

Smart working: sicurezza e salute

Guida tascabile



ELENCO DEI CONTENUTI

- 3 Introduzione
- 4 Il decalogo per lo Smart Working dopo il DPCM dell'8 marzo
- 6 Lo smart working
- 8 Obbligo assicurativo INAIL
- 10 Retribuzione imponibile
- 11 Tutela assicurativa
- 14 Sicurezza sul lavoro
- 17 Quadro delle norme



Guida tascabile - n.55

A cura di Edotto S.r.l.

Rubrica della testata giornalistica telematica
www.edotto.com

Autorizzazione Tribunale di Perugia n°23/2008

Via Santocchia 90
06034 - Foligno (Pg)
Tel: 0742 320759

email: info@edotto.com
web: www.edotto.com

Redazione e progettazione grafica: Edotto S.r.l.

Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo
dell'opinione dell'autore e non impegnano
l'Amministrazione di appartenenza.

Il D.Lgs. n. 81/2017 ha disciplinato il lavoro agile o smart working, una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L'INAIL, con circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito le istruzioni relative all'obbligo assicurativo ed alla classificazione tariffaria, alla retribuzione imponibile, alla tutela assicurativa nonché alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori agili.

Al fine di contenere il contagio dal “Coronavirus” il governo ha emanato il nuovo Dpcm dell’8 marzo 2020 dove, all’art. 2 co. 1, lett. r) incentiva la modalità di lavoro agile, che può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti. Gli obblighi di informativa di cui all’art. 22 della L. n. 81/2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile dall’INAIL.



IL DECALOGO PER LO SMART WORKING DOPO IL DPCM DELL'8 MARZO

1. A causa dell'emergenza Coronavirus fino al 31 luglio 2020 il datore può attivare lo smart working **anche in assenza di accordo scritto con il dipendente**.
2. E' obbligatorio dare comunicazione tramite il portale Cliclavoro dell'**attivazione** dello smart working entro 5 giorni dall'avvio.
3. E' altresì obbligatoria la **comunicazione sulla sicurezza** al dipendente in smart working (si può utilizzare l'apposito modulo Inail).
4. Non è obbligatorio per il datore accertarsi del rispetto delle **norme di sicurezza** nella postazione domiciliare del lavoratore in smart working.
5. Il dipendente in **malattia o in quarantena o in isolamento** fiduciario domestico non può operare in smart working in quanto sono condizioni che sospendono l'attività lavorativa in ogni modo.
6. Gli **straordinari** sono ammessi purché il lavoro si svolga entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla contrattazione collettiva.

IL DECALOGO PER LO SMART WORKING DOPO IL DPCM DELL'8 MARZO

7. La situazione eccezionale di emergenza per il Coronavirus fa presumere che sia consentito ricorrere allo smart working **per tutto l'orario lavorativo** anche se la legge 81/2017 prevede l'alternanza del lavoro svolto in sede e da casa e pur il Dcpm 8 marzo non dicendo nulla a riguardo.
8. Pur non essendo obbligatorio rendere noti i **criteri** adottati per l'attivazione dello smart working, la legge prevede la priorità per le **lavoratrici madri** di disabili o minori di tre anni di età.
9. Non è obbligatorio fornire al dipendente gli **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dello smart working. L'eventuale fornitura della connessione internet costituisce fringe benefit in quanto è applicabile per analogia quanto previsto dalla risoluzione 357/2007 dell'Agenzia delle Entrate.
10. Non è obbligatorio per il datore fornire **ticket restaurant** al lavoratore in smart working che non fruisce della mensa aziendale.

LO SMART WORKING

Il lavoro agile (c.d. smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed 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.



ATTENZIONE

L'accordo tra le parti deve essere stipulato per iscritto e deve contenere:

la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta, all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore

- la durata (l'accordo può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato)
- l'indicazione del preavviso in caso di recesso (per gli accordi a tempo indeterminato il recesso è attivabile con un preavviso di almeno 30 giorni, mentre, nel caso dei lavoratori disabili ai sensi della Legge n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni)
- i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

LO SMART WORKING

Nel caso di specie la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali ed 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.

