



Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile
Profili di salute e sicurezza

Nota di Aggiornamento

15 dicembre 2021

Sommario

| | |
|---|----|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Il lavoro agile emergenziale..... | 3 |
| 3. Distinzione da altre modalità di lavoro particolari nelle quali rilevano tempo e luogo di lavoro | 4 |
| 4. Il Protocollo | 5 |
| 4.1. Premessa | 5 |
| 4.2. Principi generali e contenuto dell'accordo individuale..... | 5 |
| a. l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali..... | 5 |
| b. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali | 6 |
| c. gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali | 7 |
| d. gli strumenti di lavoro..... | 7 |
| e. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione | 7 |
| f. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i..... | 9 |
| g. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile..... | 9 |
| 5. Gli obblighi di salute e sicurezza | 9 |
| 6. Infortuni e malattie professionali..... | 12 |

1. Premessa

Il 7 dicembre 2021 Confindustria, insieme a tutte le altre Parti sociali, ha sottoscritto il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile.

Si tratta di un passaggio importante in quanto, pur conservando e garantendo l'ampia autonomia della contrattazione collettiva e individuale, consente di supportare ed orientare le valutazioni in ordine ad alcuni aspetti maggiormente critici, avvalendosi della condivisione tra parti datoriali e sindacali dei principi contenuti nel Protocollo

In questa nota, si offre la lettura del documento relativa ai profili di salute e sicurezza, anche al di là dei due articoli espressamente dedicati alla materia (artt. 6 e 7), in quanto l'intero testo presenta elementi che incidono direttamente su quella materia, soprattutto per effetto della particolare modalità di esecuzione del lavoro agile.

Vengono, infatti, travolti gli elementi di spazio e tempo fondanti il tradizionale modello della salute e sicurezza sul lavoro e dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: il lavoro agile prescinde, infatti, da precisi vincoli di orario¹ e di luogo di lavoro, prevede lo svolgimento della prestazione in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed esclude la presenza di una postazione fissa, incrementando autonomia, collaborazione e coordinamento, riducendo in modo determinante il tradizionale ambito dell'organizzazione del datore di lavoro richiamato dall'art. 2 del Dlgs 81/2008).

2. Il lavoro agile emergenziale

Il Protocollo non affronta i profili del lavoro agile di matrice emergenziale, al quale evidentemente non possono essere applicate le regole del Protocollo in commento.

Il Protocollo 14 marzo 2020 ha preso in considerazione il "*massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile*" come "*soluzione organizzativa straordinaria*" per il contrasto ed il contenimento della diffusione del covid19.

La matrice sostanzialmente unilaterale e la finalizzazione alla garanzia delle vincolanti regole precauzionali (distanziamento, riduzione delle occasioni di assembramento, protezione dei lavoratori "*fragili*", etc.) impone di distinguere quel modello da quello adottato con il Protocollo del 7 dicembre 2021.

¹ Entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva

Il tema è di rilevante attualità, in quanto, fino a che vigeranno le regole contenute nel Protocollo del 14 marzo ed i connessi obblighi di distanziamento, la logica organizzativa del lavoro agile sarà necessariamente quella emergenziale e non potrà seguire il diverso approccio seguito dalla disciplina “ordinaria” di legge e di contratto.

3. Distinzione da altre modalità di lavoro particolari nelle quali rilevano tempo e luogo di lavoro

Il lavoro agile è caratterizzato da una **modalità di lavoro nettamente distinta dal cd telelavoro**, che le parti sociali hanno ritenuto di richiamare espressamente (art. 1, comma 4).

In quel caso, si tratta di una “*prestazione continuativa di lavoro a distanza*”, subordinato, eseguita mediante collegamento informatico e telematico, in cui è presente il “*luogo in cui viene svolto*”, soggetto alla vigilanza del datore di lavoro (pur non essendo esso necessariamente il domicilio del lavoratore).

Il Dlgs 81/2008 (art. 3, comma 10) regola questa ipotesi prevedendo espressamente l'applicabilità delle sole disposizioni del titolo VII (relativo alle attrezzature munite di videoterminali), che fanno espresso riferimento al “*posto di lavoro*” (art. 173).

Esso è definito quale “*l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante*”.

