell'impresa o di altro luogo di pertinenza del datore, ove non sia espressamente stabilito un altro luogo⁷. Dunque, possiamo affermare, in modo coerente con la prima delle regole civilistiche in materia di luogo dell'adempimento, che la determinazione del luogo nel diritto del lavoro avvenga in via convenzionale e rientri fra le modalità della prestazione lavorativa.

Fatte queste premesse, va detto che il luogo di lavoro compare nella stessa definizione di lavoratore subordinato: difatti l'art. 2094 c.c. precisa che è prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga «a collaborare nell'impresa». Pertanto, tralasciando di specificare che cosa si debba intendere per impresa, è chiaro che l'elemento dell'"inserzione" fa parte integrante della definizione stessa di lavoro subordinato. Per cui i luoghi di lavoro possono essere i più disparati ma occorre che il lavoratore presti il suo lavoro in un determinato posto che, nel rapporto di lavoro subordinato, gli viene indicato, generalmente, dal datore di lavoro.

Nel rapporto di lavoro subordinato la possibilità di determinazione unilaterale del luogo della prestazione lavorativa da parte del datore gli deriva, secondo parte della dottrina, dal potere direttivo, secondo altra, dal potere organizzativo.

⁴ P. CIPRESSI, *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Milano, 1967, 31.

⁵ G. CIAN e A. TRABUCCHI, *Comm. breve c.c.*, Padova, 2007, 1219.

⁶ M. DELL'OLIO, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, 520; M. MEUCCI, *Vecchi e nuovi orientamenti in tema di usi aziendali*, in *Lav. prev. oggi*, 2001, 1484. Sugli usi aziendali v. M. MISCIONE, *Usi aziendali e diritti individuali*, in *Lav. giur.*, 2008, 445 ss.; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Gli usi aziendali*, Napoli, 1961, 28 ss.

⁷ V., in tal senso, A. DI MAJO, *Le modalità dell'obbligazione*, in *Comm. c.c.* Scialoja e Branca, IV, *Dell'adempimento in generale. Art. 1177-1187*, Bologna-Roma, 1986, 154.

Il potere direttivo del datore consisterebbe nella facoltà di individuare le modalità con cui deve essere eseguito il comportamento dovuto dal lavoratore e tra queste modalità rientrano anche il luogo ed il tempo dell'esecuzione⁸; per altri, invece, il datore individua il luogo e tempo dell'adempimento della prestazione in base al suo potere organizzativo, potere caratteristico del rapporto di lavoro subordinato, perché tale rapporto presuppone un'organizzazione nella quale venga inserito⁹.

Comunque, a prescindere dalla discussione in merito a quale sia il potere in base al quale il datore determini il luogo della prestazione, va detto che il lavoratore subordinato ottempera alle disposizioni del datore inerenti la determinazione del luogo della prestazione di lavoro in quanto gli ha conferito contrattualmente la facoltà di impartirglielo; il potere deriva pertanto dalla convenzione stessa.

D'altra parte, la subordinazione viene vista da parte delle dottrine come «sintesi di eterodirezione e coordinamento spazio-temporale», in quanto quest'ultimo elemento è ritenuto necessario per la sussistenza della subordinazione stessa¹⁰.

Nel rapporto di lavoro subordinato viene previsto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire al lavoratore l'informazione inerente il luogo o i luoghi di lavoro¹¹. A fronte di questo generico obbligo, vediamo, infatti, come il legislatore nella regolamentazione di alcune fattispecie contrattuali ha previsto espressamente l'indicazione scritta del luogo della prestazione¹².

2. *Le modifiche al luogo di lavoro*

Fatte queste generiche premesse, andiamo ora ad analizzare le modifiche del luogo di lavoro che si possono avere nel corso del rapporto lavorativo, con particolare riferimento agli istituti della trasferta, del trasferimento, del distacco.

⁸ V., ad es., A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, 20.

⁹ V., ad es., P. CIPRESSI, *Il luogo*, cit., 47.

¹⁰ P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Milano, 1989, 91 ss.

¹¹ V. art. 1, d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, di attuazione della direttiva europea 14 ottobre 1991, n. 533, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. In argomento v. L. GALANTINO, *Diritto comunitario del lavoro*, VIII ed., Torino, 2009, 269 ss.

¹² V. art. 21, comma 1, lett. g, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, per il contratto di somministrazione; art. 35, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 276 del 2003, per il contratto di lavoro intermittente; art. 45, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 276 del 2003, per il contratto di lavoro ripartito.

L'istituto della trasferta non trova una specifica regolamentazione nel nostro ordinamento ma si può ricavarla dalla contrattazione collettiva, dall'apporto giurisprudenziale o, per particolari settori (ad es. il personale di volo) e situazioni (ad es. la temporanea dislocazione all'estero), dalle leggi speciali. Innanzitutto, ciò che contraddistingue la trasferta dal trasferimento è la temporaneità del mutamento della sede lavorativa¹³ al fine di soddisfare determinate esigenze dell'azienda, all'esito della quale il lavoratore deve tornare alla sede di provenienza lavorativa¹⁴.

Va però detto che la contrattazione collettiva si è occupata soprattutto dell'aspetto inerente l'indennità di trasferta¹⁵, pertanto per una definizione della trasferta stessa dobbiamo rifarci essenzialmente all'elaborazione giurisprudenziale. Essa ne ha individuato i seguenti elementi: adibizione ad una diversa sede, provvisorietà dell'assegnazione¹⁶; inoltre, parte della giurisprudenza aggiunge il requisito della sussistenza del permanente legame del prestatore con l'originario luogo di lavoro¹⁷ e, perché si parli di trasferta, ha sancito che non rilevano né le caratteristiche del luogo¹⁸ né la durata dell'adibizione¹⁹.

¹³ In dottrina v. E. GHERA, *Mobilità introaziendale e limiti dell'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Mass. Giur. lav.*, 1984, 405 ss.; G. PERA, *Sul trasferimento del lavoratore*, in *Foro it.*, 1976, V, c. 66; S. MAGRINI, *Sub art. 22*, in *Comm. dello Statuto dei lavoratori*, diretto da U. Prosperetti, t. II, Milano, 1975, 756 ss. In giurisprudenza v. Cass., 25 ottobre 2001, n. 13193, in *Foro it.*, 2002, I, c. 399; Cass., 2 novembre 1999, n. 12225, in *Mass. Giur. lav.*, 1999, 1374; Cass. 4 marzo 1989, n. 1203, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, II, 492.

¹⁴ V. Cass., 21 gennaio 1995, n. 683, in *Not. giurispr. lav.*, 1995, 425.

¹⁵ S. L. PIAZZA e P. CAPPELLANI, *Indennità di trasferta o diaria forfettaria. Natura giuridica. Assoggettamento a contribuzione previdenziale*, in *Orient. giur. lav.*, 1986, 832 ss.

¹⁶ V. Cass., 6 ottobre 2008, n. 24658, in *Mass. Giust. civ.*, 2008, 1435; Cass., 27 novembre 2002, n. 16812, in *Rep. Foro it.*, 2002, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 910; Cass., Sez. un., 3 giugno 1985, nn. 3291, 3292, 3293 e 3294, la prima in *Giust. civ.*, 1986, I, 158, con nota di M. Papaleoni, *I trasferisti e le missioni all'estero dopo le S.U.*; la seconda in *Orient. giur. lav.*, 1986, 216; la terza in *Inf. prev.*, 1985, II, 1038; la quarta in *Riv. giur. lav.*, 1985, II, 473, con nota di L. Barrera, *Alcune considerazioni sulla natura retributiva o risarcitoria delle indennità corrisposte al lavoratore dipendente in conseguenza di trasferta, trasferimento o invio all'estero*. Le suddette sentenze della Cassazione a sezioni unite peraltro precisano che la provvisorietà dell'assegnazione nella trasferta debba essere intesa ed apprezzata in senso relativo e il discrimine tra trasferta e trasferimento «debba, nei casi dubbi, intendersi riferito ad un periodo di durata tale da imporre o no al dipendente la riorganizzazione della sua vita familiare e sociale». In dottrina, sulla provvisorietà dell'assegnazione nella trasferta, v. A. VALLEBONA, *Il trasferimento del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, I, 68 s.; P. TULLINI, *Il trasferimento del lavoratore: la nozione e i profili applicativi*, in *Aa. Vv.*, *Lo statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1990, 222 ss.

¹⁷ Cass., 14 settembre 2007, n. 19236, in *Lav. prev. oggi*, 2008, 349, con nota di C. Simone, *Elementi distintivi della trasferta*; Cass., 21 marzo 2006, n. 6240, in *Mass. Giust. civ.*, 2006, 757; Cass., 5 luglio 2002, n. 9744, in *Foro it.*, 2002, I, c. 2621; Cass., 19 novembre 2001, n. 14470, in *Mass. Giur. lav.*, 2002, 1.

¹⁸ L'importante è che il luogo sia situato in un posto diverso da quello di originaria adibizione: Cass., 8 aprile 2000, n. 4482, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, 59, con nota di S. Bartalotta, *Osservazioni su un caso di trasferta ... a casa propria*.

