

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Smart working: tutto quello che vorreste sapere sugli obblighi Inail, sugli infortuni e molto altro

di **Clara Castellini**

L'attuale emergenza sanitaria ha portato il Governo, e di conseguenza le aziende, a incentivare il lavoro agile: l'Inail ha pubblicato sul proprio sito l'[informativa telematica sulla sicurezza nel lavoro agile](#), ma molte sono le domande da porsi. Ci sono incombenze verso l'Inail per le aziende che improvvisamente ricorrono al lavoro agile? E gli infortuni occorsi in smart working a che condizioni sono indennizzati? E se sono in itinere?

Vediamo le risposte.

Premessa

La situazione determinata dalla diffusione epidemiologica in Italia del virus COVID-19 ha portato il Governo all'adozione di misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza sanitaria che si è creata.

In attuazione di quanto previsto dal D.L. 6/2020 che, all'articolo 3, attribuisce al CdM l'adozione e attuazione delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, sono stati adottati in un brevissimo lasso temporale ben 3 Decreti da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Fra le molte misure previste al fine del contenimento dell'epidemia, di particolare interesse è quella riguardante l'incentivazione al ricorso del c.d. lavoro agile, prevista dall'articolo 3, D.P.C.M. 23 febbraio 2020, dall'articolo 2, D.P.C.M. 25 febbraio 2020, dall'articolo 4, comma 1, sub a), D.P.C.M. 1° marzo 2020 e, da ultimo, dall'articolo 1, comma 1, lettera n), D.P.C.M. 4 marzo 2020, che sancisce: *“la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81 può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro”*.

Tale ultima previsione estende a tutte le Regioni italiane e fino al permanere dello stato di

emergenza sanitaria la possibilità di ricorrere al “lavoro agile” come strumento di contenimento del rischio di contaminazione, con alcune semplificazioni rispetto alla formulazione contenuta nella L. 81/2017.

Citiamo da ultimo, e per completezza espositiva, il D.L. 9/2020 (pubblicato nella G.U. n. 53/2020), che, all’articolo 18, prevede misure di ausilio allo svolgimento del lavoro agile da parte di dipendenti delle P.A. e degli organismi di diritto pubblico, disponendo, fra l’altro, l’incremento fino al 50% del valore iniziale delle convenzioni-quadro di Consip Spa per la fornitura di *personal computer* portatili e *tablet*.

Ma come impattano le modifiche sulla gestione dei rapporti del datore di lavoro con l’Inail? Sono previsti nuovi adempimenti e, in caso positivo, come effettuarli? Come si deve comportare il datore di lavoro in caso di infortunio?

Cosa cambia e cosa no

Innanzitutto, dobbiamo chiederci in cosa le disposizioni del Governo innovano rispetto alla disciplina ordinaria del lavoro agile.

La risposta è contenuta nella letterale formulazione degli articoli 2, comma 1, D.P.C.M. 25 febbraio 2020, 4, comma 1, lettera a), D.P.C.M. 1° marzo 2020 e, da ultimo, dall’articolo 1, comma 1, lettera n), D.P.C.M. 4 marzo 2020.

Le disposizioni prevedono la possibilità dei datori di lavoro di applicare ai rapporti di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli 18-23, L. 81/2017, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti “*nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni*”. Altresì, prevedono che gli obblighi di informativa di cui all’articolo 22, L. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul lavoro._

Le disposizioni del Governo non intaccano, pertanto, la natura dell’istituto, ma riguardano solamente 2 punti.

Prima novità: non serve l’accordo individuale con il lavoratore

Nella definizione dettata dall’articolo 18, comma 1, L. 81/2017, il lavoro agile individua una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo fra 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.

L'articolo 19, L. 81/2017, prevede poi la forma scritta per l'accordo fra il lavoratore e il datore di lavoro e quali ne siano i contenuti minimi.

I D.P.C.M. derogano all'obbligo di accordo fra datore di lavoro e lavoratore e questa circostanza, che sicuramente rende più agevole il ricorso al lavoro agile, apre tuttavia alcuni interrogativi sui quali ci soffermeremo in seguito.