Anche dall'assenza di questi elementi (con particolare riferimento a quelli diversi dagli “strumenti tecnologici”, ossia il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, l'ambiente di lavoro immediatamente circostante) si coglie la differenza con il lavoro agile.

L'ipotesi del lavoro agile si distingue, per i profili di salute e sicurezza, anche dalla cd **parasubordinazione**. In quel caso, infatti, l'art. 3, comma 7, del Dlgs 81/2008 prevede che “*le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente*”.

In questo caso, è l'intero complesso normativo a non trovare applicazione alla parte di lavoro non svolta nei luoghi di lavoro del committente.

Nel diverso caso del **lavoro a domicilio**, “*trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37*” e “*devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III*”.

Del tutto differente l'ipotesi del **lavoro autonomo**, nel qual caso “*si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26*”, che pongono gli obblighi rilevanti ai fini di salute e sicurezza a carico del lavoratore autonomo.

4. Il Protocollo

4.1. Premessa

Già nella premessa, quale chiave di lettura del documento, si richiama un rinnovamento di prospettiva, nel quale è necessario un “*quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise*” e dove il cambiamento organizzativo e di processo pone l'accento sulla strumentazione di lavoro e sulla formazione legata alle particolari modalità di lavoro.

Il lavoro agile può favorire il bilanciamento “*dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività*”.

Anche da questi elementi, si coglie la peculiarità del modello organizzativo del lavoro agile, distinto dalle altre modalità di lavoro, sopra richiamate, anch'esse rese peculiari dal venir meno (parziale o totale) dei parametri tradizionali di luogo di lavoro e di tempo.

4.2. Principi generali e contenuto dell'accordo individuale

Secondo gli articoli 1 e 2, l'adesione al lavoro agile e l'avvio della prestazione di lavoro in tale modalità presuppongono la stipulazione formale di un accordo individuale. Le modalità del lavoro agile, quindi, pur prendendo spunto da una valutazione organizzativa rimessa al datore di lavoro, sono oggetto di condivisione per tener conto delle esigenze aziendali e di quelle del lavoratore (posto che la finalità del lavoro agile è anche quella della conciliazione vita-lavoro).

I **contenuti dell'accordo**, come sopra ricordato, incidono direttamente sui temi di salute e sicurezza.

Le parti individuali, infatti, sono chiamate a regolare, tra l'altro:

a. l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali

Questo è un aspetto assai importante in quanto incide sulla collocazione della prestazione lavorativa (con i connessi obblighi e tutele) in luoghi soggetti o meno alla disponibilità giuridica del datore di lavoro.

Esso incide, inoltre, sui temi dell'infortunio e della malattia, in quanto individua e distingue le condizioni (di spazio e tempo) nelle quali si collocano i fatti che li possono generare e che impattano anche sul riconoscimento o meno della relativa tutela.

Sul punto si richiama la circolare n. 48/2017 dell'Inail, secondo la quale *“l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche”*.

b. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali

Anche questa disposizione è centrale ai fini di salute e sicurezza. Le parti hanno stabilito, nelle linee guida, di regolare questo aspetto non prevedendo direttamente i luoghi consentiti per lo svolgimento del lavoro agile, soluzione assai ardua data l'ampiezza delle modalità di svolgimento del lavoro *“al di fuori dei locali aziendali”*.

È sembrato più opportuno proporre alla contrattazione l'eventuale individuazione dei luoghi esclusi, ossia quelli ritenuti inadeguati, anche per motivi di salute e sicurezza.

A fronte di questa eventuale limitazione, secondo l'articolo 4 *“il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza”*.

Si tratta di una precisazione fondamentale ai fini di salute e sicurezza: la libera scelta del luogo di lavoro da parte del lavoratore (comunque escludendo quelli eventualmente ritenuti inadeguati) costituisce il principale nodo attorno al quale ruota l'interpretazione e l'applicazione delle previsioni di salute e sicurezza, sia sul piano normativo che sui profili indicati nel Protocollo (articoli 6 e 7).

L'evidente mancanza di conoscenza da parte del datore di lavoro e la ovvia indisponibilità giuridica del luogo di lavoro scelto dal lavoratore rendono oggettivamente impossibile una valutazione dei rischi, che viene invece sostanzialmente filtrata attraverso l'eventuale esclusione di luoghi ritenuti pericolosi e sostituita dall'informativa prevista nell'articolo 6 del Protocollo, che assume una rinnovata efficacia rispetto alla previsione di legge.

