

Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile

Angelo Delogu

1. Lavoro agile e sicurezza.	66
2. Sicurezza e frammentazione/digitalizzazione dell'impresa.	66
3. L'evoluzione della disciplina: ripartizione degli obblighi e organizzazione dell'adempimento.	66
4. I presupposti spazio-temporali degli obblighi preventivi.	66
4.1. L'estensione dell'ambiente di lavoro.	66
4.2. La determinazione unilaterale del luogo.	67
4.3. Sicurezza e tempi di lavoro.	67
5. La sfida del lavoro agile.	67
6. I particolari rischi connessi alle prestazioni di lavoro "non standard".	67
6.1. La valutazione dei rischi da tipologia contrattuale e la prestazione di lavoro resa in modalità agile.	68
7. La pericolosa logica del "rischio zero" e i peculiari rischi del lavoro agile.	68
8. La sicurezza del lavoro nello <i>smart working</i> : l'art. 22 della l. n. 81/2017.	68
8.1. Gli ostacoli alla tesi dell'informativa in materia di rischi come obbligo esaustivo.	69
8.2. La tesi proposta: informativa in materia di rischi come obbligo aggiuntivo.	69
9. L'individuazione degli ulteriori obblighi in materia di salute e sicurezza.	70
9.1. La tesi del lavoro agile come telelavoro o lavoro a distanza.	70
9.2. La disciplina preventiva del lavoro a distanza.	70
9.3. Critica alla tesi del lavoro agile come variante del lavoro a distanza.	70
10. La modulazione dell'obbligo di sicurezza.	71
10.1. Gli obblighi preventivi per le prestazioni svolte all'interno dell'azienda.	71
10.2. Gli obblighi preventivi per le porzioni di prestazione svolte all'esterno dell'azienda.	71
10.3. Gli obblighi preventivi minimi in assenza di postazione fissa e non comunicata.	71
11. La cooperazione richiesta al lavoratore agile per il lavoro svolto fuori dall'azienda.	72
12. La responsabilità del datore di lavoro per le prestazioni extra-aziendali.	72
13. La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali e l'infortunio in itinere.	73

1. Lavoro agile e sicurezza.

Il lavoro agile per sua stessa natura pare sfuggire ad una rigida conformazione, stante l'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro (art. 18, comma 1, l. n. 81/2017).

E pertanto appare difficile (anche se, come cercheremo di chiarire, non impossibile) ipotizzare per tale tipologia di lavoro un adattamento della normativa in materia di salute e sicurezza, attualmente contenuta in larga parte nel d.lgs. n. 81/2008, giacché questa disciplina è stata concepita per la classica impresa fordista e, peraltro, risulta essere tarata in larga parte sulle medio-grandi organizzazioni imprenditoriali.

2. Sicurezza e frammentazione/digitalizzazione dell'impresa.

Conseguentemente, di fronte alla frammentazione e scomposizione dell'impresa, alla digitalizzazione dell'economia, questo impianto comincia a mostrare qualche segno del tempo e rischia di non essere più in grado di garantire adeguati strumenti a tutela nei confronti dei prestatori di lavoro.

Ed in effetti i tradizionali obblighi che discendono in primis dall'art. 2087 c.c. erano figli di una concezione dell'impresa fortemente gerarchizzata, e non a caso imponevano il carico preventivo esclusivamente in capo all'imprenditore/datore di lavoro, autentico dominus dell'organizzazione imprenditoriale in quanto titolare esclusivo dei tipici poteri direttivi e di controllo.

E secondo uno schema ben conosciuto in questa materia – giacché è tutt'ora alla base delle definizioni di datore di lavoro, dirigente e preposto – alla titolarità, o meglio all'esercizio, dei poteri risulta essere strettamente connessa l'attribuzione e la definizione del carico obbligatorio posto in capo al detentore di quei medesimi poteri (si parla in proposito di principio di effettività).

3. L'evoluzione della disciplina: ripartizione degli obblighi e organizzazione dell'adempimento.

E tuttavia il suddetto schema ha subito nel tempo una rapida evoluzione passandosi da una "sicurezza partecipata", che vedeva e vede una ripartizione degli obblighi tra più soggetti a vario titolo obbligati nonché una proiezione del diritto alla sicurezza sul piano collettivo, ad una vera e propria "sicurezza organizzata" che trova ormai nella procedura di valutazione dei rischi, negli obblighi formativi, nell'adozione di veri e propri modelli di organizzazione e gestione il suo nucleo fondante.