Seconda novità: l'“informativa per la sicurezza” avviene in via telematica

Il secondo punto di novità riguarda le modalità di assolvimento agli obblighi di informativa ai fini della sicurezza sul lavoro. L'articolo 22, L. 81/2017, prevede 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 ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”*.

La norma prevede, quindi, che il datore di lavoro consegni al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori un'informativa scritta nella quale individua i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di esecuzione della prestazione da parte del lavoratore agile. Quindi una “mappatura” del rischio elaborata specificamente e che deve essere aggiornata con periodicità almeno annuale.

I D.P.C.M. derogano rispetto a tali modalità di informativa, prevedendone l'assolvimento *“in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”*.

L'Inail ha tempestivamente provveduto a dare attuazione a quanto previsto dal Governo, mettendo a disposizione dei datori di lavoro l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'articolo 22, comma 1, L. 81/2017, reperibile e scaricabile sul sito istituzionale Inail: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-1-marzo-2020.html>. Il datore di lavoro potrà, quindi, utilizzare tale informativa che, sottoscritta dal lavoratore e dal Rls, costituirà assolvimento degli obblighi di informazione sulla sicurezza.

Cosa contiene l'informativa messa a disposizione dall'Inail?

L'informativa Inail presenta una dettagliata e puntuale descrizione dei rischi nei quali il lavoratore agile può incorrere e dei comportamenti da tenere e si presenta strutturata in diverse sezioni.

La prima parte, intitolata “Avvertenze generali” e “Comportamenti di prevenzione generale richiesti allo smart worker”, è dedicata all’informativa ai lavoratori sugli obblighi e sui diritti previsti dalla L. 81/2017 e dal D.Lgs. 81/2008.

Le sezioni successive sono articolate in capitoli da 1 a 5, che riguardano:

- Capitolo 1 - Indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti *outdoor*;
- Capitolo 2 - Indicazioni relative ad ambienti *indoor* privati;
- Capitolo 3 - Utilizzo sicuro di attrezzature/dispositivi di lavoro con particolari indicazioni per il lavoro con *notebook, tablet e smartphone*;
- Capitolo 4 - indicazioni relative a requisiti e corretto utilizzo di impianti elettrici con particolari indicazioni per impianti elettrici e dispositivi di connessione elettrica temporanea;
- Capitolo 5 - Informativa relativa al rischio incendi per il lavoro “agile”.

Per ogni tipologia di rischio vengono elencate specifiche indicazioni in ordine ai corretti comportamenti che il lavoratore dovrà adottare, al corretto utilizzo delle strumentazioni fornite nonché indicazioni su come fronteggiare situazioni di possibile rischio o emergenza.

Nella sezione “Avvertenze Generali” l’informativa Inail richiama espressamente l’obbligo del lavoratore di 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.

Tale obbligo è disciplinato dall’articolo 22, comma 2, L. 81/2017.

Se ricorro al lavoro agile (ora ancora più agile) devo comunicare qualcosa all’Inail?

Premettiamo, innanzitutto, che l’Inail, con circolare n. 48/2017, ha dettagliatamente disciplinato gli obblighi assicurativi del datore di lavoro che si avvalga di prestazioni svolte in regime di *smart working*.

La disciplina introdotta dai D.P.C.M. innova rispetto a tali obblighi?

Vediamo insieme quali sono le principali domande a cui dare risposta.

Partiamo dall’obbligo assicurativo: devo assicurare il lavoratore o è già assicurato?

La prima domanda che il datore di lavoro potrà porsi è: devo assicurare il lavoratore in *smart working*? E se già assicurato devo comunicare qualcosa all’Inail?

La risposta è che il datore di lavoro non deve effettuare alcuna dichiarazione, in quanto, di norma, il lavoratore è già tutelato presso Inail. Il lavoro agile costituisce, come già detto, una modalità di effettuazione della prestazione derivante da un contratto di lavoro subordinato. Quindi il lavoratore che opera con tali modalità è a pieno titolo inserito fra i soggetti per i quali è previsto l'ambito di tutela assicurativa infortunistica obbligatoria di cui al D.P.R. 1124/1965.