La centralità di questa disposizione è confermata anche nell'art. 6, comma 3, del Protocollo, secondo il quale *“la prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza”*.

La scelta di non proporre, in positivo, l'individuazione di un luogo adeguato allo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali e di lasciarne la scelta al lavoratore, assegna

a quest'ultimo anche la valutazione della idoneità dei locali e influisce sul tema dell'eventuale infortunio *in itinere*, ai fini della valutazione della “ragionevolezza” delle scelte del lavoratore, in una logica di responsabilizzazione e collaborazione caratteristica del lavoro agile.

c. gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali

Anche in questo caso, le parti possono delineare le modalità e gli aspetti inerenti all'esecuzione della prestazione, al fine di chiarire profili di salute e sicurezza, ad esempio le modalità concrete di esecuzione della prestazione attraverso le tecnologie informatiche.

d. gli strumenti di lavoro

La legge 81/2017 fa ripetutamente riferimento agli strumenti di lavoro, per affermare che potrebbero anche non essere sempre necessari (“*il possibile utilizzo di strumenti tecnologici*”, art. 18, comma 1) o che possono essere assegnati dal datore di lavoro (ed in questo caso, “*il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento*”).

Secondo il Protocollo (art. 5), la regola è costituita dal fatto che essi sono **di norma forniti dal datore di lavoro**, con la evidente conseguenza che gli obblighi e le spese di manutenzione e di sostituzione sono a carico del datore di lavoro.

Si tratta di attrezzature di lavoro, per cui – laddove fornite dal datore di lavoro - esse devono essere “*conformi alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.*” (comma 5), con evidente riferimento alle regole presenti nel titolo III del Dlgs 81/2008 (articoli 70 e seguenti).

Se, invece – ma dovrebbe ritenersi di una ipotesi residuale - gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione sono di proprietà del lavoratore (comma 2), le parti stabiliscono solamente i “*requisiti minimi di sicurezza da implementare*”².

e. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione

Insieme al luogo di lavoro, il tempo (vista la “*assenza di un preciso vincolo di orario*”) è l'altra variante che connota fortemente la peculiarità del lavoro agile.

La norma fa riferimento all'inesistenza di un “*preciso vincolo*” di orario di lavoro e non di un “*orario di lavoro*”, per cui le parti sociali hanno utilizzato la distinzione tra periodo di lavoro e

² La dizione “*requisiti minimi di sicurezza*” non va avvicinata alla diversa nozione di “*requisiti essenziali di sicurezza*” previsti dall'art. 70, comma 4, del Dlgs 81/2008, posto che, nel caso di dotazioni di proprietà del lavoratore, sono le parti (e non le disposizioni di legge) a stabilire gli elementi minimi ritenuti necessari per assicurare una prestazione in sicurezza.

di non lavoro (ossia la “*disconnessione*”, durante la quale il lavoratore “*non eroga la prestazione lavorativa*”).

La normativa sul lavoro agile (l. 81/2017, art. 19, comma 1) prevede che “*l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*”.

Nel lavoro privato, quindi, la disconnessione è regolata dall'accordo tra le parti.

Secondo la recente disciplina che introduce il diritto alla disconnessione nella pubblica amministrazione, (DL 30/2021, art. 2, comma 1ter) “*è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi*”.

La disposizione non appare sufficientemente chiara in quanto sembra introdurre una ipotesi di disconnessione finalizzata alla tutela dei tempi di riposo e della salute del lavoratore, sovrapponendo così la disciplina della disconnessione – quale periodo di non lavoro - e i tempi di riposo (pause, interruzioni), che, invece, costituiscono tempo di lavoro.

Nella normativa in materia di salute e sicurezza, il concetto di “*tempo di riposo*” è presente nel Dlgs 81/2008 in relazione a molti aspetti (con riferimento al rumore, art. 192, alle vibrazioni, art. 203, all'uso dei DPI nei lavori che comportano esposizione all'amianto, art. 251) come anche ampiamente conosciute sono le “*interruzioni*” attraverso “*pause*” o “*cambiamento di attività*” (nell'uso delle attrezzature munite di videotermini, art. 175) e la pausa “*è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro*” (art. 175, comma 7).