4. I presupposti spazio-temporali degli obblighi preventivi.

4.1. L'estensione dell'ambiente di lavoro.

Peraltro, l'obbligo di sicurezza è rimasto ancora oggi fortemente ancorato al luogo (sarebbe più corretto dire ambiente) di lavoro, di cui la normativa speciale detta una particolare e specifica disciplina (cfr. art. 62 e ss. d.lgs. n. 81/2008).

Eppure, la stessa definizione di ambiente di lavoro ha subito nel tempo una sua mutazione venendo ad essere, di fatto, considerato tale qualsiasi spazio in cui il lavoratore svolga la propria prestazione di lavoro, sia esso interno o esterno all'azienda. La giurisprudenza ha così ritenuto che il datore di lavoro risponda ex art. 2087 c.c. non solo degli infortuni occorsi o delle malattie contratte dal lavoratore per prestazioni svolte in solitudine o all'aperto (si pensi ai manutentori

del verde o delle strade, oppure agli autisti, etc.), ma addirittura agli eventi verificatesi all'estero, a causa di virus contagiosi o di attentati terroristici.

Pertanto, nell'evoluzione giurisprudenziale l'obbligo di sicurezza si è svincolato dal legame stretto con l'azienda o con la postazione fissa di lavoro per pervadere qualsivoglia luogo in cui viene resa la prestazione lavorativa.

4.2. La determinazione unilaterale del luogo.

In ogni caso, però, l'obbligo di sicurezza è rimasto comunque ancorato al potere direttivo del datore di lavoro giacché l'ambiente lavorativo deve essere sicuro, e il datore di lavoro deve garantirne il minimo di rischi anche al di fuori dall'azienda, purché, però, tale luogo sia stato unilateralmente determinato e imposto dal datore di lavoro stesso.

Laddove invece il datore di lavoro non abbia la possibilità di definire o di conoscere preventivamente l'ambito spaziale di svolgimento della prestazione lavorativa, giacché esso è rimesso alla libera scelta del prestatore di lavoro, allora diviene fondamentale che la prestazione si svolga all'interno dell'azienda affinché possano accollarsi degli obblighi di sicurezza al datore di lavoro o, meglio, al committente.

È quel che accade, ad esempio, nel lavoro autonomo o nel lavoro parasubordinato, che fanno sorgere obblighi preventivi in capo al committente, solo qualora le prestazioni si svolgano in ambienti controllati da quest'ultimo (cfr. art. 3, comma 7 e art. 26, d.lgs. n. 81/2008).

4.3. Sicurezza e tempi di lavoro.

Inoltre, gli obblighi di sicurezza sono strettamente legati non solo allo spazio ma anche al fattore tempo, giacché i ritmi produttivi e i carichi di lavoro rappresentano essi stessi, come noto, degli insidiosi fattori di rischio e non a caso lo stesso d.lgs. n. 66/2003 dà attuazione alla direttiva 93/104/CE che pone in stretta correlazione l'organizzazione del lavoro e il tempo con la salute e sicurezza sul lavoro.

Dunque, luoghi e tempi di lavoro, unitamente al potere datoriali di determinarli, hanno costituito tradizionalmente il substrato sul quale si è innestato l'obbligo di sicurezza che abbiamo conosciuto sino ad oggi e sul quale si è impiantata l'intera organizzazione preventiva.

5. La sfida del lavoro agile.

E allora immaginare obblighi di sicurezza in assenza di vincoli di luogo e di spazio è operazione complicata, per un verso, e stimolante, per altro verso. In altri termini, la disciplina del lavoro agile rimette in qualche modo in discussione il tradizionale armentario teorico e giuridico con il quale si sono da sempre affrontate queste tematiche. Operazione difficile, quella appena descritta, ma senz'altro necessaria.

