

## **Il lavoro agile tra l'esaustività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D.lgs. n. 81/2008**

Lorenzo M. Pelusi

1. La disciplina di salute e sicurezza espressamente introdotta con la l. n. 81/2017.	96
2. Natura dell'obbligo di consegna dell'informativa scritta: esaustivo o complementare?	97
3. I vincoli di fonte comunitaria in materia.	98
4. La disciplina prevenzionistica applicabile alla prestazione esterna di lavoro agile: l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008.	99
5. Il c.d. diritto alla disconnessione.	101
6. Conclusioni.	101

## 1. La disciplina di salute e sicurezza espressamente introdotta con la l. n. 81/2017.

Con l'organizzazione "agile" della prestazione lavorativa vengono potenzialmente meno i vincoli di luogo e di orario di svolgimento dell'attività lavorativa, così diventando estremamente arduo ricomporre la disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile. Tale disciplina, infatti, presuppone la piena conoscenza e il pieno controllo dell'ambiente di lavoro da parte del datore, soggetto investito dell'obbligo di sicurezza nei confronti dei lavoratori ai sensi dell'art. 2087 c.c. e dell'intero sistema prevenzionistico.

I rischi specificamente connessi a questa particolare modalità organizzativa della prestazione di lavoro – i quali, ove presenti anche nell'ambito della prestazione resa in azienda, tendono ad essere quantomeno attenuati in quella sede – sono, in particolare, lo stress e il burnout, dovuti da un lato all'intensificazione dei ritmi e dall'altro all'assenza di una netta separazione tra tempi di lavoro e tempi per la vita privata (c.d. time porosity), nonché le disergonomie tanto posturali quanto oculo-visive e, infine, l'isolamento.

È stato osservato come una delle principali ragioni che hanno indotto le imprese a interessarsi a questa nuova modalità di organizzazione del lavoro sia da individuarsi nel bisogno di fuggire dal telelavoro per via dell'eccessiva onerosità dei vincoli prevenzionistici presenti nella relativa disciplina. In linea con questa esigenza di garantire una riduzione del carico prevenzionistico posto in capo al datore di lavoro, il legislatore ha pertanto apprestato, sul piano della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, un impianto normativo a dir poco minimalistico. Ma ancor più che la scarsa regolamentazione introdotta, a spiccare nella l. n. 81/2017 è l'assenza di un espresso rinvio al d.lgs. n. 81/2008. Il silenzio del legislatore sul punto, come si vedrà, ha ingenerato negli interpreti incertezze applicative di enorme portata, sia in termini di loro diffusione che di rilevanza delle loro conseguenze sul fronte della ripartizione degli obblighi prevenzionistici.

Quanto alle previsioni di salute e sicurezza contenute nella legge, si deve innanzitutto menzionare l'art. 18, comma 2, ove il datore di lavoro viene individuato come responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici forniti al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il successivo art. 19, primo comma, assegna all'accordo relativo alla modalità di lavoro agile, fra le altre cose, il compito di individuare i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la sua disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

La disposizione espressamente intitolata alla sicurezza sul lavoro è invece l'art. 22, nel cui primo comma viene sancito il principio secondo il quale il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. Quanto al generale obbligo di prevenzione incombente sul datore, dunque, viene qui confermato quanto già stabilito in via generale dall'art. 2087 c.c. con riferimento a qualunque imprenditore che si avvalga dell'opera di prestatori di lavoro. Nello stesso comma si precisa che il datore, gravato dell'obbligo di sicurezza, «a tal fine consegna al lavoratore 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 del rapporto di lavoro». Come notato in dottrina, peraltro con argomentazione del tutto condivisibile, la presenza della specificazione "almeno" con riferimento alla cadenza annuale di consegna dell'informativa deve considerarsi indicativa della necessità – peraltro intrinsecamente connessa alla stessa natura dinamica dell'obbligo di informazione dei lavoratori circa i rischi presenti nell'ambiente di lavoro

– di provvedere a una nuova informativa a fronte di variazioni intervenute all'interno del luogo di lavoro esterno ai locali aziendali che incidano sui fattori di rischio.