L'accordo relativo alla modalità del lavoro agile deve disciplinare anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto della Legge n. 300/1970, e deve individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

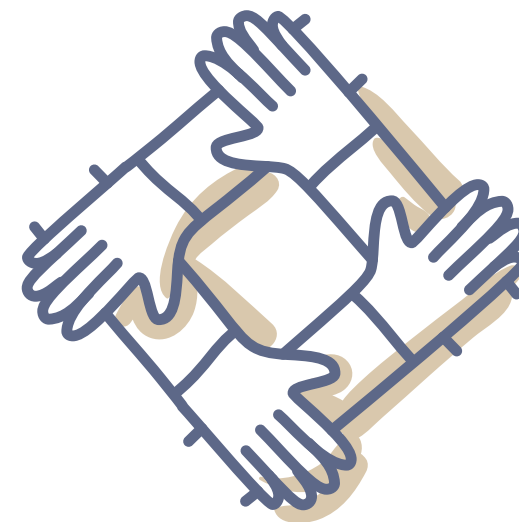


OBBLIGO ASSICURATIVO INAIL

Quindi, da quanto sopra l'Istituto deduce che - ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare - l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale.

Perciò, così come la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno

senza una postazione fissa, anche la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda. Infatti, sottolinea l'INAIL, sia per le attività svolte all'interno dell'azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro, tenuto a garantirne anche il buon funzionamento.



ATTENZIONE

La Circolare specifica che a parità di rischio deve necessariamente corrispondere la stessa classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro.

RETRIBUZIONE IMPONIBILE

Ai sensi dell'art. 20, Legge n. 81/2017, 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, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

 ATTENZIONE

Per il principio di parità di trattamento tra il lavoratore agile ed il lavoratore che svolge le stesse mansioni in azienda, non cambia niente in materia di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo che, per gli addetti allo smart working, continua ad essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori.



TUTELA ASSICURATIVA

Il Legislatore ha stabilito che il lavoratore agile 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, nonché 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, nei limiti ed 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 DPR n. 1124 del 30 giugno 1965, 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. In merito, la più volte citata circolare INAIL ha specificato che l'infortunio sul lavoro è circoscritto all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere.



TUTELA ASSICURATIVA

ATTENZIONE

In caso di smart working, l'infortunio in itinere è riconosciuto solo nel caso in cui 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;
- risponda a criteri di ragionevolezza.



TUTELA ASSICURATIVA

Quindi i lavoratori “agili” vanno assicurati all'INAIL se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 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) e vanno assicurati applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo.



ATTENZIONE

Come chiarito dall'INAIL, 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.

Per l'INAIL l'accordo tra le parti è lo strumento utile per individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche, tanto è vero che, in mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno effettuati dall'Istituto 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.

SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 22 della Legge n. 81/2017 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile.

A tal fine il datore deve consegnare al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale vanno individuati i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Da notare che per poter fornire un'informativa adeguata è necessario che, con l'introduzione in azienda del lavoro agile, il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) venga aggiornato.

A tal proposito si rammenta che l'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, prevede che la valutazione dei rischi debba essere rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della



organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. A specifica dell'obbligo previsto dalla Legge

sullo smart working, l'INAIL chiarisce che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore anche un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature e/o apparecchiature eventualmente messe a disposizione dello stesso per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al titolo III del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, nonché alle specifiche disposizioni



SICUREZZA SUL LAVORO

legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.

Dal canto suo 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.



ATTENZIONE

Obblighi del datore in materia di sicurezza sul lavoro a seguito dell'introduzione in azienda dello smart working
aggiornare il DVR

informare il lavoratore sul corretto utilizzo delle attrezzature e/o apparecchiature messe a sua disposizione per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile

assicurarsi che gli strumenti messi a disposizione del lavoratore agile siano conformi al titolo III del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto

garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza degli strumenti in questione, con un'adeguata manutenzione

fornire, al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa annuale sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

QUADRO DELLE NORME



INFORMATIVA LAVORO AGILE - 25 febbraio 2020

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DECRETO DELL'8 MARZO 2020

DPR n. 1124/1965

Legge n. 300/1970

Legge n. 68/1999

D.Lgs. n. 81/2008

Legge n. 81/2017

INAIL, circolare n. 48/2017