6. I particolari rischi connessi alle prestazioni di lavoro "non standard".

Necessaria, anzitutto, perché non si può dimenticare come i dati statistici dimostrino che proprio le prestazioni di lavoro per così dire "flessibili" o non "standard" mettano maggiormente in pericolo la salute e la sicurezza del lavoratore, dal momento che ingenerano dei rischi del tutto particolari, i quali richiedono l'adozione di specifiche misure di prevenzione e protezione.

6.1. La valutazione dei rischi da tipologia contrattuale e la prestazione di lavoro resa in modalità agile.

Di questa necessità ha preso atto non solo il legislatore comunitario, ma anche lo stesso legislatore nazionale, allorché con il d.lgs. n. 106/2009, accogliendo sollecitazioni provenienti da più parti, ha modificato l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 imponendo la valutazione, tra gli altri, del cosiddetto rischio da tipologia contrattuale.

Orbene, anche se il lavoro agile, come noto, non rappresenta una vera e propria tipologia contrattuale, potrebbe purtuttavia considerarsi compreso in questa previsione.

In primo luogo, poiché – come è tipico della materia prevenzionale – la terminologia utilizzata dal legislatore risulta molto spesso non rigorosa sotto il profilo teorico, e probabilmente il legislatore con il riferimento al rischio da tipologia contrattuale ha inteso riferirsi a tutti quei particolari rischi connessi alle svariate modalità in cui possono essere rese le prestazioni di lavoro, siano esse subordinate o meno, che deviano in qualche modo dallo schema tradizionale o tipico.

In secondo luogo, poiché l'elencazione contenuta nell'art. 28 d.lgs. 81/2008 è in ogni caso soltanto esemplificativa e non esaustiva dei rischi oggetto di valutazione.

Infine, come si vedrà (cfr. infra), la stessa normativa in materia di *smart working* parla di rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile.

In ogni caso, il fatto che nel calibrare le cautele preventive si debba tener conto delle specifiche modalità con le quali viene resa la prestazione lavorativa era stato già preconizzato dall'art. 2087 c.c., il quale fa opportunamente riferimento al criterio della particolarità del lavoro, da intendersi, a mio avviso, anche come particolarità della prestazione lavorativa.

7. La pericolosa logica del “rischio zero” e i peculiari rischi del lavoro agile.

Sebbene il legislatore abbia tentato in un recentissimo passato – in materia di valutazione dei rischi e di valutazione dei rischi interferenziali – e continui a tentare – si pensi alla delega in materia di individuazione di particolari misure di sicurezza per gli studi professionali (art. 11, l. n. 81/2017) – di individuare settori di attività a basso rischio o addirittura a rischio “zero”, va ribadito che non esistono attività in sé esenti totalmente da rischi, l'individuazione dei quali è non a caso opportunamente rimessa alla procedura di valutazione (artt. 28 e 29, d.lgs. n. 81/2008).

E così lo stesso lavoro agile può essere cagione di insidie e nocività di varia natura. Si pensi solo ai rischi da stress, ai rischi psicosociali, da superlavoro, da carichi di lavoro, da postura, da videoterminale, etc.

Si tratta della quasi totalità di rischi che proprio nelle prestazioni di lavoro di questa natura, svolte nella stragrande maggioranza dei casi con strumenti tecnologici o telematici, acquistano ancora maggiore consistenza.

8. La sicurezza del lavoro nello *smart working*: l'art. 22 della l. n. 81/2017.

Fatta questa breve premessa, va subito rilevato che l'art. 22 della l. n. 81/2017 nel disciplinare la materia della salute e sicurezza nel lavoro agile stabilisce 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 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».

Anzitutto non si può non notare come il legislatore con la norma appena citata prenda atto e confermi che, come detto, nel lavoro agile, oltre ai rischi generali, vengono in rilievo anche dei rischi specifici giacché connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Pertanto, «i contenuti dell'informativa dovranno essere sviluppati in funzione dei rischi generali e rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in ambienti diversi da quelli aziendali».

8.1. Gli ostacoli alla tesi dell'informativa in materia di rischi come obbligo esaustivo.

Tuttavia, occorre comprendere se la consegna di tale informativa sui rischi con cadenza almeno annuale esaurisca completamente gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro o, viceversa, costituisca un obbligo ulteriore che si aggiunge alle normali garanzie contemplate dalla disciplina vigente in questa materia.

