

Lavoro agile, sicurezza e tutela assicurativa

1. Il quadro normativo del lavoro agile.

La [legge 22 maggio 2017, n. 81](#), con gli articoli 18-24, ha disciplinato il lavoro “agile” o *smart working*. L’Inail, con [circolare n. 48 del 2 novembre 2017](#), ha fornito indicazioni operative circa la tutela assicurativa. Il lavoro agile non rappresenta una nuova tipologia contrattuale bensì una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa più flessibile, che punta su di una maggiore autonomia del lavoratore a fronte di una sua responsabilizzazione rispetto ai risultati. 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. Il datore di lavoro rimane responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

2. La sicurezza sul lavoro per il lavoratore agile.

La disciplina in materia di sicurezza sul lavoro è molto scarna. Al riguardo, [l’art. 22 della legge n. 81/2017](#) stabilisce che :

“1. 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.

2. 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.”

Dalla lettura del 1° comma non discende che gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro si esauriscano con la semplice informativa aggiuntiva. La previsione va, infatti, raccordata con la disciplina posta dal [d.lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. nonché con i principi generali desumibili dall’[art. 2087 del cod. civ.](#)

Peraltro gli stessi obblighi di informativa scritta, a carico del datore di lavoro, anche sui “rischi specifici” connessi alla particolare modalità del lavoro agile e, d’altro lato, di cooperazione, a carico del lavoratore, all’attuazione delle misure di prevenzione “predisposte” dal datore di lavoro, presuppongono che si sia operata “a monte” una preliminare valutazione dei rischi, che come noto rappresenta il perno dell’intero sistema di prevenzione, con specifica indicazione delle misure attuate e da adottare.

3. La tutela contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Sul piano della tutela assicurativa, [l’art. 23, commi 2 e 3, della legge n. 81/2017](#) prevede che il lavoratore in modalità di lavoro agile abbia 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.

Secondo la [circolare Inail n. 48/2017](#), la classificazione tariffaria in tal caso segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda, dal momento che la lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce normalmente da quella compiuta in ambito aziendale.

Qualora tuttavia il lavoro agile modifichi il profilo di rischio, è da ritenere che debba variare, di conseguenza, anche la classificazione tariffaria applicabile.

Il lavoratore ha, inoltre, 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 al di fuori 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”.

Si garantisce, dunque, la copertura contro gli infortuni anche per eventi accaduti al di fuori dei locali aziendali, qualora connessi alla prestazione di lavoro.

Sul punto, la circolare Inail precisa come sia l'accordo (individuale) istitutivo del lavoro agile 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. Con la conseguenza che la mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo "comporta che, 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" .

Ai fini assicurativi, i datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia, quanto meno per il personale dipendente già assicurato, in merito all'adibizione del lavoratore al lavoro agile. Lo svolgimento del lavoro agile forma, invece, oggetto di comunicazione alla DTL, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1, legge n. 81/2017.

A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017, sul [portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), è stata resa disponibile l'apposita piattaforma informatica per l'invio degli accordi individuali di lavoro agile. Nell'invio dell'accordo dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore e della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Il Ministero fornisce una specifica [guida per le comunicazioni del lavoro agile](#).

A cura di Marco Lai - Università di Firenze