E questo vale a distinguere formalmente il concetto di disconnessione e di pausa: la pausa può cadere esclusivamente all'interno di un periodo di lavoro e non può essere equiparata alla fase di mancata prestazione lavorativa. Essa ha una finalità di recupero delle energie e di riduzione dell'affaticamento visivo, respiratorio, uditivo ed avviene nell'orario di lavoro.

La disconnessione, che – evidentemente - ha anche finalità di salute e sicurezza come l'intera normativa sull'orario di lavoro, configura la differente ipotesi della legittima sospensione della erogazione della prestazione lavorativa, secondo la specifica caratteristica del lavoro agile, ossia la condivisa prestazione lavorativa senza un preciso vincolo di orario di lavoro ma in funzione del coordinamento delle esigenze di impresa e lavoratore.

Su questi profili, l'Accordo europeo sulla digitalizzazione del 26 giugno 2020 non sembra contenere elementi particolarmente significativi nel definire la disconnessione, come anche

la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL), la quale, al punto 16, evidenzia che *“il diritto alla disconnessione consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, **al di fuori del loro orario di lavoro**, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo”*.

- f. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i

Il controllo sulla prestazione lavorativa, in questa ipotesi, non è essere inteso nella logica dell'obbligo di vigilanza in materia di salute e sicurezza - che può esercitarsi esclusivamente negli ambiti sui quali il datore di lavoro ha la disponibilità giuridica (art. 18, comma 3bis, Dlgs 81/2008) - ma esclusivamente sotto il profilo lavoristico tradizionale (art. 4 L. 300/1970).

- g. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile

La novità del lavoro agile, le molteplici forme nelle quali può essere svolto, la logica che distingue il lavoro in azienda dal lavoro caratterizzato da una maggiore autonomia di scelta e di autodeterminazione impongono un percorso formativo rinnovato, tendente a mettere in luce i vantaggi di questa nuova modalità ma anche ad evidenziare le questioni che possono sorgere (ad es., gli aspetti inerenti alla scelta dell'ambiente nel quale svolgere il lavoro e l'attenzione alle modalità operative, anche con riferimento ai profili assicurativi).

Insieme all'informazione di cui si tratterà in seguito (espressamente richiamata anche all'art. 2, comma 4, del Protocollo), la formazione consente di superare tutti quegli aspetti valutativi che, nel luogo tradizionale di lavoro, sono alla base della valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni prevenzionali, che nel lavoro agile non sono evidentemente possibili.

Quindi i corsi di formazione e gli aggiornamenti potranno contemplare - ad esempio, nell'ambito del tema organizzazione del lavoro e nelle ore previste dagli Accordi Stato regioni sulla formazione - anche il tema del lavoro agile.

5. Gli obblighi di salute e sicurezza

L'articolo 6 del Protocollo declina gli obblighi di salute e sicurezza caratteristici del lavoro agile. Evidentemente, per la parte di lavoro svolto all'interno dei locali aziendali, valgono le regole del Dlgs 81/2008.

Secondo il primo comma dell'articolo 20 della legge 81/2017, *“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”.

La norma, assai generica, pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di garantire la salute e sicurezza, senza precisare (come aveva fatto, ad esempio, per il telelavoro, il lavoro parasubordinato o il lavoro autonomo, richiamati in premessa) le modalità connesse alla peculiarità di una prestazione lavorativa nella quale vengono meno sia il luogo di lavoro sia l'orario, ossia i parametri su cui si fonda il modello del Dlgs 81/2008.

Questo aveva creato notevoli incertezze. L'unico elemento in qualche modo riconducibile ad una logica delimitativa degli obblighi era la dizione “e a tal fine consegna” una informativa, così lasciando intendere che il modo per adempiere all'obbligo di sicurezza relativamente al lavoro agile è quello di informare adeguatamente i lavoratori circa le modalità di svolgimento in sicurezza di una attività che è svincolata da ogni valutazione, possibilità di intervento o controllo da parte del datore di lavoro.