La prima interpretazione, che apparirebbe più aderente con il dato normativo, poiché sembrerebbe che l'informativa debba essere consegnata proprio al fine di garantire la salute e sicurezza, pare scontrarsi tuttavia con almeno due ostacoli.

Un primo ostacolo – sia pure debole – risiede nei lavori preparatori della legge n. 81, poiché proprio in tale fase erano state proposte alcune modifiche che andavano espressamente in questa direzione, ma sono state bocciate, da ciò potendosi desumere, a contrario, una diversa volontà del legislatore.

Il secondo ostacolo – ben più pregnante – consiste nel fatto che una simile interpretazione rischia di scontrarsi apertamente, in primo luogo con i principi di origine europea (i quali imporrebbero di incrementare le tutele e non di ridurle per le modalità di lavoro flessibile), in secondo luogo con le norme costituzionali che assegnano una primazia alla tutela della salute e sicurezza che non potrebbe – almeno in teoria pur potendosi cogliere qualche indicazione contrastante nella giurisprudenza della Corte costituzionale (ad esempio sul noto caso Ilva) – essere mai sacrificata al perseguimento di valori – pur meritevoli di tutela – quali la competitività delle imprese, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro o la tutela dell'occupazione.

Senza considerare che tale interpretazione introdurrebbe un assetto di tutele fortemente irragionevole e squilibrato, giacché assegnerebbe al lavoratore agile – che è un lavoratore subordinato – tutele preventive inferiori rispetto non solo ai lavoratori parasubordinati, ma addirittura ai lavoratori autonomi.

8.2. La tesi proposta: informativa in materia di rischi come obbligo aggiuntivo.

Conseguentemente, non si può non considerare l'obbligo di consegna dell'informativa come un obbligo aggiuntivo che potrebbe al più coprire, parzialmente o integralmente, l'obbligo di informazione di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 81/2008.

Peraltro, non vi è dubbio sul fatto che lavoratore agile si inserisca a pieno titolo nelle larghe maglie della definizione di lavoratore contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81/2008 e, dunque, deve essere necessariamente destinatario delle tutele da ciò derivanti.

9. L'individuazione degli ulteriori obblighi in materia di salute e sicurezza.

Una volta appurato che l'informativa si aggiunge ai tradizionali obblighi di salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 occorre stabilire quali siano tali obblighi ulteriori.

9.1. La tesi del lavoro agile come telelavoro o lavoro a distanza.

Laddove si ritenesse che il lavoro agile – come pure sostiene autorevole dottrina – non sia altro che una variante o una sottospecie del telelavoro il problema sarebbe presto risolto, giacché come è noto il comma 10 dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008 dedica un'apposita disciplina preventiva per questa tipologia di lavoro.

Anzi, a ben vedere, il comma 10 prevede una disciplina preventiva per una fattispecie ben più ampia del telelavoro, visto che si applica a tutti quei lavoratori subordinati che effettuino una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compreso, tra gli altri, il telelavoratore, tanto nel settore privato, quanto nel settore pubblico.

9.2. La disciplina preventiva del lavoro a distanza.

In questo caso si applicano anzitutto le disposizioni in materia di videoterminali (Titolo VII) e quelle in materia di attrezzature fornite dal datore di lavoro, che devono essere conformi al Titolo IX del d.lgs. n. 81/2008. I lavoratori a distanza devono essere poi informati circa le politiche aziendali in materia prevenzionale, sempre con particolare riferimento ai videoterminali.

Inoltre, al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso, con preavviso, o consenso in caso di domicilio, al luogo in cui viene svolto il lavoro. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce inoltre l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

9.3. Critica alla tesi del lavoro agile come variante del lavoro a distanza.

Da ciò emerge come questa disciplina del lavoro a distanza sia centrata su una prestazione lavorativa che ha perlomeno due elementi che valgono a differenziarla dal lavoro agile: a) la necessità che la prestazione sia svolta continuativamente a distanza (dunque seppure non esclusivamente, con un grado di prevalenza abbastanza marcato); b) la necessità, e non l'eventualità, di un collegamento informatico o telematico.

Pertanto, sembra che tale disciplina non possa coprire tutte le variegate modalità con le quali potrebbe atteggiarsi il lavoro agile.