Il secondo e ultimo comma dell'art. 22, analogamente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, pone a carico del lavoratore un obbligo di cooperazione rispetto all'attuazione delle misure di prevenzione adottate dal datore. L'eventuale libertà di scelta del luogo in cui rendere la prestazione di lavoro agile, infatti, incontrerà un limite derivante dall'obbligo di tutelare la propria sicurezza che grava sul lavoratore, conformemente alle indicazioni contenute nell'informativa scritta e secondo quanto appreso durante appositi corsi di formazione (o anche solo di aggiornamento rispetto alla formazione già impartita al lavoratore) finalizzati alla consapevole selezione dei luoghi esterni e all'apprestamento della postazione di lavoro. Vi è chi ha osservato come il grado della cooperazione richiesta al lavoratore che svolga la prestazione all'esterno della sede aziendale sia maggiore di quello esigibile dai lavoratori operanti all'interno dell'impresa.

## **2. Natura dell'obbligo di consegna dell'informativa scritta: esaustivo o complementare?**

L'obbligo di sicurezza di cui al primo comma dell'art. 22 rappresenta di sicuro la disposizione più cruciale e più criptica dell'intera disciplina di salute e sicurezza relativa al lavoro agile. L'obbligo di consegna dell'informativa scritta infatti, al contrario di quanto sostenuto altrove, non può essere considerato esaustivo e pertanto liberatorio rispetto al più generale obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori incombente sul datore. Si deve ritenere che tale informativa scritta, pur costituendo senz'altro uno degli adempimenti attraverso i quali il datore è chiamato a garantire l'integrità psico-fisica dei prestatori di lavoro, non possa produrre l'effetto di esonerare il datore dall'adozione delle altre misure prevenzionistiche imposte dalla normativa vigente.

Una conferma espressa di tale ricostruzione poteva rinvenirsi nella formulazione originaria del disegno di legge presentato dal Ministro del lavoro, ove all'articolo 18 si precisava che «il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine, consegna altresì al lavoratore» l'informativa scritta. Nel corso dell'esame parlamentare, tuttavia, è stato espunto quel chiarificatore "altresì", risultandone un ordito normativo ambiguo. Potrebbe pertanto desumersi da questo intervento ablativo la volontà del legislatore di andare incontro alle richieste presentate sul punto da Confindustria in sede di audizione parlamentare, secondo la quale «l'adempimento dell'informativa, posta in capo al datore di lavoro, dovrebbe integrare ed esaurire il pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge riconducibili a questa specifica disciplina».

D'altro canto, in un documento del Servizio studi del Senato parrebbe rinvenibile una conferma dell'opzione interpretativa che relega la consegna dell'informativa scritta di cui all'art. 22 della l. n. 81/2017 al ruolo di adempimento meramente complementare, e non soddisfacente, rispetto al più generale obbligo di tutela posto in capo al datore. Vi si precisa infatti che restano comunque applicabili al lavoro agile gli obblighi di informazione e di formazione posti dalla normativa generale (artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008) con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi, peraltro, quelli a domicilio (ai sensi dell'art. 3, comma 9, del d.lgs. n. 81/2008, specificando altresì che gli obblighi di informazione si applicano ai lavoratori a domicilio nei termini di cui all'art. 36, comma 3, del medesimo d.lgs. n. 81/2008). Inoltre, mentre non è prevista una sanzione specifica per la violazione dell'obbligo di cui al primo comma dell'art. 22 della l. n. 81/2017, gli obblighi appena esaminati sono presidiati da sanzioni di natura penale (ex art. 55, comma 5, lettera c), e comma 6-bis, del d.lgs. n. 81/2008).