¹⁹ Cass., 20 luglio 2007, n. 16136, in *Lav. prev. oggi*, 2007, 1831, con nota di A. Grillo, *La lunga durata della trasferta non esclude il diritto del lavoratore a percepire la relativa indennità, anche se sia seguita da trasferimento* e in *Riv. crit. dir. lav.*, 2007, 1161, con nota di M. Mensi, *Profili debitori e retributivi del mutamento del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa*; Cass., 20 marzo 2000, n. 3287, in *Giust. civ.*, 2001, I, 1073.

La trasferta, decisa dal datore di lavoro, nell'esercizio dei suoi poteri direttivi, con atto unilaterale, implica uno spostamento temporaneo del luogo di lavoro per il sopravvenire di esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente che rendano necessario l'invio del lavoratore nella località dove sono sorte le esigenze stesse e fintanto che queste siano soddisfatte²⁰. Quindi, il lavoratore non può rifiutarsi dall'essere inviato in trasferta, a meno che non sussistano gravi e comprovati motivi.

Per quanto concerne le norme applicabili a tale istituto, parte della dottrina²¹ ritiene che sarebbero ad essa applicabili, in via analogica, le prescrizioni dell'art. 2103 c.c., per cui la trasferta dovrebbe essere sostenuta da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. Contro una tale interpretazione va sostenuto che la contrattazione collettiva ha da sempre distinto la trasferta dal trasferimento e le stesse esigenze contenute nell'art. 2103 c.c. sono diverse da quelle della trasferta, dove manca quello sradicamento non temporaneo del lavoratore dal precedente luogo di lavoro che giustifica la tutela protettiva²².

Abbiamo visto che, per la configurazione dell'istituto della trasferta, oltre alla provvisoria dell'assegnazione occorre la modifica del luogo della prestazione e giurisprudenza²³ e dottrina²⁴ richiedono che, oltre al mutamento del luogo, vi sia una sede alla quale il lavoratore deve ritornare al termine della trasferta.

Fattispecie diversa dalla trasferta è quella del trasferimento del lavoratore²⁵.

Va detto che la possibilità per il datore di trasferire il lavoratore rientra nel potere che a lui compete di specificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa, indicando il luogo di lavoro diverso da quello inizialmente specificato nel contratto.

La disciplina del potere datoriale di trasferimento è stabilita dall'art. 2103, comma 1, c.c., come modificato dall'art. 13, Statuto dei lavoratori, il quale dispone che il lavoratore «non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive».

²⁰ V., in argomento, Cass., 26 gennaio 1989, n. 457, in *Rep. Foro it.*, 1989, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 411; Cass., 2 giugno 1988, n. 3749, in *Orient. giur. lav.*, 1988, 1178; Cass., 23 aprile 1985, n. 2681, in *Giust. civ.*, 1986, I, 870.

²¹ C. CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Padova, 1983, 240 ss.; F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, 275 ss.

²² F. CALÀ, *Il trasferimento del lavoratore*, Padova, 1999, 81 s.

²³ V. Cass., Sez. un., 3 giugno 1985, n. 3292, cit.

²⁴ S. CAPILUPI, voce *Trasferte e trasferimento (dir. trib.)*, in *Enc. giur.* Treccani, Roma, 1997, 2.

²⁵ A. ARANGUREN, *Trasferimento del lavoratore*, I, *Rapporto di lavoro privato*, in *Enc. giur.* Treccani, Roma, 1994.

Un primo problema che si pone è di capire quali siano i limiti spaziali cui si riferisce il legislatore. Si è dibattuto sul problema se l'espressione unità produttiva²⁶ vada intesa nel senso comune (cioè, ai sensi di quanto sancisce l'interpretazione giurisprudenziale prevalente, come articolazione autonoma dell'impresa avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi²⁷) o se si riferisca ai trasferimenti che comportano un mutamento geografico apprezzabile del luogo di lavoro.

Per parte della dottrina l'art. 2103 c.c. trova applicazione anche nel caso in cui l'unità produttiva sia vicinissima a quella di provenienza²⁸, mentre altra parte della dottrina parla di trasferimento come spostamento geograficamente rilevante del luogo di lavoro²⁹. A sostegno di tale ultima interpretazione va detto che solo uno spostamento in senso geografico del lavoratore va ad incidere sull'oggetto della prestazione lavorativa, comportando un'apprezzabile variazione degli interessi che le parti hanno dedotto nel contratto, mentre una modificazione all'interno della stessa articolazione aziendale non incide in maniera giuridicamente rilevante sull'assetto degli interessi delle parti contraenti. Considerato essenziale lo spostamento geografico, occorre successivamente stabilire i limiti minimi dello spostamento perché possa parlarsi di trasferimento. Parte della dottrina individua i confini comunali come riferimento per potersi configurare o meno un trasferimento³⁰. In tal senso la contrattazione collettiva si è sempre riferita al trasferimento in senso geografico, ad esempio definendo trasferimento quello che obbliga il lavoratore a «cambiare il luogo di abituale domicilio e che comunque si concretizzi nel cambio di comune e per uno spostamento superiore a 50 chilometri»³¹.

²⁶ In generale sull'unità produttiva cfr. C. CESTER, *Unità produttiva*, cit.; L. SILVAGNA, *L'unità produttiva nel profilo delle vicende circolatorie*, Milano, 1982.

²⁷ Cass., 22 marzo 2005, n. 6117, in *Dir. rel. ind.*, 2007, p. 224, con nota di E. Barbieri, *La prova delle ragioni tecniche, organizzative, sostitutive e produttive ed i limiti al potere datoriale di disporre il trasferimento del lavoratore*; Cass., 29 luglio 2003, n. 11660, in *Guida lav.*, 2003, 34; Cass., 7 febbraio 1987, n. 1315, in *Mass. Giust. civ.*, 1987, p. 366; Cass., 9 gennaio 1984, n. 157, *ivi*, 1984, 56.

²⁸ A. VALLEBONA, *Il trasferimento del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, I, 73. Nello stesso senso v. G. GHEZZI e U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Bologna, 1987, 183.

²⁹ F. CALÀ, *Il trasferimento del lavoratore*, cit., 76; M. GRANDI, *La mobilità interna*, in Aa. Vv., *Strumenti e limiti della flessibilità dell'organizzazione aziendale*, Milano, 1986, 253 s.

³⁰ L. ANGIELLO, *Unità produttiva e trasferimento individuale: qualche riflessione*, in *Dir. lav.*, 2000, I, 16; F. CALÀ, *Il trasferimento*, cit., p. 76; R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Napoli, 1997, 254 ss.

³¹ Art. 46, comma 2, c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende del settore gas/acqua del 1° Marzo 2002; in senso conforme l'art. 42, comma 1, c.c.n.l. per i lavoratori del settore elettrico del 24 luglio 2001 si riferisce al trasferimento «in un altro comune».

Nello stesso senso la giurisprudenza che, ad esempio, nega la sussistenza della fattispecie del trasferimento quando la sede di destinazione disti pochi chilometri da quella cui era adibito precedentemente il lavoratore³²; che richiede per il trasferimento una distanza che comporti al lavoratore disagi personali o familiari³³ ed esclude che lo spostamento all'interno di una medesima unità produttiva costituisca trasferimento del lavoratore³⁴.

Tant'è vero che il trasferimento, comportando dei disagi per il lavoratore, deve essere supportato da comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. Il trasferimento del lavoratore non deve pertanto essere disposto dal datore in modo arbitrario ma occorre che sia supportato da causali oggettive ed il fatto che esse debbano essere comprovate indica che il legislatore ha posto a carico del datore di lavoro l'onere della prova in giudizio di tali ragioni³⁵. L'aggettivo "comprovate" comporta l'obbligo per il datore di comunicare i motivi del trasferimento, che devono essere comunicati su richiesta del lavoratore³⁶.

Va detto che, secondo la giurisprudenza maggioritaria, il potere del datore di disporre un trasferimento non può essere sindacato dal giudice sotto il profilo dell'opportunità di esso, stante il disposto dell'art. 41 Cost.³⁷, ma tale sindacato deve limitarsi all'accertamento della sussistenza, presso l'unità produttiva di provenienza del lavoratore, delle ragioni tecniche, produttive o organizzative addotte dal datore di lavoro³⁸. Pertanto, il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive del trasferimento è diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il meri-

³² Trib. Siena, 17 giugno 2003, in *Not. giurispr. lav.*, 2003, 463.

³³ Cass., 26 maggio 1999, n. 5153, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 110 con nota di S. Bartalotta, *Sulla nozione di giustificato motivo e di unità produttiva rilevanti in materia di trasferimento del lavoratore*; Cass., 27 febbraio 1998, n. 2198, in *Mass. Foro it.*, 1998, c. 233.

³⁴ Cass., 15 maggio 2006, n. 11103, in *Foro it.*, 2007, II, c. 531. V., anche, Cass., 18 maggio 2010, n. 12097, in *Mass. Giust. civ.*, 2010, 771 che, pur ribadendo che la nozione di trasferimento del lavoratore non è configurabile quando lo spostamento venga attuato nell'ambito della medesima unità produttiva, prevede che, però, si è in presenza di trasferimento nel caso in cui l'unità produttiva comprenda uffici notevolmente distanti tra loro.