Del resto, le stesse previsioni dell'art. 3, comma 10 del d.lgs. n. 81/2008 paiono presupporre, a differenza di quel che dovrebbe avvenire nel lavoro agile, un contatto assai sporadico tra lavoratore a distanza e sede aziendale. Solo in questo senso può ragionevolmente spiegarsi la necessità di adottare misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza o a favorire la sua socializzazione rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, oppure ancora a fornirgli informazioni sulle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza. Allo stesso modo, il potere di accesso nel luogo di esecuzione della prestazione di lavoro a distanza, riconosciuto al datore di lavoro al fine di esercitare un controllo in materia di salute e sicurezza (art. 3, comma 10 del d.lgs.

n. 81/2008), presuppone necessariamente la preventiva conoscenza del luogo di svolgimento della prestazione da parte del datore di lavoro stesso, circostanza che, invece, non è sempre ipotizzabile nel lavoro agile.

10. La modulazione dell'obbligo di sicurezza.

Allora ad una mutabilità della prestazione, svolta in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda senza precisi vincoli di tempo o di luogo, deve corrispondere una mutazione – e, dunque, ad una corrispondente modulazione – dell'obbligo preventivo.

10.1. Gli obblighi preventivi per le prestazioni svolte all'interno dell'azienda.

Anzitutto, per le porzioni di prestazione che si svolgano in modalità tradizionale o agile all'interno dei locali aziendali non vi è ragione alcuna per garantire al lavoratore agile una tutela diversa o inferiore rispetto agli altri lavoratori. Altrimenti al lavoratore agile interno, che è un lavoratore subordinato, verrebbe garantita una tutela deteriore rispetto al lavoratore parasubordinato interno.

Tale parità di condizione, potrebbe per certi versi essere anche confermata dalla stessa disciplina in materia di lavoro agile, dal momento in cui assicura al lavoratore, ai sensi dell'art. 20 l. n. 81/2017, non solo un trattamento economico ma anche un trattamento normativo (sia pure in virtù dei contratti collettivi e non, a rigore, della legge) complessivamente non inferiore rispetto ai lavoratori "tradizionali" che svolgono le medesime mansioni.

10.2. Gli obblighi preventivi per le porzioni di prestazione svolte all'esterno dell'azienda.

Per le porzioni di prestazione che si svolgano all'esterno non si può in radice escludere che, qualora ne ricorrano i presupposti, possa trovare applicazione, in via diretta o analogica, la disciplina di cui all'art. 3, comma 10, d.lgs. n. 81/2008 sul lavoro a distanza.

Questa normativa, come accennato, risulta essere tuttavia di difficile applicazione, specialmente nei casi in cui il datore di lavoro non conosca preventivamente il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro agile.

10.3. Gli obblighi preventivi minimi in assenza di postazione fissa e non comunicata.

In tali ultimi casi, o comunque quando non ricorrano gli estremi del lavoro a distanza, restano salvi – oltre all'informativa annuale di cui all'art. 22, comma 1, l. n. 81/2017 e alla adeguata valutazione, all'interno del relativo documento di valutazione, dei rischi connessi al lavoro agile – perlomeno due ulteriori obblighi preventivi.

In primo luogo, gli obblighi formativi di cui all'art. 37 d.lgs. n. 81/2008, quantomeno in virtù del fatto che il lavoratore agile svolgerà parte della prestazione interna all'azienda, in relazione alla quale sarà comunque necessario garantire la formazione, perlomeno generale. Ma anche perché la formazione non potrà ritenersi adeguata ai sensi dell'art. 37, d.lgs. n. 81/2008 se non tenga conto anche dei rischi, conosciuti e oggetto di valutazione (videoterminale, postura, etc.), in cui il lavoratore agile possa incorrere nelle porzioni di prestazione lavorativa esterne all'azienda.

In secondo luogo, andranno rispettati gli obblighi che impongono la conformità alla normativa preventiva, contemplata dal decreto n. 81/2008, degli strumenti, delle attrezzature, dei dispositivi

(aggiungerei dei materiali e delle sostanze) eventualmente forniti o consegnati al lavoratore dal datore di lavoro.

