

## La sicurezza del telelavoratore e dello smart worker

Il Telelavoro e lo Smart Working sono due fattispecie dotate di molti punti di contatto ma anche molto diverse, verso le quali anche le disposizioni del T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro - certamente applicabili ad entrambe le fattispecie - hanno una diversa portata, non fosse altro che per una maggiore vicinanza del Lavoro agile, rispetto al telelavoro, alla realtà organizzativa delle aziende moderne.

Lo smart working non è lavoro da casa, è un modo più ampio anche rispetto al telelavoro, una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si caratterizza per l'assenza di vincoli di luogo e di orario di lavoro, ma soprattutto sulla base di una nuova organizzazione del lavoro "per obiettivi".

Il Telelavoro prevede diversamente il lavoro a distanza da una postazione fissa. Per tale ragione la percezione normale degli obblighi di sicurezza legati al telelavoro era quella che implica l'uso di strumenti di lavoro generalmente forniti a cura e spese del datore di lavoro - salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri come contemplato nell'art. 10 dell'Accordo quadro Europeo sul telelavoro 9 giugno 2004 - e l'allestimento di una postazione fissa, solitamente presso il domicilio.

La norma di riferimento in materia di salute e sicurezza del telelavoratore è quella contenuta nell'art. 3, c. 10 del TU di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Tale disposizione prevede che: *"a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al D.P.R. n. 70/1999 e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. 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"*.

La **Legge sul Lavoro agile** (artt. 18-23) ha voluto delineare in materia di salute e sicurezza sul lavoro un quadro molto semplice ma allo stesso tempo particolarmente preciso e incisivo, tale da creare una certa differenziazione - se non addirittura una contrapposizione - con la parallela disciplina del telelavoro.

Nel telelavoro si rilevano in modo particolare gli obblighi di prevenzione connessi all'uso con prestazione a distanza in via continuativa degli strumenti di lavoro e gli obblighi di informazione e di prevenzione del Titolo VII del T.U. (esposizione ai videoterminali), oltre agli obblighi specifici connessi all'allestimento della postazione di lavoro, non necessariamente fissa stando al tenore della normativa di riferimento - anche del settore pubblico - (l'AI 9 giugno 2004 di recepimento dell'Accordo europeo del 2002 e il DPR n. 70/1999), ma legata in primo luogo all'uso degli strumenti di lavoro la cui manutenzione e sicurezza è posta a carico del datore di lavoro.

Nel Lavoro agile intervengono oltre ai normali obblighi di prevenzione legati all'uso degli strumenti di lavoro, anche fattori di 'rischio ambientale' diversi da quelli normalmente affrontati in materia di telelavoro domiciliare, perché caratterizzati anche dalla potenzialità dell'attività *outdoor*, difficilmente valutabili in chiave prevenzionistica proprio perché legati ad ambienti che non sono tradizionali "ambienti di lavoro".

---

**La Circolare INAIL n. 48/2017** specifica che gli infortuni occorsi al lavoratore agile sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa – secondo gli ordinari principi – col solo limite del rischio elettivo. La circolare collegandosi al Decreto del Presidente della Repubblica numero 1124 del 30 giugno 1965, ribadisce che “lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell’obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124”. Il rischio elettivo sussiste quando “un infortunio è causato da una azione volontaria, palesemente abnorme e svincolata da qualsiasi forza maggiore o necessitata attuata dal lavoratore”.

Il rischio elettivo è quindi un comportamento volontario del lavoratore, abnorme rispetto al fine aziendale, oppure eseguito per scopi di esibizionismo, o comunque legato a scelte individuali superflue (come, ad esempio, l’acquisto di sigarette). Questo vale sia in regime di lavoro classico sia in quello di Smart Working.

Da un punto di vista pratico, un utile spunto in termini di "informativa" viene dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 del 1° giugno 2017 (pubblicata nella G.U. n. 165 del 17 luglio 2017) nella quale sono contenute le Linee Guida per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la Pubblica Amministrazione (in applicazione dell'art. 14, L. n. 124/2015) la quale reca alcune indicazioni in merito ai contenuti minimi di tale informativa, divisa per prestazioni di lavoro indoor e prestazioni di lavoro outdoor.

#### **Fonte INAIL**

“Con la circolare n. 48 del 2 novembre l’Inail fornisce le istruzioni operative per la tutela del personale dipendente del settore pubblico e privato impiegato in modalità di lavoro agile. Introdotto dalla legge n. 81 del 22 maggio scorso per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile costituisce una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, “senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”.

**Assicurati gli eventi connessi con l’attività svolta.** La circolare dell’Istituto precisa, in particolare, che l’attività svolta fuori dei locali aziendali e senza una postazione fissa comporta comunque l’estensione dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non fa infatti venire meno i requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell’obbligo assicurativo. Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore svolge la propria attività in modo flessibile, nel luogo prescelto dallo stesso lavoratore, sono dunque tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

**Tutelati anche gli infortuni avvenuti in itinere.** Allo stesso modo, sono tutelati anche gli infortuni verificatisi durante il normale percorso di andata e ritorno tra l’abitazione e il luogo scelto per lo svolgimento della propria attività fuori dai locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle professionali e risponda a criteri di ragionevolezza.

**La classificazione tariffaria è la stessa dell'attività svolta in azienda.** Come precisato dalla circolare, la classificazione tariffaria della prestazione svolta all'esterno dell'impresa segue quella cui viene ricondotta la stessa lavorazione svolta in azienda. Pertanto per gli addetti al lavoro agile non cambia nulla in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo, che continua a essere individuata nella retribuzione effettiva della generalità dei lavoratori.

**Per i datori di lavoro l'obbligo della comunicazione al Ministero.** Se il personale già assicurato con l'Istituto per l'attività svolta in ambito aziendale è adibito in modalità agile alle medesime mansioni, che non determinano una variazione del rischio, i datori di lavoro – privati o pubblici non statali – non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi. Sono però tenuti, utilizzando l'apposito modello che sarà disponibile a partire dal prossimo 15 novembre sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, a comunicare la sottoscrizione degli accordi con i propri dipendenti per lo svolgimento flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

**Diffusione ed effetti saranno monitorati.** Nell'ambito dell'accordo di cooperazione applicativa con il Ministero, le informazioni contenute nei modelli presentati dai datori di lavoro saranno trasmesse all'Inail, con l'obiettivo di realizzare un monitoraggio sulla concreta diffusione del lavoro agile e sui relativi effetti prodotti sul piano assicurativo, ai fini di un eventuale aggiornamento dei rischi assicurati.

**Tutela della salute e sicurezza.** Per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, la legge prevede che il datore di lavoro consegni al lavoratore stesso e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con periodicità almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Il datore di lavoro dovrà inoltre fornire al lavoratore un'adeguata informativa sul corretto utilizzo delle attrezzature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.”