³⁵ Cass., 17 maggio 2010, n. 11984, in *Mass. Giust. civ.*, 2010, 763; Cass., 11 febbraio 1998, n. 1438, in *Rep. Foro it.*, 1998, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1028; Cass., 23 febbraio 1998, n. 1912, *ivi*, 1998, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1027.

³⁶ U. ROMAGNOLI, *Sub. Art. 13*, in Aa. Vv., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, *Comm. c.c.* Scialoja e Branca, V, *Del lavoro*, Bologna-Roma, 1972, 247; F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda*, cit., 277. In giurisprudenza v., per tutte, Cass., Sez. un., 15 luglio 1986, n. 4572, in *Foro it.*, 1986, I, c. 2432.

³⁷ Cass., 2 gennaio 2001, n. 27, in *Not. giurispr. lav.*, 2001, 313; Cass., 18 novembre 1998, n. 11634, *ivi*, 1999, 92.

³⁸ V. Cass., 19 giugno 2008, n. 16689, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, II, 90, con nota di M. Vendramin, *Il controllo giudiziale sulla giustificazione del trasferimento del lavoratore*; Cass., 27 novembre 2002, n. 16801, in *Dir. giust.*, 2002, 73.

to della scelta operata dal datore stesso³⁹. Di recente, il legislatore ha recepito tale indirizzo giurisprudenziale, stabilendo che: «In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente» (art. 30, comma 1, l. 4 novembre 2010, n. 183, "Collegato lavoro").

Dunque, per trasferimento del lavoratore, ai sensi dell'art. 2103 c.c., si intende l'atto unilaterale recettizio con cui il datore di lavoro, esercitando il proprio potere direttivo, dispone il mutamento, tendenzialmente definitivo, della sede lavorativa cui era precedentemente addetto il lavoratore e il mutamento va inteso in senso topografico e tale da comportare al lavoratore un apprezzabile sacrificio dell'originario assetto contrattuale.

Ovviamente limitazioni al trasferimento non operano nel caso in cui esso sia stato disposto a richiesta dello stesso lavoratore⁴⁰.

Va detto che esistono dei casi di trasferimento per i quali il legislatore ha previsto delle norme *ad hoc*.

Il primo caso è quello del trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali, previsto dall'art. 22, comma 1, l. 20 maggio 1970, n. 300, che ne subordina il trasferimento dall'unità produttiva cui sono adibiti al previo nulla osta del sindacato di appartenenza: in tal caso il legislatore ha statuito nel senso della prevalenza dell'interesse collettivo su quello aziendale⁴¹. Occorre chiedersi che cosa, in tale fattispecie, debba intendersi per unità produttiva e l'interpretazione che sembra preferibile è quella per cui sarebbe unità produttiva

³⁹ V. Cass., 2 marzo 2011, n. 5099, in *Guida dir.*, 2011, 50; Cass. 28 aprile 2009, n. 9921, in *Mass. Giust. civ.*, 2009, 683.

⁴⁰ V. Cass., 1° dicembre 1988, n. 6515, in *Mass. Giust. civ.*, 1988, 1590.

⁴¹ M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento. Art. 2103*, in *Cod. civ. Comm.* Schlesinger, Milano, 1997, 572 ss.

quella all'interno della quale è stata costituita la rappresentanza aziendale che il lavoratore dirige⁴².

Altro caso riguarda il trasferimento di disabili o dei soggetti lavoratori che prestino loro assistenza. Difatti l'art. 33, l. 5 febbraio 1992, n. 104, al comma 5 prevede che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede⁴³; mentre al comma 6 prevede per il trasferimento in altra sede del lavoratore handicappato maggiorenne in situazione di gravità la necessità del suo consenso. Come visto, la norma parla di trasferimento ad altra sede, concetto che non si identifica con quello di unità produttiva, in quanto la particolare situazione in cui ci troviamo, dove si tratta della tutela di un soggetto con delle problematiche particolari, fa pensare che il legislatore abbia volutamente parlato di sede e non di unità produttiva in quanto va detto che anche un cambiamento del luogo di lavoro all'interno della stessa unità produttiva può determinare un significativo cambiamento di esso tale da vanificare la finalità della previsione normativa.

Altro caso ancora riguarda gli amministratori degli enti locali per i quali è previsto, ai sensi dell'art. 78, comma 6, d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che, durante l'esercizio del loro mandato, non possano essere trasferiti se non per espresso consenso e che le richieste di trasferimento per avvicinarsi al luogo in cui svolgono la loro attività politica devono essere esaminate dal datore con "criteri di priorità". La tutela, in tal caso, è volta ad impedire l'allontanamento del lavoratore dal luogo ove svolge il proprio mandato politico-amministrativo⁴⁴; mentre esaminare la richiesta con criteri di priorità non vuol dire che il datore debba accogliere la richiesta ma significa che il datore ha l'obbligo di valutare la possibilità di trasferimento e deve farlo con tempestività, in ossequio ai principi di correttezza e

⁴² V., ad es., Trib. Trapani, 24 novembre 2006, in *Giur. merito*, 2007, 1650; Trib. Milano, 28 novembre 2001, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2002, 339, con nota di F. Mazzone, *Trasferimento di rappresentante sindacale e nozione di unità produttiva*.

⁴³ Tale comma 5 della l. n. 104 del 1992 va letto in tal senso dal combinato disposto dei commi 3 e 5 della legge stessa come modificati dall'art. 24, comma 1, l. 4 novembre 2010, n. 183, "Collegato lavoro". V. Cass., 5 settembre 2011, n. 18223, in *Mass. Giust. civ.*, 1271.

⁴⁴ V. Trib. Parma, 19 maggio 1995, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, II, 333 ss., con nota di V. Marino, *Sul diritto di trasferimento del lavoratore eletto consigliere comunale e provinciale*; Cass., 10 dicembre 1993, n. 12185, in *Mass. Giur. lav.*, 1994, 53.

buona fede. In tal caso per luogo di lavoro si deve intendere l'ambito territoriale che ha dato luogo alla fiducia degli elettori e della popolazione⁴⁵.

Analizziamo ora il mutamento del luogo di lavoro che si ha tramite la fattispecie del distacco.

Nell'ordinamento italiano, salvo l'eccezione costituita dal pubblico impiego⁴⁶, non si rinvenivano norme che regolamentassero il distacco⁴⁷, ma la disciplina si ricavava sostanzialmente dalla elaborazione giurisprudenziale e dottrinale⁴⁸, finché il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con l'art. 30⁴⁹, lo ha tipizzato disponendo al comma 1 che «il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa».

Pertanto, per la configurazione del distacco⁵⁰, la norma richiede i seguenti elementi: l'interesse del datore di lavoro; la temporaneità del distacco; la messa a disposizione di uno o più lavoratori a favore di un terzo; la necessità che il distacco avvenga per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

Quindi il primo elemento che viene richiesto per il distacco è l'interesse datoriale⁵¹ che deve persistere per tutta la durata del distacco⁵²; deve trattarsi ovviamente non di un

⁴⁵ In tal senso v., ad esempio, Trib. Parma, 19 maggio 1995, cit.

⁴⁶ V. artt. 56 e 57, d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (t.u. degli impiegati civili dello Stato, ora abrogato), dove il distacco veniva denominato comando. In merito si rinvia a G. RICCI, *Il comando nel pubblico impiego*, in *Guida lav.*, 2002, 30, p. 21 ss.

⁴⁷ Il distacco era regolamentato solo in alcune ipotesi particolari, tra cui, ad esempio, quella dell'art. 8, comma 3, l. 19 luglio 1993, n. 236, di *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione*, che riguarda il distacco temporaneo finalizzato ad evitare, previo accordo sindacale, il licenziamento del lavoratore in caso di riduzione del personale.

⁴⁸ Per una rassegna delle quali v. M. P. MONACO, *Il distacco del lavoratore*, in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Milano, 2004, 204 ss.

⁴⁹ F. LUNARDON, *Il distacco del lavoratore nel D.lgs. n. 276/2003*, in *Giur. piem.*, 2006, 177 ss.; M. GAMBACCIANI, *La disciplina del distacco nell'art. 30 del d.lgs. n. 276 del 2003*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 203 ss.; C. BIZZARRO e M. TIRABOSCHI, *La disciplina del distacco nel decreto legislativo n. 276 del 2003*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, 360 ss.; S. DI BIASE, *La disciplina del distacco alla luce del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in *Nuovo dir.*, 2004, I, 349 ss.

⁵⁰ In argomento v. C. RUSSO, *Il distacco*, in *Inf. prev.*, 2006, 674 ss.; v. anche F. CAPURRO, *Il distacco*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2004, 260 ss.

⁵¹ Per la configurazione del distacco non è necessaria, invece, la sussistenza di un interesse concorrente del distaccatario, né di un interesse concorrente del prestatore di lavoro (v. Cass., 26 aprile 2006, n. 9557, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, p. 882, con nota di A. Sitzia, *Potere direttivo, rifiuto di eseguire la prestazione, eccezione di inadempimento: applicazioni giurisprudenziali assistematiche in materia di distacco e di lavoro in ambiente insalubre*).

