

Il rischio infortunio e lo smart working (o lavoro agile)

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 8 Novembre 2017

la legge istitutiva dello Smart working (o lavoro agile) definisce anche gli obblighi del datore in materia di salute e sicurezza: l'INAIL ha pubblicato le tariffe da adottare per i lavoratori agili, che rimangono le medesime riservate ai lavoratori occupati all'interno dei locali aziendali con funzioni parallele



Lavoro agile o Smart-working: le fonti

La Gazzetta Ufficiale n. 135/2017 ha visto la pubblicazione della Legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, detto anche “Jobs Act del Lavoro autonomo”, con lo scopo di apportare – tra le altre cose

– condizioni di promozione per il lavoro agile come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Il lavoro agile trova regolamentazione nel Capo II della L. n. 81/2017, e in particolare, l'articolo 18, comma 1, d definisce il lavoro agile come una *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

La disposizione sul rischio infortunistico per gli “Smart-Workers”

Così sulla base della Legge segnalata, e in risposta agli eventuali dubbi sulla gestione del premio INAIL per il lavoro agile da parte dei datori di lavoro, l'INAIL ha dovuto fornire le prime indicazioni anche con riferimento alla gestione del rischio infortunistico degli “Smart-workers”, con la recente [Circolare n. 48 del 2 novembre 2017](#): la motivazione che ha spinto all'emanazione di tale Circolare riguarda proprio l'obbligo assicurativo e la classificazione tariffaria da applicare a tale tipologia di lavoratori, in quanto la disciplina introdotta dal Capo II della L. n. 81/2017, comporta che il lavoro subordinato svolto in modalità flessibile (eseguito senza una postazione fissa) comporti comunque l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali: ciò significa che **lo svolgimento della prestazione di lavoro in Smart-working non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti ai fini della decorrenza dell'obbligo assicurativo**, previsti dagli articoli 1 e 4, n. 1), del D.P.R. n. 1124/1965.

La definizione del rischio nella Circolare INAIL

In particolare secondo la Circolare in esame il corretto riferimento tariffario va ricercato nella previsione contenuta proprio nell'articolo 4, per cui *“agli effetti delle tariffe, per lavorazione si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi”*. Di conseguenza l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce rispetto a quella normalmente prevista nel normale ambito aziendale, per la riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare, cosicché la classificazione tariffaria per la prestazione lavorativa in Smart-working deve essere ricondotta alla medesima lavorazione effettuata in azienda: basti ricordare infatti che **sia per le attività svolte in azienda che per quelle svolte al di fuori dei locali aziendali i materiali e gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro**, che è tenuto a garantire il buon funzionamento, e di conseguenza anche a valutare in eguale misura il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori agili rispetto ai colleghi che operano in azienda compresa l'adozione delle norme riguardanti la sicurezza sul lavoro.

Non solo, in quanto **le disposizioni riguardanti lo Smart-Working stabiliscono il principio della parità di trattamento tra i lavoratori agili e i lavoratori all'interno dell'azienda**, ai sensi dell'articolo

20, comma 1 della L. n. 81/2017, per cui *"il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,4 nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda"*; nulla cambia così anche con riferimento alla retribuzione imponibile sulla quale va calcolato il premio assicurativo, che anche per gli Smart-workers continua ad essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori.

L'articolo 23 della Legge n. 81/2017, inoltre ha esteso espressamente la tutela assicurativa INAIL ai lavoratori agili, prevedendo al terzo comma che *"il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro 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, ... quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza"*: da quanto detto si deduce che **la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro debba essere circoscritta all'eventualità in cui ci sia una diretta connessione tra l'evento e la prestazione lavorativa**, anche avendo riguardo agli infortuni in itinere, riconosciuti solamente quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa ovvero che risponda alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, avendo sempre a riferimento il "criterio di ragionevolezza", nei limiti e alle condizioni di cui al 3° comma dell'articolo 2, del TU delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 1124 1965) e ss. mm.

Sulla base di quanto detto finora, se, per lo svolgimento della loro attività, i lavoratori agili sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio (quali per esempio, mezzi telematici, computer, videotermini), essi sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo.

Rischio infortunistico per attività prodromiche

Ma il lavoratore “agile” è **tutelato** non solo **per gli infortuni** collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli **connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale**; la mancanza però di indicazioni sufficienti all'interno della Legge n. 81/2017 comporta che – secondo quanto stabilito dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017 – che ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari degli accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela, allo scopo di verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia da considerarsi prodromica a quella lavorativa, sebbene essa venga svolta all'esterno dei locali aziendali.

Gli obblighi datoriali

L'articolo 22, comma 1, stabilisce poi che a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore, il datore di lavoro debba consegnare al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa**, fornendo al lavoratore adeguate informazioni circa il corretto utilizzo delle attrezzature e delle apparecchiature messa a disposizione dello stesso, assicurandosi che questi strumenti siano conformi a quanto previsto dal titolo III del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm., nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari riguardanti la conformità degli strumenti, facendosi anche carico di garantire la permanenza dei requisiti nel corso del tempo fornendo adeguata manutenzione.

Il lavoratore comunque anche se svolge la propria attività in modalità agile, **è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione** predisposte dal datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

Con la Circolare in questione l'INAIL ha però fornito anche indicazioni con riferimento specifico alle modalità che devono utilizzare i datori di lavoro qualora il lavoratore svolga la propria prestazione in modalità agile; così:

- i datori di lavoro secondo l'INAIL non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le medesime attività nei locali aziendali, sia adibito alle stesse mansioni in modalità agile;

- qualora i lavoratori non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l'istituto, il datore dovrà produrre un'apposita denuncia di esercizio, a mezzo dei canali online disponibili sul portale INAIL per assicurare i lavoratori dipendenti, compresi quelli che svolgono le proprie attività in modalità agile.

A tal fine **a partire dal 15 novembre 2017** sul sito del Ministero del Lavoro sarà disponibile un apposito modello che consente ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Le informazioni contenute nel modello saranno poi trasmesse all'Istituto nell'ambito dell'accordo di cooperazione vigente tra MLPS e INAIL.

Per i dipendenti pubblici

Per quanto riguarda invece i **dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni** che si avvarranno dello Smart-working, e che rientrano nelle previsioni normative previste agli articoli 1 e 4 del D.P.R. n. 1124/1965, la tutela obbligatoria contro infortuni e malattie professionali sarà attuata sulla base della modalità prevista all'articolo 127 del Decreto in questione, e regolamentata dal Decreto del Ministro del Tesoro di concerto con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e il Ministro della Sanità, del 10 ottobre 1985.

8 novembre 2017

Antonella Madia