Ulteriore conferma dell'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008 al lavoro agile si rinviene nella recentissima circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017, avente ad oggetto «Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative». In quella sede l'Istituto assicuratore ha chiarito che alla parte di prestazione resa in modalità agile sarà applicata la medesima classificazione tariffaria cui soggiace la parte di lavorazione svolta in azienda. Ciò perché, si precisa nella circolare, «a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro». Con tale inciso sembra – la formula dubitativa è d'obbligo per dovuta prudenza nell'interpretare le intenzioni dell'Ente – si sia voluto intervenire proprio nella materia qui in esame, al fine di chiarire ai datori di lavoro che l'unica interpretazione possibile della normativa sul lavoro agile è quella secondo cui restano perfettamente applicabili alla fattispecie anche le disposizioni prevenzionistiche di valenza generale, ovvero il d.lgs. n. 81/2008 nella sua interezza.

Per non pervenire a conclusioni affrettate, occorre però dapprima interrogarsi circa la possibilità (giuridica) – prima ancora che sull'opportunità (di politica legislativa) – di restringere la sfera di responsabilità datoriale sul fronte prevenzionistico al punto da ritenere non applicabile alcuna disposizione ulteriore rispetto all'art. 22 della l. n. 81/2017 e, in caso di risposta negativa, verificare quali siano le disposizioni di salute e sicurezza deputate a regolare l'istituto.

### **3. I vincoli di fonte comunitaria in materia.**

La normativa di salute e sicurezza, tanto quella attualmente in vigore di cui al d.lgs. n. 81/2008 quanto il previgente d.lgs. n. 626/1994, è di derivazione comunitaria, segnatamente, di recepimento della direttiva-quadro 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro ed emanata dal Consiglio nell'esercizio della competenza dell'Ue in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sancita dall'art. 153 del TFUE (ex art. 137 del TCE). L'art. 5, paragrafo 1, della direttiva stabilisce in particolare che «il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro». Trattandosi di un obbligo di fonte comunitaria, questo non può essere derogato dai singoli Stati membri. Nemmeno il legislatore nazionale, infatti, potrebbe venire meno alle previsioni contenute nella direttiva, a pena di illegittimità costituzionale di ogni disposizione che contrastasse con dette previsioni. Ciò perché le norme comunitarie incompatibili con le previsioni di diritto interno si verrebbero a qualificare come norme interposte rispetto alla violazione del primo comma dell'art. 117 Cost., in virtù del quale la potestà legislativa statale e quella regionale devono essere esercitate nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario.

Una volta chiarita l'inderogabilità della disciplina prevenzionistica, si deve ora valutare se vi siano o meno disposizioni in materia specificamente destinate a trovare applicazione con riferimento alla fattispecie del lavoro agile.

#### 4. La disciplina prevenzionistica applicabile alla prestazione esterna di lavoro agile: l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008.

L'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 racchiude la disciplina prevenzionistica applicabile ai «lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico», ivi compresi specificamente i telelavoratori tanto del settore privato quanto di quello pubblico. Tale disciplina, infatti, pur applicandosi espressamente a lavoratori che, come il lavoratore agile, rendono la prestazione al di fuori della struttura aziendale, fissa una serie di obblighi attraverso i quali il datore è chiamato a tutelare i lavoratori dai pericoli derivanti dallo svolgimento della prestazione.

Quanto al rapporto intercorrente fra lavoro agile e telelavoro, si deve osservare come parte della dottrina consideri gli elementi di forte analogia che legano quest'ultimo al lavoro agile tanto significativi da consentire di ricondurre il nuovo istituto al genus del telelavoro. Come noto, nel nostro ordinamento la definizione di telelavoro è enunciata dal primo comma dell'art. 1 dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, in cui si definisce il telelavoro nel settore privato come «una forma di organizzazione e/o svolgimento di 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».