⁵² F. SCARPELLI, *Sub art. 30*, a cura di E. Gragnoli e A. Perulli, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, 2004, 441 s.

qualsiasi interesse ma di un interesse “produttivo”, cioè di un interesse dedotto in contratto che non sia pertanto estraneo al sinallagma funzionale proprio del rapporto di lavoro⁵³.

Va detto che la scelta unilaterale del datore di lavoro di disporre il distacco di uno o più dei suoi dipendenti è, comunque, passibile di controllo in merito alla sua razionalità⁵⁴.

In merito alla temporaneità del distacco, essa non deve essere intesa come durata limitata nel tempo dell’assegnazione stessa⁵⁵, ma come non definitività del distacco⁵⁶ e la durata deve coincidere con quella dell’interesse del datore a che il proprio dipendente prenda l’attività lavorativa presso il distaccatario⁵⁷.

Riguardo alla messa a disposizione nel distacco di uno o più lavoratori⁵⁸ a favore di un terzo va detto che, per effetto di esso, si verifica una temporanea dissociazione fra il titolare del rapporto e l’utilizzatore della prestazione che, come vedremo, comporta dei cambiamenti in merito ai diritti e agli obblighi che discendono dal rapporto di lavoro. Comunque, il distacco non sembra comportare una novazione soggettiva del rapporto di lavoro ed il sorgere di uno nuovo con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modifica nell’esecuzione del rapporto, nel senso che l’obbligazione del lavoratore viene adempiuta non in favore del datore di lavoro distaccante, ma in favore del datore di lavoro distaccato, con attribuzione a quest’ultimo dei poteri direttivi e disciplinari sino al momento

⁵³ V., in argomento, C. BIZZARRO e M. TIRABOSCHI, *La disciplina del distacco nel decreto legislativo n. 276 del 2003*, a cura di M. Tiraboschi, *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d’azienda*, Milano, 2006, 319 ss. V., anche, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 gennaio 2004, n. 3 che si riferisce a «qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello della mera somministrazione di lavoro altrui». Ovviamente l’interesse non può essere quello di mero lucro, cioè giustificato dal solo fatto di percepire un corrispettivo per la messa a disposizione del lavoratore, altrimenti ci troveremmo di fronte ad una illecita somministrazione di lavoro: v., in tal senso, M. P. MONACO, *Il distacco*, cit., 213 s.

⁵⁴ Per un caso di esercizio arbitrario del potere datoriale nel disporre un distacco v. Cass., 26 aprile 2006, n. 9557, cit.

⁵⁵ Ad esempio è stato ritenuto dalla giurisprudenza legittimo un distacco durato 11 anni (in tal senso v. Cass., 2 settembre 2004, n. 17748, in *Mass. Foro it.*, 2004, c. 1370).

⁵⁶ V., in argomento, Cass., 23 aprile 2009, n. 9694, in *Mass. Giust. civ.*, 2009, p. 674; Cass., 7 novembre 2000, n. 14458, in *Orient. giur. lav.*, 2000, I, p. 968; Cass., 12 agosto 1992, n. 9517, in *Not. giurispr. lav.*, 1993, p. 42; Pret. Milano, 29 luglio 1997, in *Lav. giur.*, 1998, 241.

⁵⁷ V. Cass., 25 novembre 2010, n. 23933, in *Mass. Giust. civ.*, 2010, 1511.

⁵⁸ Il legislatore ha così contemplato l’ipotesi di un distacco plurimo, distinguendolo dalla diversa fattispecie del distacco collettivo di natura sindacale, in quanto nel distacco plurimo siamo di fronte ad una pluralità di distacchi individuali, ciascuno sotteso ad un determinato interesse del datore; mentre, in quello collettivo, l’interesse sottostante è quello collettivo e pertanto si tratta di un interesse unitario. V., per le differenze tra questi due tipologie di distacco, G. FALASCA, *Il distacco del lavoratore*, a cura di M. Magnani e P. A. Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino, 2005, 342 ss.

in cui persiste l'interesse del datore di lavoro distaccante alla prosecuzione della prestazione lavorativa presso il datore di lavoro distaccato⁵⁹.

Il distacco deve essere compiuto per una determinata attività lavorativa, il che comporta che l'esercizio dell'unilaterale potere direttivo del datore di lavoro debba essere circoscritto⁶⁰. Tale requisito, in pratica, restringe il potere del distaccatario, circoscrivendo l'attività che potrà essere legittimamente svolta dal lavoratore distaccato presso la sua impresa.

Il 3° comma dell'art. 30 sancisce tra l'altro la necessità del «consenso del lavoratore», quando il distacco «comporti un mutamento di mansioni», e di «comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive» quando il distacco «comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito».

Riguardo alla suddetta previsione della necessità del consenso del lavoratore in caso di distacco con mutamento di mansioni, va detto che l'interpretazione da preferire è quella secondo cui per mutamento di mansioni debba intendersi l'affidamento di mansioni, superiori o equivalenti, il cui esercizio sia del tutto non coerente con il bagaglio professionale del lavoratore⁶¹.

La richiesta della sussistenza di una sorta di giustificato motivo per ricorrere al distacco che comporti il superamento di una certa distanza chilometrica è da giustificarsi con il maggiore sacrificio cui va incontro il lavoratore distaccato quando viene inviato in un'altra sede lavorativa⁶². Sembrerebbe però che con tale ultima previsione il legislatore richieda delle giustificazioni ulteriori e diverse da quelle previste al comma 1 dell'art. 30, sicché parte della dottrina interpreta la disposizione nel senso che queste ragioni giustificatrici altro non sarebbero che una mera specificazione dell'interesse datoriale⁶³, mentre altra parte della dottrina parla addirittura di norma che non ha ragione di essere⁶⁴.

⁵⁹ V. Cass., 22 marzo 2007, n. 7049, in *Mass. Giust. civ.*, 2007, 640; Cass., 8 giugno 2005, n. 11952, in *Dir. giust.*, 2005, p. 22, con nota di M. Caroppoli, *Distacco e legge Biagi: ecco cosa cambia*.

⁶⁰ E, per parte della dottrina, deve essere comunicato al lavoratore per iscritto: v. M. P. Monaco, *Il distacco*, cit., 220.

⁶¹ M. P. MONACO, *Il distacco*, cit., 218, che parla di mutamento di mansioni «di carattere sostanziale».

⁶² V., in argomento, C. Zoli, *Sub art. 30, Distacco, Il nuovo mercato del lavoro*, in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da M. Pedrazzoli, Bologna, 2004, 342 ss.

⁶³ M. GAMBACCIANI, *La disciplina del distacco nell'art. 30 del d.lgs. n. 276 del 2003*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 225.

⁶⁴ G. FALASCA, *Il distacco*, cit., 348.

3. Particolari fattispecie contrattuali: il lavoro a domicilio

Riguardo ai rapporti di lavoro in cui il luogo di lavoro assume particolare importanza iniziamo con l'esaminare il contratto di lavoro a domicilio.

Per tale tipologia contrattuale ciò che viene in evidenza è la non disponibilità, da parte del datore di lavoro, del luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa⁶⁵, disponibilità che è, invece, in capo al lavoratore⁶⁶.

La definizione di lavoratore a domicilio si ha con la l. 18 dicembre 1973, n. 877 che, all'art. 1, comma 1, lo definisce come «chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito, per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi»⁶⁷. L'art. 1, comma 2, poi prosegue sancendo che «in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile» la subordinazione «ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente». Il comma 3 dell'art. 1 dispone che «non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue [...] lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura».

Pertanto gli elementi tipici del lavoro a domicilio subordinato sono i seguenti: il lavoratore a domicilio svolge la sua attività nel proprio domicilio o nei locali di cui abbia la disponibilità (se il locale è dell'imprenditore, il lavoratore non può considerarsi a domicilio, anche se versa un compenso per l'uso del locale); il lavoratore a domicilio non è soggetto a vincoli temporali o spaziali, pertanto il datore può determinare il come della prestazione, ma non il dove e il quando della stessa.

⁶⁵ V., in argomento, L. FICARI, *Lavoro a domicilio*, in *Enc. giur.* Treccani, Roma, 1990.

⁶⁶ V., in argomento, L. NOGLER, *Il lavoro a domicilio. Art. 2128*, in *Cod. civ. Comm.* Schlesinger, Milano, 2000, 70.

⁶⁷ V., in argomento, M. DE CRISTOFARO, *Il lavoro a domicilio*, Padova, 1978.

Per quanto riguarda la nozione di domicilio essa è da considerarsi più ampia di quella civilistica stabilita dall'art. 43 c.c. e deve essere intesa come uno «spazio ricompreso in una costruzione» o come «proiezione spaziale della persona», per la quale non rileva il titolo in base al quale il lavoratore gode della sua disponibilità⁶⁸. Il lavoratore deve prestare l'attività lavorativa in locali che non siano di pertinenza o nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, pena la presunzione della sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Molto si è discusso, negli anni, in merito alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro a domicilio⁶⁹ ed infine la l. n. 877 del 1973 ha formulato una nozione di subordinazione del rapporto di lavoro a domicilio estremamente ampia. Per il passato, in merito alla qualificazione del lavoro a domicilio, è da segnalarsi, in particolare, l'interpretazione dottrinale di Barassi⁷⁰ che, prima dell'emanazione del nuovo codice civile, sottolineava la rilevanza dell'autonomia del lavoratore a domicilio per poi, con l'avvento di esso e, in particolare, dell'art. 2128 c.c., passare ad una interpretazione che collocava il lavoro a domicilio in una zona marginale del lavoro subordinato⁷¹.

