

La tutela dello smart worker in caso di infortunio

La legge numero 81 del 22 maggio 2017, all'articolo 23, recita:

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.

Successivamente, la Circolare INAIL numero 48 del 2017, collegandosi al Decreto del Presidente della Repubblica numero 1124 del 30 giugno 1965, ricorda 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 Decreto n. 1124, infatti, dal canto suo, stabilisce che “l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro”. Si capisce quindi, già in questa prima parte, la volontà di allineare a livello assicurativo una giornata di Smart Working a una normale giornata lavorativa.



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Per essere coperto da assicurazione è di fondamentale importanza il fatto che il dipendente stia lavorando alle sue normali mansioni; poi, se si trova in ufficio o in un altro luogo (in modalità lavoro agile), non fa differenza.

Pertanto, riprendendo la Circolare INAIL, “una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, i suddetti lavoratori sono assicurati, applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo”.

I casi in cui non subentra la copertura assicurativa negli infortuni in regime di Smart Working

Come quando il dipendente si trova nel normale luogo di lavoro, la copertura non viene riconosciuta se sussiste il rischio elettivo e cioè se il lavoratore ha adottato un **comportamento contrario al buon senso**, causando un infortunio. Questo vale anche in una giornata svolta in modalità lavoro agile.

Ma cos'è il rischio elettivo? **In pratica**, 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 un comportamento volontario del lavoratore, abnorme rispetto al fine aziendale, oppure eseguito per scopi di esibizionismo, o comunque legato a scelte individuali voluttuarie (come, ad esempio, l'acquisto di sigarette). Questo vale sia in regime di lavoro **svolto in modalità normale** sia in quello di Smart Working.

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

Anche in questo caso, il lavoro agile viene allineato alle classiche modalità lavorative. L'unica discriminante che interviene nello stabilire se un lavoratore ha diritto alla copertura assicurativa in una giornata di Smart Working è il fatto che il dipendente, al momento dell'infortunio (o degli infortuni), stesse effettivamente lavorando. Ma come si fa a stabilire i momenti esatti durante i quali uno smart worker sta espletando le sue funzioni e quelli durante i quali, invece, si sta prendendo una legittima pausa se si trova fuori dall'ufficio?

Infatti, se il dipendente si trova nei locali lavorativi sta evidentemente lavorando. Ma, in una giornata di lavoro agile, accertarsi che un lavoratore stesse veramente lavorando o meno quando è incorso un infortunio risulta molto complicato.

Come verificare se il dipendente ha diritto alla copertura assicurativa

Prima di tutto bisogna controllare l'accordo individuale tra lavoratori e datore di lavoro sulla pratica dello Smart Working in azienda (obbligatorio per legge). **Se in questo accordo alcuni luoghi vengono estromessi dalla modalità in lavoro agile, il lavoratore non è coperto da assicurazione se si trovava in un luogo non riconosciuto dall'accordo.**

Se ad esempio nell'accordo ci fosse scritto che il dipendente non può lavorare in un ristorante e quest'ultimo è vittima di un infortunio proprio in un ristorante, l'INAIL non riconosce la copertura assicurativa perché il dipendente ha disatteso l'accordo

individuale. Per tutto il resto dei casi, se il lavoratore sta lavorando e si infortuna, ha diritto al riconoscimento dell'infortunio, salvo alcuni casi stabiliti dalla legge.

In caso di infortunio dello smart worker: il datore di lavoro che cosa fa

E' evidente che il datore di lavoro non può sapere esattamente dove il lavoratore sta passando la sua giornata in Smart Working, a meno che non sia dichiaratamente scritto nell'accordo individuale aziendale. Come fa allora a sapere se i luoghi dove si trovano gli smart worker sono consoni e non mettono a rischio l'attività dei dipendenti?

In realtà, non può saperlo. Per questo, è obbligato a fornire al lavoratore un'informativa con tutte le indicazioni necessarie a ridurre al minimo il rischio di incidenti. Ecco cosa dice la legge 81/2017 a riguardo:

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.

Nell'informativa, il datore di lavoro deve fornire indicazioni precise circa il corretto utilizzo delle attrezzature o apparecchiature messe a disposizione del lavoratore durante le giornate di Lavoro Agile. Queste attrezzature devono essere conformi al **[titolo III del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81](#)**.

Dal canto suo, il lavoratore, ricevuta l'informativa, deve adottarsi per attuare le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro nell'informativa scritta. Lo smart worker deve cooperare in questo senso e deve essere formato e informato dall'azienda per non incorrere in infortuni. Il lavoratore ha un ruolo molto attivo in questo processo, avendo un importante compito di auto controllo durante le giornate di Smart Working.

Infortuni in itinere: in caso di Smart Working

Per quello che riguarda l'infortunio in itinere (cioè quello che potrebbe sopraggiungere recandosi sul luogo di lavoro) il lavoratore agile è coperto da assicurazione. Trattandosi di un tragitto che porta a un luogo esterno alla normale sede lavorativa, ci sono delle importanti distinzioni da fare. Ecco cosa dice la legge 81/2017:

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



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

svolgimento della prestazione 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.

La copertura in itinere, secondo la legge, dipende da alcuni criteri di ragionevolezza: per fare un esempio, se il dipendente decide di lavorare in modalità agile da un coworking che si trova fuori mano e per arrivarci decide di **attraversare una ferrovia** o di **attraversare un fiume in canoa**, in questo caso potrebbe decadere il criterio di ragionevolezza.

Non solo la ragionevolezza: la scelta del luogo di lavoro in modalità agile deve dipendere anche dalle necessità del dipendente di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Riprendendo l'esempio precedente, se lo smart worker decide di recarsi in un coworking che si trova lontano dal normale luogo di lavoro ma vicino alla sua abitazione, e nel tragitto incorre in un infortunio, la copertura sussiste, vista la necessità del dipendente di conciliare la sua vita privata con le esigenze lavorative, diminuendo il tempo di percorrenza per raggiungere il luogo di lavoro. A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Milano, 11/05/2021

Dott. Monica Melani

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015