In effetti, questa era la palese intenzione del legislatore. Secondo il Relatore della legge, infatti, “*qui il datore di lavoro, per assolvere ai compiti sulla sicurezza, si limita, ovviamente, a consegnare un testo con un'informativa relativa al tema della sicurezza*”³

Nel corso dei lavori preparatori, [Confindustria](#) aveva evidenziato che “*nel ddl S.2233 non si chiarisce - come opportunamente andrebbe fatto - che l'adempimento dell'informativa, posta in capo al datore di lavoro, integra ed esaurisce il pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge riconducibili a questa specifica disciplina*”.

Il Protocollo, leggendo il senso della legge alla luce della *voluntas legis*, ha rappresentato l'occasione per esplicitare il senso della norma.

*“Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano **gli obblighi di salute e sicurezza** sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli **relativi agli obblighi comportamentali ... per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta**”.*

Fermo il rinvio alla normativa della legge 81/2017 (rinvio meramente formale, non potendo il Protocollo modificare le disposizioni di legge), le Parti sociali hanno dunque inteso evidenziare che **gli obblighi posti in capo al datore di lavoro in materia di sicurezza per la parte di lavoro agile prestata al di fuori dei locali aziendali (quindi, al di fuori dello spazio rientrante nella disponibilità giuridica del datore di lavoro) possono riguardare esclusivamente quelli relativi ai comportamenti dei lavoratori e relativamente ai quali deve essere fornita tempestivamente l'informazione scritta.**

³ [Resoconto stenografico dell'Assemblea - Seduta n. 756 di giovedì 9 marzo 2017, pagina 10](#)

Va evidenziato che tale informativa si aggiunge:

- alla eventuale valutazione preventiva evidenziata nell'accordo circa l'esclusione dei luoghi inidonei ovvero l'indicazione dei luoghi idonei
- alla formazione
- alle garanzie relative alle attrezzature messe a disposizione da parte del datore di lavoro o alle indicazioni sui requisiti minimi di sicurezza in caso di attrezzatura di proprietà del lavoratore.

L'informativa, quindi, insieme alle altre attività sopra richiamate, sostituisce tutti gli altri obblighi normalmente gravanti sul datore di lavoro.

Per questo motivo, rispetto al testo normativo che prevede una informativa "*almeno annuale*", il Protocollo evidenzia che l'informazione dev'essere rinnovata non solo periodicamente ma anche in occasione delle "*modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza*" (es., modifica del luogo di lavoro, modifica delle attrezzature, cambiamento delle modalità organizzative aziendali, etc.).

Si tratta di una integrazione del precetto normativo che tiene conto proprio del fatto che, mancando una gestione da parte del datore di lavoro, la modalità del lavoro agile sconta una più intensa azione formativa ed informativa.

Per effetto degli obblighi contrattuali e sulla base dell'informazione e della formazione, il lavoratore "*è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali*".

Nella modalità agile, l'elemento della **collaborazione** assume una valenza particolare, maggiore di quella richiesta per la prestazione resa all'interno dei locali aziendali, proprio in considerazione degli ampi margini di scelta e autodeterminazione del lavoratore, e riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, che sono sostanzialmente riconducibili alla corretta applicazione delle regole contrattuali e delle nozioni acquisite in sede di informazione e formazione.

In particolare, il lavoratore è chiamato a valutare con attenzione l'idoneità degli ambienti nei quali decide di svolgere il lavoro agile, alla luce delle informazioni e della formazione ricevute.

Così ricondotta a coerenza l'individuazione degli obblighi applicabili al lavoro agile, si giustifica il contenuto del comma 4 dell'articolo 6, laddove - per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile - fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello (individuata ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ossia quella che fa riferimento alle associazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria).

Le parti della contrattazione nazionale e di secondo livello potranno, nei limiti della legge e, soprattutto, della delimitazione contenuta nel Protocollo, intervenire non già nell'individuazione degli obblighi ma nelle modalità applicative degli obblighi di sicurezza "*in materia di lavoro agile*" indicati nel Protocollo (informazione, formazione e dotazione di attrezzature). Del resto, anche il contratto individuale deve indicare "*gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali*" (Protocollo, art. 2, comma 2, lett. d).

6. Infortuni e malattie professionali

L'articolo 7 del Protocollo disciplina in modo sintetico quanto già previsto nell'art. 23 della legge 81/2017.

In particolare, si conferma integralmente la previsione secondo la quale "*il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali*".