Alla luce di questa definizione, bisogna innanzitutto prendere le distanze da un equivoco piuttosto diffuso secondo il quale il telelavoro presupporrebbe una postazione fissa mentre il lavoro agile sarebbe contraddistinto dalla possibilità di variare luogo di lavoro e dalla portabilità dello strumento informatico, poiché, al contrario, non è dato rinvenire nella definizione di telelavoro alcuna preclusione in tal senso, né rispetto alla flessibilità oraria nello svolgimento della prestazione.

È appena il caso di notare, peraltro, che già prima dell'avvento del d.lgs. n. 81/2008, si sosteneva che al telelavoro fossero perfettamente applicabili le disposizioni di salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 626/1994. Altra dottrina, per converso, pur ritenendo applicabile quest'ultimo corpo normativo sia al telelavoro domiciliare sia al telelavoro svolto al di fuori del domicilio, sottraeva alla sua sfera di applicazione il telelavoro mobile. Nonostante i numerosi dubbi derivanti dalle difficoltà di riconduzione del telelavoro al campo di applicazione della disciplina di salute e sicurezza previgente, alcuni interpreti erano comunque giunti ad affermare che l'innovativo obbligo per il lavoratore di prendersi cura della propria sicurezza ex art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, pur potendo attenuare la responsabilità del datore di lavoro, tuttavia non poteva spingersi fino a deresponsabilizzarlo del tutto.

Altra dottrina, invece, sostiene che telelavoro e lavoro agile costituirebbero due modalità organizzative con molteplici punti di contatto, ma non del tutto coincidenti, poiché nel lavoro agile il collegamento telematico non è necessario, come nel telelavoro, ma meramente possibile e nel primo, inoltre, la prestazione lavorativa è espressamente organizzata attraverso lo svolgimento di una sua parte all'interno dell'azienda.

Anche escludendo la piena identità dei due istituti, non si può comunque negare l'applicabilità dell'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81/2008 al lavoro agile senza prima essersi interrogati circa la possibilità di ricondurre tale fattispecie a quella categoria – più ampia del telelavoro stando alla

lettera della norma – in cui si ha una prestazione di lavoro resa continuativamente a distanza, mediante collegamento informatico e telematico.

Parte della dottrina reputa «meramente esemplificativo» il richiamo alle fattispecie del telelavoro pubblico e di quello privato, attribuendo all'ulteriore categoria del "lavoro subordinato a distanza" la funzione di offrire copertura anche a quei contratti individuali di lavoro che sfuggirebbero all'applicazione dell'accordo interconfederale del 2004 in ragione della mancata affiliazione del datore di lavoro alle organizzazioni di rappresentanza firmatarie. Altri invece hanno interpretato la disposizione in esame ammettendo la possibilità che questa fosse volta a disciplinare fattispecie ulteriori rispetto al solo telelavoro.

Premesso che pare difficile immaginare una prestazione di lavoro svolta in modalità agile in assenza di un collegamento informatico con l'organizzazione produttiva, il punto nodale ai fini della sussunzione del lavoro agile nella categoria di cui all'art. 3, comma 10, sembra essere il significato da attribuire al carattere "continuativo" della prestazione resa a distanza. In questa sede si vuole accogliere quella impostazione ermeneutica secondo cui deve intendersi continuativa ogni prestazione che sia organizzata in maniera stabile, ovvero con frequenza periodica e regolare, e che non si possa quindi considerare sporadica ed estemporanea. In quest'ottica, si tratterebbe quindi di una distinzione basata su una dimensione organizzativa piuttosto che quantitativa.