Ciò in applicazione di quanto disposto dall'articolo 4 di tale norma, che elenca i soggetti compresi nell'assicurazione obbligatoria e, in particolare cita, al punto 1, *“coloro che in modo permanente o avventizio prestano alle dipendenze e sotto la direzione altrui opera manuale retribuita, qualunque sia la forma di retribuzione”*.

Altresì, per il configurarsi dell'obbligo assicurativo, il lavoratore dovrà essere adibito alle lavorazioni elencate nell'articolo 1, D.P.R. 1124/1965.

Di norma, il lavoratore che inizia a prestare la propria attività in modalità di lavoro agile è un dipendente già in forza presso l'azienda e, in quanto tale, tutelato, al pari degli altri dipendenti, sulla polizza assicurativa intestata alla ditta.

ESEMPIO

Uno studio professionale occupa 4 impiegate che svolgono mansioni amministrative e ha in corso presso l'Inail una posizione assicurativa per la loro tutela obbligatoria.

La circostanza che una delle impiegate inizi a svolgere la sua attività in modalità “agile” non comporterà alcuna insorgenza di nuovo obbligo assicurativo.

Quindi, il datore di lavoro non dovrà presentare nessuna nuova denuncia ad Inail relativa ad un nuovo obbligo assicurativo.

Sto assicurando il lavoratore per il rischio corretto?

La seconda domanda che il datore di lavoro potrà porsi è: l'inizio dello *smart working* determina una variazione della polizza di assicurativa? Il fatto che il lavoratore presti attività in luoghi esterni all'azienda mi obbliga a comunicare all'Inail che c'è stata una variazione nel rapporto?

Anche in questo caso la risposta è che, di norma, il datore di lavoro non dovrà effettuare alcuna comunicazione: spieghiamone il motivo.

La determinazione del premio di assicurazione dovuto all'Inail deriva da un calcolo matematico ovvero dall'applicazione di un'aliquota numerica espressa in millesimi (tasso di

premio) alle masse imponibili annue dei soggetti tutelati.

L'aliquota è diversa in ragione della lavorazione svolta dall'azienda e le lavorazioni sono previste in apposite Tariffe dei premi predisposte dall'Inail e approvate con D.M..

Al fine di cosa si intenda per "lavorazione" ai fini Inail, il riferimento è costituito dell'articolo 4, Mat, secondo 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"*.

Il rapporto assicurativo con l'Inail riconduce, pertanto, le attività svolte da un'azienda a una o più lavorazioni previste in Tariffa e il premio viene calcolato in ragione di tale classificazione.

Qualora l'attività svolta dall'azienda subisca delle variazioni il datore di lavoro è tenuto a darne conoscenza all'Inail nei tempi e modi previsti dal D.P.R. 1124/1964 e dalle Mat.

La circostanza che la prestazione lavorativa resa in modalità di lavoro agile comporti l'esecuzione della stessa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, non determina una variazione della classificazione della lavorazione.

ESEMPIO

Riprendendo l'esempio precedente, la prestazione di lavoro svolta dalla segretaria dello studio professionale in *smart working* non si diversifica dalla prestazione svolta all'interno dell'azienda per le modalità di svolgimento e per l'entità del rischio e deve seguirne, pertanto, la classificazione ai fini dell'applicazione delle Tariffe dei premi Inail.

In conclusione, se l'inizio di una prestazione in *smart working* non costituisce una variazione del rapporto assicurativo in essere, il datore di lavoro non dovrà comunicare nulla all'Inail.

Cambia qualcosa nella dichiarazione delle retribuzioni?

Anche a tale domanda la risposta è negativa.

Per i lavoratori agili, al pari di tutti gli altri lavoratori dipendenti, la retribuzione imponibile su cui calcolare il premio dovuto all'Inail è la retribuzione effettiva, costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente di cui al combinato disposto dell'articolo 51, Tuir, e dall'articolo 29, D.P.R. 1124/1965.

Quindi, le retribuzioni erogate a tali lavoratori verranno sommate alle ulteriori retribuzioni imponibili e dichiarate dal datore di lavoro alla scadenza dell'autoliquidazione dei premi.