Esaurito il periodo corporativo, sulla materia del lavoro a domicilio veniva emanata la l. 13 marzo 1958, n. 264 che introduceva una nozione specifica di subordinazione, subordinazione che veniva precisato poteva essere anche solo tecnica⁷².

La successiva l. n. 877 del 1973 formula una nozione ampia di subordinazione per il lavoro a domicilio, marginalizzando l'ipotesi del lavoro a domicilio autonomo.

La giurisprudenza, successiva all'emanazione della l. n. 877 del 1973, ha disposto che, per la subordinazione nel rapporto di lavoro a domicilio, è necessario e sufficiente che ricorrano i requisiti individuati dalla legge stessa e cioè: che il lavoratore esegua il lavoro nel proprio domicilio o in locale di cui abbia la disponibilità; che tale lavoro sia eseguito personalmente o con l'aiuto di familiari; che il lavoratore debba essere tenuto a seguire le direttive dell'imprenditore quanto alle modalità di esecuzione del lavoro⁷³, talché il lavoro a domi-

⁶⁸ L. NOGLER, *Il lavoro a domicilio*, cit., 72.

⁶⁹ F. DI NUNZIO, *Il lavoro a domicilio tra subordinazione ed autonomia*, in *Giur. piem.*, 1999, 371 ss.

⁷⁰ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II ed., Milano, 1915, 617 ss.

⁷¹ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, 1949, 312 ss.

⁷² Sul concetto di subordinazione tecnica v. Cass., 17 dicembre 1981, n. 6712, in *Giur. it.*, 1982, I, 1557.

⁷³ R. STAIANO, *Luogo della prestazione*, a cura di P. Cendon, *Il diritto privato nella giurisprudenza, Lavoro, II, Il lavoratore*, Torino, 2009, 424 s.

cilio realizza un forma di decentramento produttivo⁷⁴ e si configura come estrinsecazione di energie lavorative piuttosto che come obbligazione di risultato⁷⁵.

La giurisprudenza ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla ricorrenza della subordinazione nel lavoro a domicilio sancendo, ad esempio, che l'iscrizione del lavoratore nell'albo delle imprese artigiane⁷⁶ non esclude la subordinazione del rapporto nel caso in cui il lavoratore non disponga di una struttura di tipo imprenditoriale e l'attività appartenga al ciclo produttivo dell'azienda⁷⁷.

Pertanto l'esclusione della subordinazione in tale rapporto si ha nel caso in cui il lavoratore goda di piena libertà di accettare o rifiutare il lavoro commessogli, oppure abbia piena discrezionalità in ordine ai tempi di consegna del lavoro e laddove l'accertamento lasci spazi di incertezza è utile aver riguardo anche alla volontà delle parti e, in difetto di sufficienti indici rivelatori della sussistenza di un vincolo di subordinazione, deve essere esclusa l'applicabilità al lavoro a domicilio della disciplina del lavoro subordinato⁷⁸. La subordinazione è comunque da escludersi quando sia riscontrabile in capo al soggetto cui l'imprenditore abbia commesso un determinato risultato una vera e propria organizzazione imprenditoriale, distinta da quella del committente⁷⁹.

4. *Segue: il telelavoro*

Altra fattispecie da esaminare è quella più moderna del telelavoro visto che per essa diventa indifferente il luogo fisico in cui si trova il lavoratore.

Il telelavoro è stato regolamentato in via normativa solo per la pubblica amministrazione attraverso le previsioni dell'art. 4, l. 16 giugno 1998, n. 191⁸⁰ e del successivo regola-

⁷⁴ V. Cass., 19 ottobre 2007, n. 21954, in *Mass. Giust. civ.*, 2007, 2001; Cass., 5 gennaio 1995, n. 151, in *Inf. prev.*, 1995, 272.

⁷⁵ V. Cass., 10 febbraio 2006, n. 2895, in *Lav. giur.*, 2006, 814; Cass., 12 marzo 2007, n. 5693, in *Dir. rel. ind.*, 2008, 507, con nota di G. Bubola, *La Suprema Corte ribadisce gli elementi di qualificazione del rapporto di lavoro a domicilio*.

⁷⁶ T. ZONNEVIC, *Le differenze tra lavoratore a domicilio e piccolo imprenditore autonomo artigiano*, in *Not. lav. prev.*, 2001, 1586 ss.

⁷⁷ Cfr., tra le molte, Cass., 23 settembre 1998, n. 9516, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, II, p. 235, con nota di L. Nogler, *Sulla qualificazione del lavoro a domicilio*; Cass., 26 febbraio 1993, n. 2398, in *Mass. Giur. lav.*, 1993, 167.

⁷⁸ V. Cass., 14 marzo 2007, n. 5913, in *Giust. civ.*, 2007, 2109; Cass. 16 ottobre 2006, n. 22129, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, p. 283, con nota di M. C. Cataudella, *Indisponibilità del tipo lavoro subordinato e qualificazione del lavoro a domicilio*.

⁷⁹ V. Cass., 4 ottobre 2006, n. 21341, in *Mass. Giust. civ.*, 2006, p. 2371; Cass. 3 aprile 1992, n. 4118, *ivi*, 1992, 542.

⁸⁰ Legge c.d. Bassanini: Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59 e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni.

mento di attuazione, d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70⁸¹. Il predetto regolamento di attuazione all'art. 2 sancisce che il telelavoro è caratterizzato dai seguenti elementi: la delocalizzazione della prestazione lavorativa rispetto alla organizzazione datoriale; l'utilizzo di una tecnologia che consente al dipendente il collegamento con l'amministrazione cui inerisce la prestazione stessa; il legame di natura subordinata con l'amministrazione. Di recente, la l. 12 novembre 2011, n. 183 (c.d. legge di stabilità 2012) ha incentivato questo istituto, sancendo all'art. 22, comma 5, la sua utilizzabilità per facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'inserimento dei lavoratori disabili nonché il reinserimento dei lavoratori in mobilità.

Va detto che, oltre alla suddetta regolamentazione, ad una specifica per i lavoratori disabili⁸² ed ad una disciplina per i lavoratori addetti ai videoterminali⁸³, manca una disciplina organica per il telelavoro; in compenso vi è una ricca regolamentazione contrattuale dell'istituto.

Difatti, dopo l'emanazione dell'accordo quadro europeo 16 luglio 2002 sul telelavoro⁸⁴, siglato tra l'associazione europea dei datori di lavoro (UNICE) e la confederazione di sindacati europei (CES), che prevedeva la sua trasposizione all'interno degli Stati membri nell'arco di tre anni, è stato firmato in Italia l'accordo interconfederale 9 giugno 2004 di recepimento, firmato da CGIL, CISL, UIL e da tutte le organizzazioni datoriali⁸⁵.

Andiamo ora a vedere la disciplina del telelavoro dettata dall'accordo interconfederale legata all'aspetto del luogo di lavoro.

L'art. 1 dell'accordo interconfederale, recependo letteralmente la nozione prevista nell'accordo europeo, sancisce: «il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa».

⁸¹ Per un commento v. A. VISCOMI, *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (d.p.r. 8 marzo 1999, n. 70)*, in *Studium iuris*, 1999, 1062 ss.

⁸² V. art. 4, l. 9 gennaio 2004, n. 4, recante *Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici*.

⁸³ Prevista dapprima dal d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e ora dal titolo VII, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

⁸⁴ V., in argomento, M. DE LUCA, *Accordi quadro europei in materia di part-time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2004, p. 207 ss.; M. FREDIANI, *Telelavoro ed accordo quadro europeo*, in *Law. giur.*, 2002, 1037 s.

⁸⁵ M. FREDIANI, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Law. giur.*, 2004, p. 824 ss.; G. FALASCA, *Telelavoro: approvato l'accordo interconfederale*, in *Guida lav.*, 2004, 25, 10 ss. V., in argomento, L. CAROLLO, *Le novità in materia di telelavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, 266 ss.

Pertanto la nozione di telelavoro⁸⁶ comporta la compresenza di due elementi caratterizzanti: lo svolgimento dell'attività lavorativa in un luogo diverso da quello della sede produttiva del datore di lavoro o committente (elemento topografico); l'utilizzo di strumenti informatici telematici nello svolgimento dell'attività lavorativa e nel collegamento con la sede del datore di lavoro o committente (elemento tecnologico).

Innanzitutto va detto che l'accordo prevede la volontarietà della scelta del datore di lavoro e del lavoratore per la forma del telelavoro. Il telelavoro può essere inserito nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa o accedere ad un successivo impegno delle parti ed il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non può costituire, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto (art. 2).

Qualora il telelavoro non sia previsto nella iniziale descrizione della prestazione lavorativa, il lavoratore può scegliere per la reversibilità della decisione, se questa sia espressamente prevista dal contratto individuale o dalla contrattazione collettiva (art. 2).