Resta fondamentale il riferimento alla [circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017](#).

Il collegamento tra la prestazione lavorativa e la tutela assicurativa è rappresentato, quindi, dai rischi "*connessi*" alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali: un criterio che non altera il tradizionale nesso dell'occasione di lavoro per l'infortunio e della causalità nella malattia professionale.

Quanto alla valutazione della "*connessione*" dei rischi alla prestazione lavorativa, l'Inail evidenzia che l'indicazione degli elementi riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali è essenziale: in mancanza di indicazioni sufficienti in ordine ai predetti elementi (nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81), "*ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali*".

Va sottolineato il riferimento, non formalmente esplicitato nella norma di legge, all'infortunio o alla malattia professionale "*derivanti dall'uso dei videoterminali*".

Si tratta di una sottolineatura che non introduce nulla di nuovo alla generale previsione di legge (il Protocollo, ovviamente, non potrebbe farlo), la quale già ricomprendeva anche il tema della tutela relativa ad eventi legati all'uso delle attrezzature munite di videoterminale.

È evidente che la disposizione va letta in relazione alla particolare rilevanza dell'uso del videoterminale nella modalità del lavoro agile, che deve, però, essere temperata con il fatto che l'elemento valutativo può essere riferito esclusivamente al tema della vista (art. 174, comma 1, lett. a) del Dlgs 81/2008) e non anche a quello della postura, dell'affaticamento mentale e del fattore ergonomico (art. 174, comma 1, lett. b) e c) del Dlgs 81/2008), data l'assenza di un luogo di lavoro gestito dal datore di lavoro e, ancor più, di una postazione di lavoro fissa (Protocollo, art. 18, comma 1) alla quale ricondurre valutazione, gestione e responsabilità per i rischi ergonomici.

Inoltre, occorre tener presente che il lavoro agile è caratterizzato dalla alternanza della prestazione nel tradizionale luogo di lavoro e all'esterno, per cui il lavoratore resta soggetto alla normale sorveglianza sanitaria per le attività ed i rischi presenti in azienda.

Ne consegue che la valutazione della natura professionale di una eventuale malattia denunciata (tendenzialmente legata ad aspetti della vista ed ergonomici, ossia muscoloscheletrici) risentirà, in questa particolare ipotesi, di almeno tre elementi: gli aspetti legati al tradizionale elemento complessivo della ergonomia (limitatamente alla parte di lavoro svolto in azienda), il tema relativo alla vista per l'uso del videoterminale (per la parte di lavoro all'esterno) e gli elementi extralavorativi (posture incongrue, fattori individuali, etc.), che incidono complessivamente sulla causazione di una eventuale malattia professionale.

Il profilo assicurativo, quindi, non può non tener conto di questa novità e della libera scelta del lavoratore in ordine al luogo/ambiente di lavoro.

L'infortunio in itinere

Il Protocollo conferma semplicemente il diritto alla tutela "*contro*" l'infortunio *in itinere*.

È evidente che il tema appare assai rilevante e che l'assenza del "*percorso normale*" tra casa e lavoro (art. 2 DPR 1124/1965) e di quello tra l'abitazione ed il mutevole e non prevedibile luogo scelto dal lavoratore rende arduo individuare il ricorrere dell'occasione di lavoro (secondo i parametri indicati dal medesimo articolo 2 e le indicazioni della giurisprudenza).

Per questo, la normativa (art. 23, L. 81/2017) introduce un elemento valutativo aggiuntivo rispetto alle ordinarie considerazioni circa le condizioni di indennizzabilità dell'infortunio in itinere (la normalità del tragitto abitazione - luogo di lavoro), ossia la rispondenza della scelta a "*criteri di ragionevolezza*".



L'Inail, nella circolare sopra richiamata, sottolinea che *“gli infortuni occorsi 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 sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza”*.

In realtà, la giurisprudenza si è già misurata con tale canone⁴, almeno sul versante della conciliazione tra vita e lavoro. La tendenziale irrilevanza del luogo di lavoro e la libertà di scelta del lavoratore porta a prescindere, tuttavia, anche dalle esigenze di conciliazione vita-lavoro, per cui la valutazione del criterio di ragionevolezza appare destinata ad estendersi oltre tali parametri.

⁴ Cass., 13 aprile 2016, n. 7313