Per cosa sto assicurando il lavoratore? Che tutele ha il lavoratore agile? Devo presentare la denuncia di infortunio?

Come previsto dall'articolo 23, L. 81/2017, il lavoratore agile è tutelato, al pari di tutti gli altri lavoratori, per gli eventi infortunistici occorsi nello svolgimento della prestazione di lavoro (in azienda o nel luogo concordato di svolgimento della prestazione) ovvero per gli eventi che si verificano *in itinere*.

Vi sono, tuttavia, alcuni aspetti particolari, derivanti dalla natura stessa della prestazione lavorativa svolta in tale modalità, sui quali è necessario soffermarsi e su cui impattano anche le modifiche introdotte dai D.P.C.M..

Il primo punto riguarda gli infortuni che avvengono all'esterno dell'azienda nel luogo concordato per l'esecuzione della prestazione. In tale ipotesi, il lavoratore agile è tutelato non solamente per il rischio proprio della sua attività, ma anche per i rischi derivanti dalle attività prodromiche e/o accessorie, a condizione che queste ultime siano strumentali allo svolgimento delle sue mansioni lavorative.

Lo strumento utile a definire quali siano le attività che descrivono compiutamente la realizzazione di una prestazione di lavoro in modalità agile è l'accordo stipulato fra il datore di lavoro e il lavoratore, previsto dall'articolo 18, L. 81/2017.

Infatti, l'individuazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali è uno dei contenuti minimi di tale atto, come previsto dall'articolo 19, L. 81/2017.

Con il perfezionamento dell'accordo si contemperano le necessità del lavoratore di effettuare la propria attività nel luogo prescelto, ma anche il diritto del datore di lavoro all'esercizio del suo potere direttivo e di controllo.

In caso di infortunio appare, altresì, evidente come una chiara individuazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, delle modalità concordate per l'esecuzione di tale prestazione e delle attività concrete nella quale si realizza agevoli la riconduzione o meno degli eventi a cause lavorative.

La possibilità, prevista dai D.P.C.M., di attivare il lavoro agile senza sottoscrizione dell'accordo fra datore di lavoro/lavoratore potrebbe indurre come conseguenza la necessità per l'Inail di disporre accertamenti amministrativi o anche ispettivi al fine di valutare la riconduzione o meno dell'infortunio a cause di lavoro.

Il secondo punto riguarda gli infortuni che avvengono nel percorso di andata/ritorno fra il luogo di abitazione del lavoratore e il luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'articolo 23, comma 3, L. 81/2017, prevede infatti 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 dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965 n. 1124, e successive modificazioni, 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”*.

Nel caso di infortunio *in itinere*, nuovamente e maggiormente, il contenuto dell'accordo fra le parti costituisce un elemento essenziale per la valutazione ai fini del riconoscimento dell'evento da parte dell'Inail. E, quindi, è ancora necessario concludere che la mancanza di accordo prevista dai D.P.C.M. potrebbe essere causa di svariati problemi in caso di evento infortunistico.

Ma cosa deve comunque fare il datore di lavoro?

La risposta è semplice. Il datore di lavoro deve sempre presentare la denuncia di infortunio all'Inail nei termini previsti dall'articolo 53, D.P.R. 1124/1965, e deve farlo indipendentemente da ogni sua valutazione in ordine al fatto che l'evento sia attribuibile a cause di lavoro.

La valutazione sull'indennizzabile del caso è, infatti, di sola competenza Inail, mentre il mancato assolvimento dell'obbligo di denuncia comporta l'irrogazione al datore di lavoro/trasgressore della corposa sanzione amministrativa prevista per tale inottemperanza.

Qualora il datore di lavoro ritenga di dovere segnalare all'Inail elementi utili alla valutazione, anche negativa, del caso potrà farlo presentando apposita documentazione.

Si segnala che l'articolo è tratto da [“La circolare di lavoro e previdenza”](#).

Special Event Lavoro

**COME SCRIVERE CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO
INDETERMINATO E GESTIRE LO SMART WORKING**

 Disponibile anche in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

accedi al sito >