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore le informazioni scritte circa il contratto collettivo applicato e la descrizione della prestazione lavorativa, ed in particolare le indicazioni circa l'unità produttiva cui lo stesso è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone a cui il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale (art. 2).

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità derivante dal loro uso deve essere definita prima dell'inizio del telelavoro, in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi (art. 6).

Per il telelavoratore, rispetto al lavoratore che presta lavoro nei locali dell'impresa, vi-ge il principio di parità che si estrinseca come: parità di diritti (art. 3); parità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera (art. 9) e ai diritti collettivi (art. 10).

Riguardo alla formazione va detto che il telelavoratore, oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, riceve una formazione specifica, mirata all'uso degli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e all'approfondimento delle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro connessa all'utilizzo dei mezzi informatici (art. 9).

⁸⁶ V., in argomento, V. MAIO, *Il telelavoro, I nuovi contratti di lavoro*, diretto da M. Persiani, Torino, 2010, 777 ss.

Riguardo ai diritti collettivi, va detto che il telelavoratore, rispetto al lavoratore che opera all'interno dell'azienda, possiede gli stessi requisiti di partecipazione e di eleggibilità attiva e passiva per gli organismi di rappresentanza; è incluso nel calcolo per determinare le soglie fissate per le elezioni di detti organismi; viene assegnato ad una specifica unità produttiva al fine di esercitare i diritti collettivi (art. 10).

Al telelavoratore viene consentito di gestire gli orari di lavoro, nel rispetto della disciplina contenuta nella legislazione, nella contrattazione collettiva e nelle direttive aziendali applicabili e, per contrastarne l'isolamento, viene previsto che il datore garantisca l'adozione di misure dirette a garantire sia l'accesso alle informazioni aziendali sia il regolare incontro con i colleghi di lavoro (art. 8).

Il datore ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali; provvede ad informare il telelavoratore in ordine alle norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati e in ordine ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, nonché in merito alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione (art. 4). Il datore deve, inoltre, rispettare il diritto alla riservatezza del telelavoratore, pertanto la sorveglianza del datore, attraverso strumenti di controllo, non può riguardare atteggiamenti estranei alla sfera lavorativa del soggetto stesso (art. 5).

Al fine di tutelarne la salute e sicurezza è previsto il diritto di accesso del datore di lavoro o di un suo delegato al luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa e, se questa viene svolta nel domicilio del telelavoratore, l'accesso è subordinato al preavviso e al consenso dello stesso (art. 7). Quanto ai rischi connessi alla postazione di telelavoro, va segnalato che l'art. 174, d.lgs. n. 81 del 2008, riprendendo quanto già statuito dall'art. 52, d.lgs. n. 626 del 1994, impone l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare controlli sui posti di lavoro con particolare riguardo alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale, ai rischi per la vista, ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico e mentale.

Per quanto concerne le tutele assicurative e previdenziali per i telelavoratori valgono le stesse regole vigenti per tutti i lavoratori.

Più che qualificare il telelavoro come una tipologia contrattuale a sé, il telelavoro si configura come una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa al di

fuori della sede aziendale, riconducibile, a seconda dei casi, al lavoro autonomo o subordinato.

In merito a quale giuridicamente sia il luogo dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa, cioè se sia quello ove il lavoratore tiene il comportamento pattuito o quello dove tale comportamento si manifesta, va detto che nel telelavoro il luogo dove si verifica l'adempimento stesso è il luogo dove ha sede l'azienda, in quanto è presso questa che si manifesta l'attività svolta⁸⁷.

È indifferente il luogo dove la prestazione venga effettuata (normalmente il luogo di lavoro coincide con l'abitazione del lavoratore), purché non si tratti di un luogo di pertinenza del datore. Il fatto che dell'organizzazione del lavoro e quindi anche della postazione di lavoro sia gravato il datore serve anche per distinguere il telelavoro da altre tipologie contrattuali, quali il lavoro a domicilio. Anche se il dipendente è "dislocato" rispetto alla sede dell'impresa, va detto che l'uso delle tecnologie informatiche rende addirittura più penetranti e costanti i poteri di controllo del datore di lavoro.

Nel nostro ordinamento non viene richiesto che l'attività di lavoro per essere subordinata debba essere prestata presso la sede produttiva del datore di lavoro, pertanto è sicuramente configurabile un rapporto di telelavoro subordinato. Per accertare la subordinazione nel telelavoro il potere direttivo del datore di lavoro viene individuato nel potere di scegliere e sostituire unilateralmente il *software* applicativo utilizzato dal telelavoratore.

5. *Segue: il rapporto di lavoro del lavoratore mobile*

Altra fattispecie interessante dove il luogo di lavoro non è fisso, ma è per così dire in movimento è quella dei lavoratori mobili.

La definizione di lavoratore mobile compare per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico nell'art. 1, comma 2, lett. *b*, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66. Tale norma definisce lavoratore mobile: «qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto

⁸⁷ P. MAGNO, *Il "luogo" nel telelavoro*, in *Dir. lav.*, 1996, I, 550 ss.

proprio che per conto terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario»⁸⁸.

Tale definizione abbraccia una vasta gamma di soggetti che prestano la loro attività lavorativa non nel luogo sede dell'impresa concessionaria di tali servizi, ma percorrendo un itinerario, generalmente predefinito dall'impresa concessionaria.

Tale personale si serve di diversi mezzi di locomozione, quali autocarri, aerei, navi e va detto che, per quanto concerne l'impianto fisso non ferroviario, in esso vanno compresi gli impianti a funi o su rotaie, come funivie, funicolari, teleferiche, monorotaie a tragitto breve non facenti parte della rete ferroviaria; pertanto, dalla definizione di lavoratore mobile, per quanto riguarda la disciplina sull'orario di lavoro, va, invece, escluso il personale delle ferrovie, che rientra in linea generale nel personale "mobile".

Il rapporto lavorativo dei lavoratori mobili può qualificarsi, a seconda dell'atteggiarsi dei suoi elementi costitutivi, come lavoro subordinato od autonomo, con l'applicazione della disciplina propria, tenendo conto però delle particolarità inerenti a tali fattispecie lavorative.

Senza entrare nel merito delle discipline normative, la nostra attenzione deve essere rivolta a capire quale sia il luogo della prestazione lavorativa per i lavoratori mobili.

Il rapporto di lavoro dei lavoratori mobili, che normalmente si svolge a bordo di una nave⁸⁹, o di un aeromobile⁹⁰ o con mezzi di locomozione operanti su terra ferma, pur avendo delle caratteristiche sue proprie, deve essere considerato un rapporto di lavoro comune. La stessa Corte costituzionale ha in varie occasioni temperato le deviazioni del diritto marittimo rispetto al diritto comune⁹¹; a sua volta la giurisprudenza, per quanto concerne il rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, data l'evoluzione della disciplina, ha sancito la

⁸⁸ Lettera così modificata *ex art.* 41, d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modifiche, in l. 6 febbraio 2008, n. 133. Tali settori, peraltro, presentano delle proprie peculiarità, tali da costringere il legislatore ad intervenire per assicurare la definizione delle procedure di effettuazione della valutazione dei rischi (v., di recente, il d.l. 12 maggio 2012, n. 57, convertito nella l. 12 luglio 2012, n. 101, in materia di «tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dei trasporti e delle microimprese»).

⁸⁹ Sul lavoro nautico v. C. CARDILLO, *Il rapporto di lavoro nautico. Il lavoro del personale della navigazione marittima ed interna*, Padova, 1998.

⁹⁰ In generale v. L. SCOTTI, *Lavoro aereo e nautico*, I, *Diritto del lavoro*, in *Enc. giur.* Treccani, XX, Roma, 1990.

⁹¹ V. l'esame della giurisprudenza costituzionale condotto da B. BALLETTI, *Necessità di una riforma legislativa del rapporto di lavoro nautico e relative prospettive*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 191 ss. V., anche, Cass., 30 luglio 2004, n. 14657, in *Dir. trasp.*, 2006, p. 238 con nota di A. Cusmai, *Verso un'ulteriore attenuazione dell'autonomia normativa e della specialità del diritto della navigazione in materia di lavoro nautico*. In dottrina v. S. NAPPI, *La disciplina del lavoro marittimo*, in *Dir. lav. mer.*, 2008, 351 ss.

fine del carattere di specialità del rapporto stesso, dichiarando l'implicita abrogazione dell'art. 58 del regolamento allegato al r.d. 8 gennaio 1931, n. 148 che attribuiva al giudice amministrativo la competenza esclusiva a decidere delle controversie in materia di sanzioni disciplinari⁹².

Pertanto il luogo di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato dei lavoratori mobili assume la stessa importanza che ha nel rapporto di lavoro subordinato comune, come fattore destinato ad incidere sul contenuto del rapporto.

Per quanto concerne gli autoferrotranvieri l'art. 20, c.c.n.l. del 23 luglio 1976 definisce residenza del dipendente la località in cui ha sede l'ufficio, la stazione, il deposito, l'impianto, ecc., cui l'agente appartiene e da tale statuizione si può ricavare che deve considerarsi residenza di lavoro del dipendente non la sede dell'intera struttura aziendale o l'intero territorio a cui si riferisce la concessione del servizio, ma la località geografica ed amministrativa in cui ha sede l'ufficio o la stazione (o le altre articolazioni succitate) cui il lavoratore appartiene secondo la propria qualifica e le proprie mansioni⁹³.