Ebbene, nella definizione legale di lavoro agile non sono presenti elementi utili in tal senso – non essendo posto alcun vincolo di ripartizione percentuale dell'orario spendibile al di fuori dei locali aziendali rispetto all'orario normale né circa la programmazione delle giornate di prestazione esterna – ma un dato costante che emerge dalla prassi della contrattazione collettiva e individuale è che, naturalmente, la prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali viene programmata con cadenza regolare e continuativamente, lasciando alle singole parti la concreta definizione di volta in volta dei giorni destinati al lavoro agile, ma prevedendo questa modalità organizzativa come durevole e individuando una frequenza di massima su base mensile o settimanale. Ne consegue che un rapporto di lavoro agile così strutturato sarebbe concretamente tale da rendere continuativa la prestazione resa a distanza, così consentendo la riconduzione della fattispecie all'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008.

A ben vedere, pertanto, l'applicabilità dell'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81/2008 alla fattispecie del lavoro agile prescinde dall'inquadramento dogmatico che si voglia ad essa attribuire, rendendosi necessaria l'applicazione di tale disciplina sia che si propenda per la riconduzione del lavoro agile alla categoria del telelavoro, sia che lo si ritenga una modalità organizzativa del tutto indipendente dal telelavoro. In questo secondo caso, infatti, la prestazione di lavoro agile resa all'esterno dei locali aziendali ricadrebbe comunque nel campo di applicazione della disposizione suddetta in qualità di prestazione continuativa di lavoro a distanza, svolta da un lavoratore subordinato mediante collegamento informatico e telematico.

Pare oltretutto coerente con la modalità organizzativa del lavoro agile il carico prevenzionistico messo a punto dall'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, che non introduce un'estensione applicativa dell'intero corpo normativo in questione, bensì prevede un regime speciale incentrato essenzialmente sui rischi derivanti dall'utilizzo di videoterminali, i quali costituiscono senz'altro uno strumento – almeno ad oggi – indispensabile per rendere la prestazione a distanza. Già da alcuni decenni, difatti, sono noti i rischi connessi all'uso dei videoterminali, ovvero: disturbi visivi,

muscoloscheletrici, psicosomatici (come lo stress lavoro-correlato), irritazioni o allergie cutanee, nonché rischi di natura elettrica e, seppur in misura lieve, da radiazioni.

### **5. Il c.d. diritto alla disconnessione.**

Come anticipato, l'art. 19, primo comma, della l. n. 81/2017 affida all'accordo di lavoro agile il compito di individuare i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la sua disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Viene così positivizzato il diritto del lavoratore di rendersi irreperibile per il proprio datore di lavoro, e per l'organizzazione imprenditoriale nel suo complesso, senza che ciò comporti alcuna conseguenza pregiudizievole sul piano del trattamento retributivo o contrattuale, né tantomeno rispetto alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Alcuni vedono nel c.d. diritto alla disconnessione un vero e proprio "diritto di nuova generazione", mentre sembrerebbe preferibile ravvisarvi una mera (nuova) misura di tutela della salute del lavoratore in remoto, consistente nella disconnessione dalle reti aziendali e volta a garantire il godimento del (già esistente) diritto al riposo, ora messo a repentaglio dalla pervasività delle tecnologie dell'informazione. Proprio per contrastare i rischi – come lo stress lavoro-correlato, il c.d. burnout e anche quelli di natura psico-sociale – derivanti da quella che potremmo definire l'ubiquità connettiva, si rende infatti necessario apprestare nuove misure di tutela che prevengano la violazione di quegli stessi limiti orari massimi giornalieri e settimanali menzionati dall'art. 18 della l. n. 81/2017, al fine di garantire ad esempio il rispetto di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, come prescritto dall'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003. Sarebbe peraltro opportuno chiedersi perché si sia introdotta questa disparità di trattamento rispetto ai lavoratori che, svolgendo la prestazione solo in azienda, restano privi di questa forma di tutela, pur non essendo al riparo dal medesimo rischio al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro.