Ciò, non solo perché ai sensi dell'art. 18, comma 2, l. n. 81/2017 il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ma anche perché obblighi simili sono imposti dalla normativa preventiva già nei confronti di progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, e più in generale chiunque contribuisca alla circolazione delle attrezzature e dei macchinari (art. 21 e ss. d.lgs. n. 81/2008) e sarebbe ben singolare escluderne il datore di lavoro che consegni strumentazione ad un proprio dipendente, quale il lavoratore agile.

In prospettiva analoga, del resto, si muovono anche le Linee Guida adottate in materia di lavoro agile nel settore pubblico.

11. La cooperazione richiesta al lavoratore agile per il lavoro svolto fuori dall'azienda.

Il secondo comma dell'art. 22, l. n. 81/2017 poi prevede che il lavoratore agile sia tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Appare evidente che, con un richiamo improprio alla cooperazione conosciuta nei rapporti tra committente e appaltatore (peraltro in locali di pertinenza del committente), si fa riferimento, per le sole porzioni di prestazione svolte all'esterno dei locali aziendali, ad un obbligo del lavoratore più intenso (anche se non penalmente sanzionato) rispetto a quello già abbastanza vasto previsto in linea generale dall'art. 20 de d.lgs. n. 81/2008, il quale probabilmente dovrà considerarsi – laddove compatibile con prestazioni svolte in contesti extra-aziendali – compreso all'interno del primo.

12. La responsabilità del datore di lavoro per le prestazioni extra-aziendali.

La suddetta previsione, da un lato, conferma l'idea sin qui sostenuta secondo cui l'obbligo di sicurezza nel lavoro agile assume una diversa conformazione a seconda che la prestazione sia svolta all'interno o all'esterno dell'azienda; dall'altro lato, ci segnala che al di fuori dal contesto aziendale il confine tra obblighi/responsabilità del lavoratore e obblighi/responsabilità del datore di lavoro sarà segnato in virtù di un'altra norma dettata in materia di lavoro agile.

Vale a dire l'art. 21, l. n. 81/2017 in tema di potere di controllo e potere disciplinare (che non a caso, ancora una volta, si riferisce solo alla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali).

Sarà, infatti, l'intensità del potere di controllo e disciplinare che il datore di lavoro si riserva nel patto individuale di lavoro agile per le prestazioni extra-aziendali a definire l'ampiezza della responsabilità preventiva del datore di lavoro in relazione ad esse. In altri termini, più ampi saranno i poteri esercitati, più vasta sarà la responsabilità assunta, giacché in questa materia, tanto la giurisprudenza comunitaria quanto quella interna, hanno affermato a chiare lettere che non sono ammissibili ipotesi di responsabilità oggettiva. Pertanto, laddove i suddetti poteri datoriali risultino fortemente limitati, o qualora il datore di lavoro non conosca preventivamente il luogo di esecuzione della prestazione di lavoro agile, è evidente che la sua responsabilità a titolo di colpa in vigilando inevitabilmente si assottiglierà in maniera sensibile.

13. La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali e l'infortunio in itinere.

Un'ultima brevissima notazione sulla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali. Come è noto l'art. 23, della l. n. 81/2017 riconosce infine – e non poteva essere altrimenti stante il principio di non discriminazione – il diritto del lavoratore agile alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, anche per i rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. E, tal proposito, si prevede espressamente anche la copertura dell'infortunio in itinere, ossia quello occorso «durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali».

È evidente che la preventiva definizione del luogo di erogazione della prestazione agile sarà determinante per il riconoscimento di tale copertura.

Ciò, da un lato, potrebbe indurre a ritenere che saranno rare le occasioni in cui il luogo di svolgimento della prestazione extra-aziendale non sia preventivamente conosciuto dal datore di lavoro. E, dall'altro lato, potrebbe ragionevolmente far dubitare che simile tutela assicurativa spetti ove il lavoratore abbia scelto di svolgere il lavoro in modalità agile presso la propria abitazione.

Per gli aspetti legati all'obbligo assicurativo, alla classificazione tariffaria nonché alla retribuzione imponibile, invece, ci si limita a rimandare alle indicazioni operative e ai chiarimenti forniti dall'INAIL.