Per quanto concerne il personale della navigazione, in merito al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, esso va distinto nelle seguenti categorie: il personale marittimo, che comprende la "gente del mare", il personale addetto ai servizi dei porti, il personale tecnico delle costruzioni navali; il personale della navigazione interna, formato dal personale navigante e dagli addetti ai servizi nei porti; il personale della navigazione aerea, formato dal personale di volo, dai capiscalo e dai lavoratori per i servizi a terra, nonché dal personale tecnico-direttivo delle costruzioni aeronautiche.

In tale quadro abbastanza eterogeneo, è possibile individuare il luogo di lavoro del personale nautico "mobile" come quello dello stabilimento presso il quale il lavoratore è stato assunto, a prescindere dal luogo di perfezionamento del contratto di arruolamento⁹⁴.

6. La sicurezza dei luoghi di lavoro

⁹² V. Cass., Sez. un., 13 gennaio 2005, n. 460, in *Dir. lav.*, 2005, II, 238, con nota di G. Pellettieri, *Autoferrotranvieri: un rapporto di lavoro normale?* e in *Dir. giust.*, 2005, 23, con nota di M. LUPOLI, *Autoferrotranvieri, si cambia giudice*. V. anche TAR Milano Lombardia, Sez. III, 24 aprile 2008, n. 1256, in *Foro amm. T.a.r.*, 2008, 948 e TAR Genova Liguria, Sez. II, 12 marzo 2008, n. 384, in *Foro amm. T.a.r.*, 2008, 698.

⁹³ V. Cass., 14 giugno 2003, n. 9548, in *Mass. Giust. civ.*, 2003, 1437.

⁹⁴ V., in argomento, Cass., Sez. un., 17 luglio 2008, n. 19595, in *Giust. civ.*, 2009, 659, con nota di M. Comenale Pinto, *In tema di bandiere e giurisdizioni di comodo*.

Andiamo ora a vedere i riferimenti normativi in merito all'importante aspetto della sicurezza dei luoghi di lavoro. Il dovere del datore di lavoro di proteggere la salute del lavoratore deriva innanzitutto da indicazioni di rango costituzionale, rinvenibili negli artt. 32, 35, 38, 41 e 117 Cost.

Oltre alle norme costituzionali, vanno ricordate, in ordine temporale, le altre norme del nostro ordinamento, partendo da quella dell'art. 2087 c.c., secondo cui l'imprenditore deve adottare nell'esercizio dell'impresa le misure «necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro». Tale norma codicistica viene considerata come espressiva dei seguenti significati: innanzitutto il datore di lavoro deve osservare non solo gli obblighi sanciti dalle norme speciali ma, anche, adottare le ulteriori misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica; inoltre, il datore deve adottare le misure di sicurezza richieste non solo dalle caratteristiche oggettive dell'attività lavorativa, ma anche dalla condizione soggettiva dei lavoratori ed esercitare un'azione di vigilanza sui lavoratori affinché essi osservino la normativa di sicurezza⁹⁵.

Una svolta alla nostra normativa interna viene data dall'attenzione rivolta alla problematica della sicurezza del lavoro ad opera della normativa europea. Importante è la direttiva quadro 89/391/Cee, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro⁹⁶.

La direttiva quadro e le successive direttive particolari sono state recepite nel nostro ordinamento con il d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, successivamente modificato dal d.lgs. 19 marzo 1996, n. 242. Tale decreto non si è sostituito integralmente alla legislazione precedente, pertanto il legislatore al fine di armonizzare il nuovo materiale normativo con il

⁹⁵ L. GALANTINO, *Diritto del lavoro*, Torino, 2009, 375 s.

⁹⁶ Conseguentemente alla direttiva quadro sono state emanate molte direttive particolari tra cui ricordiamo: la direttiva 89/654, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro; la direttiva 89/655, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro; la 89/656, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l'uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro; la 90/269, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale dei carichi che comporta tra l'altro rischi dorso-lombari per i lavoratori; la 90/270 relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali; la 2004/37 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro; la 2000/54 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro.

precedente ha emanato, in attuazione dell'art. 1, l. 3 agosto 2007, n. 123, il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81⁹⁷, successivamente modificato dal d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106⁹⁸.

Il d.lgs. n. 81 del 2008, come modificato dal d.lgs. n. 106 del 2009, si compone di 306 articoli, suddivisi in tredici titoli, con oltre 50 allegati.

Andiamo ora ad illustrare i principi contenuti nel titolo I, d.lgs. n. 81 del 2008⁹⁹ che si legano all'aspetto del luogo di lavoro.

Il capo III del titolo I, d.lgs. n. 81 del 2008 si occupa della gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro. In merito, l'art. 15 specifica le misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, tra cui vi sono: la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; la programmazione della prevenzione; il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro; la riduzione dei rischi alla fonte; l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori¹⁰⁰, i dirigenti, i preposti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le norme successive del d.lgs. n. 81 del 2008 indicano i soggetti su cui gravano gli obblighi di sicurezza¹⁰¹ che sono: il datore di lavoro; i dirigenti; i preposti¹⁰²; i lavoratori stessi¹⁰³; il medico competente. Vi sono, inoltre, dei soggetti che, pur estranei al rapporto di lavoro, sono coinvolti negli obblighi di sicurezza e questi sono: i progettisti dei luoghi¹⁰⁴ e dei posti di lavoro e degli impianti, i quali devono rispettare i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecni-

⁹⁷ F. BACCHINI, *Il c.d. testo unico sulla sicurezza: sguardo d'insieme e prime riflessioni*, in *Dir. rel. ind.*, 2008, 412 ss.; P. SOPRANI, *Lavoro, salute e prevenzione. Il nuovo Testo Unico sulla sicurezza D.Lgs. n. 81/2008*, Milano, 2008; M. TIRABOSCHI, *Il Testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, a cura di M. Tiraboschi, Milano, 2008.

⁹⁸ L. MONTUSCHI, *La nuova sicurezza sul lavoro commento al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Bologna, 2011; F. CERVETTI e M. SPRIANO, *Commento alla nuova sicurezza del lavoro corredato da giurisprudenza e sistema sanzionatorio, aggiornato alla luce del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Torino, 2010; L. GALANTINO, *Il Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro: il d.lg. 81/2008 e il d.lg. n. 106/2009*, Torino, 2009; P. SOPRANI e P. RAUSEI, *La nuova sicurezza sul lavoro. Le modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 dal D.Lgs. n. 106/2009*, Milano, 2009.

⁹⁹ Sul titolo I, d.lgs. n. 81 del 2008, v. P. PASCUCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Pesaro, 2008.

¹⁰⁰ V., in merito, A. ROTELLA, *La formazione per datori di lavoro e lavoratori*, in *Igiene sic. lav.*, 2012, 73 ss.

¹⁰¹ V., in argomento, S. TORIELLO, *Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto: la "triade soggettiva per la prevenzione"*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2009, 833 ss.

¹⁰² V., in merito, A. SCARCELLA, *I riflessi del Testo Unico sul ruolo di dirigenti e preposti*, in *Igiene sic. lav.*, 2011, 209 ss.

¹⁰³ V., in argomento, C. MACALUSO, *Il ruolo del lavoratore nella normativa prevenzionistica tra obblighi e tutele*, in *Igiene sic. lav.*, 2011, 265 ss.

¹⁰⁴ In giurisprudenza, in merito alla responsabilità del progettista dei luoghi di lavoro, v., ad esempio, Cass. pen., Sez. IV, 6 febbraio 2009, n. 13866, in *Rep. Foro it.*, 2009, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1303.

che e devono scegliere dispositivi di protezione rispondenti alle norme in materia (art. 22); i fabbricanti¹⁰⁵, i venditori, i noleggiatori¹⁰⁶, i concedenti in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi individuali di protezione e di impianti, i quali devono svolgere la fabbricazione, la vendita, il noleggio, la concessione in uso dei suddetti strumenti rispondendo alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 23); gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, i quali, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro e alle istruzioni fornite dai fabbricanti (art. 24).

Il d.lgs. n. 81 del 2008 si occupa poi, in modo specifico, degli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione al fine di individuare gli obblighi in capo al datore di lavoro committente e, difatti, l'art. 26 sancisce una serie di adempimenti a carico del datore di lavoro committente, sempre che egli abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo.

Nell'ambito della tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro importanti sono anche le figure del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che coordina il relativo servizio e del rappresentante per la sicurezza, eletto o designato per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (art. 2, comma 1, lett. *λ*).