Non si comprende inoltre la scelta del legislatore di rimettere la regolazione delle modalità di disconnessione all'accordo di lavoro agile, in luogo della contrattazione collettiva, posto che la dimensione individuale risulta del tutto inadatta a regolare aspetti così delicati del rapporto di lavoro, aspetti in cui si fa pericolosamente labile il confine tra ciò che è dovuto e ciò che non lo è. La sede più appropriata per la pattuizione delle modalità atte a garantire la disconnessione dei lavoratori agili sarebbe stata senza dubbio quella collettiva, cui il legislatore francese ha infatti rimesso la definizione delle modalità di attuazione del diritto alla disconnessione con l'ultima riforma giuslavoristica francese, la c.d. Loi travail, l. n. 2016-1088, con la quale è stato per l'appunto introdotto il diritto alla disconnessione in seno all'art. L2242-8 del Codice del lavoro francese.

### **6. Conclusioni.**

Alla luce di quanto sin qui osservato, non si può ritenere autosufficiente l'art. 22 della l. n. 81/2017 ai fini della disciplina degli obblighi di salute e sicurezza relativi al lavoro agile. Sarà infatti perfettamente applicabile alla fattispecie l'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, a prescindere dalla riconduzione del lavoro agile alla preesistente tipologia organizzativa del telelavoro.

Ne consegue, ad esempio, che – nonostante il silenzio del legislatore rispetto all'applicabilità della normativa prevenzionistica generale e la mancata previsione nella l. n. 81/2017 di alcun obbligo di natura formativa a carico del datore – il datore di lavoro sarà tenuto, ai sensi dell'art. 177 del

d.lgs. n. 81/2008 cui rinvia l'art. 3, comma 10, ad assicurare ai lavoratori una formazione adeguata e fornire loro informazioni per quanto riguarda le misure applicabili al posto di lavoro (in base all'analisi dei posti di lavoro condotta in sede di valutazione del rischio), le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e la protezione degli occhi e della vista. Si deve d'altra parte osservare che, già con riferimento alla prestazione resa in azienda, il datore avrà l'obbligo di formare il lavoratore ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 quindi, per quanto riguarda la sicurezza della prestazione svolta all'esterno, tale obbligo formativo – probabilmente già assolto per via dell'utilizzo dei videoterminali anche in azienda – dovrà quantomeno rispettare i requisiti stabiliti dall'art. 177 del d.lgs. n. 81/2008.

Quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro, si deve ritenere che più saranno circoscritte in sede di accordo di lavoro agile le possibilità di scelta rimesse al lavoratore, maggiori saranno i margini di (responsabilità e di) controllabilità sia degli ambienti di lavoro sia delle modalità temporali di esecuzione della prestazione di cui il datore rimarrà titolare. Al contrario, un accordo di lavoro agile che miri a garantire la massima libertà del lavoratore rispetto ai profili organizzativi della prestazione, non prevedendo ad esempio un elenco tassativo di luoghi in cui poter rendere la prestazione esterna, dovrà presumibilmente comportare una delimitazione della sfera di responsabilità del datore, cui sarà impossibile ascrivere alcun addebito per scelte proprie del lavoratore, pur sempre a condizione che quest'ultimo fosse – oltre che dotato di strumentazioni conformi ai requisiti di legge e idoneo alla mansione – correttamente informato e formato circa i rischi che il datore ha l'obbligo di valutare.

Ciò perché alla maggior responsabilizzazione del lavoratore con riferimento ad aspetti che, come la scelta degli ambienti e dei tempi di lavoro, incidono sulla sua salute e sicurezza, corrisponderà una, almeno parziale, deresponsabilizzazione del datore di lavoro, per tal via privato di fatto del potere di intervento sul fronte di quella che potremmo definire la prevenzione diretta dei rischi presenti nei luoghi di lavoro. Tutto questo a condizione, ovviamente, che lo stesso datore abbia correttamente adempiuto a tutti gli obblighi prevenzionistici prescritti dall'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008, apprestando anche quelle misure di formazione e informazione dei lavoratori qualificabili come prevenzione indiretta.