Il titolo II del decreto rinvia all'allegato IV del decreto stesso in merito ai requisiti che devono presentare i luoghi di lavoro e prevede gli obblighi del datore di lavoro e alcuni divieti di lavoro in determinati luoghi¹⁰⁷. Nello specifico, nell'allegato IV viene previsto che: gli edifici deputati ad ambienti da lavoro debbano possedere i requisiti della «stabilità e solidità» sia nella fase iniziale di utilizzo, sia in quella successiva di manutenzione e che i luoghi di lavoro debbano garantire al lavoratore uno spazio che gli consenta «il normale movimento della persona». Vengono poi sanciti l'isolamento termico ed acustico dei luoghi di lavoro e regole specifiche per le pavimentazioni e le pareti dei locali lavorativi nonché per le

¹⁰⁵ In giurisprudenza sulla posizione di garanzia del costruttore di una macchina da lavoro, v. Cass. pen., Sez. IV, 10 giugno 2010, n. 34774, in *Guida dir.*, 2010, 47, 82; Cass. pen., Sez. IV, 20 aprile 2010, n. 16941, *ivi*, 2010, 22, 84.

¹⁰⁶ Sulla responsabilità del noleggiatore v., ad es., Cass. pen., Sez. IV, 24 gennaio 2012, n. 14413, in *Guida dir.*, 2012, 23, 77.

¹⁰⁷ V., in argomento, U. FONZAR, *Lavori in spazi confinati e ambienti a sospetto di inquinamento: gestione operativa*, in *Igiene sic. lav.*, 2012, 31 ss; M. MARIGO, *Analisi dei fattori di rischio all'interno degli spazi confinati*, *ivi*, 2012, p. 13 ss.; A. ROTELLA, *Pubblicato il decreto sugli "spazi confinati"*, *ivi*, 2011, 809 ss.

vie di circolazione, per le zone di pericolo, per le vie ed uscite di emergenza, per porti e portoni. Vengono previste norme: per l'aerazione e l'illuminazione dei luoghi di lavoro; per i servizi igienici; per gli spogliatoi, nel caso in cui i lavoratori debbano indossare specifici indumenti da lavoro; per i locali di refettorio, ecc.; ed in merito ai requisiti che debbono avere gli ambienti di lavoro in presenza di polveri, agenti nocivi, vasche, serbatoi, ecc., nell'allegato vengono sancite norme non solo per la normale gestione di tali ambienti ma anche per le situazioni di emergenza¹⁰⁸.

D'altra parte, va sottolineato che il d.lgs. n. 81 del 2008, pur apportando delle modifiche alla previgente normativa, non introduce delle "rivoluzioni" nella materia della sicurezza sul lavoro, ma si fonda sull'impalcatura del d.lgs. n. 626 del 1994 ed anche il decreto correttivo del 2009 non ha apportato delle modifiche rilevanti ma ha solo integrato alcune lacune normative, corretto degli errori materiali e razionalizzato l'esistente. Difatti, l'ultima riforma legislativa del 2009 ha provveduto a riordinare la normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e se vogliamo trovare un comune denominatore alle nuove norme si può dire che diventano più stringenti gli obblighi per i "vertici" dell'impresa, aumentano le misure di prevenzione, mentre il sistema sanzionatorio si ammorbida.

¹⁰⁸ Per quanto concerne i titoli successivi del decreto: il titolo III sancisce in merito all'uso delle attrezzature di lavoro (v. in argomento, G. BENEDETTI, *Informazione, formazione e addestramento nell'uso delle attrezzature*, in *Igiene sic. lav.*, 2012, 193 ss.) e dei dispositivi di protezione individuale (v., in argomento, A. ODDO, *Il Testo Unico e le altre norme per la sicurezza di apparecchiature e impianti elettrici*, *ivi*, 2012, 85 ss.); il titolo IV ai cantieri temporanei o mobili (v. C. LAZZARI, *Sicurezza nei cantieri dopo la legge comunitaria 2008 e il decreto correttivo n. 106/2009*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2010, 281 ss.; P. SOPRANI, *Sicurezza nei cantieri temporanei o mobili: le modifiche al Titolo IV del Testo Unico*, in *Igiene sic. lav.*, 2009, 563 ss.); il titolo V alla segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro; il titolo VI alla movimentazione manuale dei carichi (v., in argomento, G. CAMPURRA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo sesto: la movimentazione manuale dei carichi*, *ivi*, 2008, 454 ss.); il titolo VII alle attrezzature munite di videoterminali (v. G. CAMPURRA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo settimo: lavoro al videoterminale*, *ivi*, 2008, 463 ss. e, in argomento, A. ROTELLA, *Valutazione del rischio da movimenti rapidi e ripetitivi nel lavoro al VDT*, *ivi*, 2001, 1 ss.); il titolo VIII agli agenti fisici (v., in argomento, A. ROTELLA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo ottavo, capi primo e secondo - Protezione dal rumore: alcune novità*, *ivi*, 2008, 470 ss.; ID., *La valutazione del rumore nel nuovo testo unico*, *ivi*, 2009, 3 ss.; G. CAMPURRA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo ottavo, capo terzo - Protezione da vibrazioni: qualche aggiustamento del d.leg. n. 187/2005*, *ivi*, 2008, 513 ss.; A. MERLINO, *Valutazione del rischio da esposizione a campi elettromagnetici*, *ivi*, 2011, 771 ss.; A. ROTELLA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo ottavo, capo quarto - Campi elettromagnetici: la lunga attesa*, *ivi*, 2008, 521 ss.; G. CAMPURRA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo ottavo, capo quinto - Radiazione ottica: una novità per la sicurezza*, *ivi*, 2008, 525 ss.); il titolo IX alle sostanze pericolose (v., in argomento, G. PAOLANTONIO, *Sostanze di elevata preoccupazione e autorizzazione all'uso: il punto della situazione*, *ivi*, 2012, 137 ss.; G. PAOLANTONIO, *Gestione delle sostanze chimiche: il punto su vigilanza e sanzioni*, *ivi*, 2011, 711 ss.; F. CAVARIANI, S. SILVESTRI e F. D'ORSI, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo nono, capo terzo - La protezione dei lavoratori da esposizione ad amianto*, *ivi*, 2008, 539 ss.); il titolo X all'esposizione ad agenti biologici (v. C. PORCELLI, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo decimo - Esposizione ad agenti biologici: novità solo per le sanzioni*, *ivi*, 2008, 550 ss.); il titolo XI alla protezione da atmosfere esplosive (v. M. MARIGO, *Atmosfere esplosive: le modifiche al Titolo XI del Testo Unico*, *ivi*, 2009, 553 ss.; A. ROTELLA, *Decreto legislativo n. 81/2008, titolo undicesimo - Protezione da atmosfere esplosive: confronto tra vecchie e nuove disposizioni*, *ivi*, 2008, 554 ss.); il titolo XII alle disposizioni in materia penale e di procedura penale (v. A. LANZI, *Disposizioni in materia penale e di procedura penale - D.leg. n. 81/2008, titolo dodicesimo*, *ivi*, 2008, 342 ss.); il titolo XIII alle norme transitorie e finali.

7. Conclusioni

In conclusione, vorrei fare alcune osservazioni.

Partendo dall'esame del luogo nel diritto del lavoro, si è dedotto che esso rappresenta una modalità della prestazione lavorativa.

Successivamente, si sono analizzate le modifiche del luogo che si possono avere durante lo svolgimento del rapporto di lavoro (nella specie trasferta, trasferimento, distacco) e alcune fattispecie contrattuali in cui l'elemento del luogo assume particolare rilevanza (lavoro a domicilio; telelavoro; lavoro dei lavoratori mobili).

Si è poi legato l'aspetto del luogo di lavoro con l'importante tema della sicurezza. A tal proposito, va ribadito che la disciplina della sicurezza del lavoro si occupa di tutelare la parte più debole del rapporto di lavoro, il lavoratore, in quanto nel nostro ordinamento l'obiettivo della efficienza produttiva va coniugato con la tutela dell'integrità psico-fisica del prestatore di lavoro (art. 41, comma 2, Cost.). In questo quadro, il criterio della flessibilità e sicurezza del lavoro, la c.d. *flexicurity*, appare in grado di tutelare entrambe le parti del rapporto di lavoro, coniugando la flessibilità, a favore della parte datoriale, con la sicurezza, che è a beneficio del lavoratore.

E l'aspetto della sicurezza va legato strettamente al luogo di lavoro, come insieme dei mezzi per rendere "sicuro" l'ambiente in cui il lavoratore svolge la sua prestazione¹⁰⁹. E', infatti, *in primis* sul datore di lavoro che ricade l'obbligo di garantire luoghi e attrezzature di lavoro "sicuri", in quanto il bene della salute è non solo un diritto che riguarda il singolo individuo, ma un interesse di tutta la collettività (art. 32 Cost.).

In definitiva, i profili esaminati nel corso della trattazione convergono armonicamente in una considerazione unificante: il luogo di lavoro è un aspetto della prestazione lavorativa che incide direttamente sulla tutela della salute del lavoratore, quindi sulla tutela della persona del lavoratore.

¹⁰⁹ Non va dimenticato il triste avvicinarsi, nel nostro ordinamento, delle morti c.d. bianche, a riprova che la non predisposizione, da parte innanzitutto del datore di lavoro, dei mezzi di protezione individuale e collettivi, crei incidenti spesso mortali.

Abstract

The author deals with the issue of the place of work performance in the employment relationship. After highlighting what is meant by such a place, the author first examines the changes that it may occur during the course of the employment contract and then some case in which the place takes on a special importance. The author in the last league appearance of the workplace with confidence that must have this place in order to protect the physical and mental integrity of the worker.