



## **DELL'ASSICURABILITA' INAIL DEL TELELAVORO**

***Silvana Toriello***

### **PREMESSA**

In poche e sporadiche occasioni ( che in verità si contano sulle dita di una mano) Inail è stato chiamato ad esprimersi in veste di Istituto assicuratore sulla assicurabilità del lavoratore che svolge la propria attività in telelavoro.

### **NOZIONE DI TELELAVORO AI FINI ASSICURATIVI**

Nei casi in cui ciò è avvenuto la nozione di telelavoro che è stata posta a base delle risposte rese è la seguente : per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Ne discende che in tal senso, il telelavoro si configura quale una delle modalità di organizzazione del lavoro a distanza che non comporta di per sé un mutamento di mansioni, in quanto i contenuti della prestazione lavorativa rimangono invariati ed il dipendente resta comunque inserito nell'organizzazione aziendale e conseguentemente assoggettato al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

La prestazione resa dal lavoratore, anche se eseguita in ambito domiciliare, mantiene comunque le caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che agli addetti al telelavoro continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali anche per quanto riguarda la copertura assicurativa infortunistica.

L'elemento base che caratterizza il telelavoro è, quindi, il fatto che il dipendente per lavorare non deve necessariamente recarsi presso la sede di lavoro, ma sono le informazioni che vanno "verso" il dipendente o "con" il dipendente, nel caso del telelavoro mobile.

In tale ottica, l'introduzione di forme di delocalizzazione delle prestazioni lavorative, consente di rispondere a molteplici esigenze. In primo luogo quelle personali dei lavoratori, che possono essere soddisfatte in virtù della estrema flessibilità organizzativa del telelavoro. Inoltre, anche l'amministrazione e/o l'azienda consegue i suoi vantaggi, in quanto viene favorita la razionalizzazione dell'organizzazione aziendale e la possibilità di recuperare professionalità, avvalendosi dell'apporto lavorativo di elementi che, per i motivi contemplati, sarebbero per lunghi periodi indisponibili ai fini dell'espletamento dell'attività nei modi consueti

### **LE CONSEGUENZE SUL PIANO ASSICURATIVO**

Ciò significa che il fatto che l'utilizzo di date tecnologie consenta al lavoratore di svolgere la propria attività in un contesto ambientale diverso da quello aziendale, non cambia in alcun modo modalità e condizioni dell'applicabilità delle regole proprie dell'assicurazione obbligatoria.

Gli addetti al telelavoro, pertanto, hanno diritto alle stesse prestazioni economiche, sanitarie e integrative degli altri lavoratori assicurati.

### **GLI ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO**

Per tali addetti possiamo distinguere sotto il profilo degli adempimenti dei datori di lavoro per l'assicurazione Inail due ipotesi :

a - aziende che trasformano il rapporto di lavoro di alcuni dipendenti in telelavoro, sia nel caso che tale attività sia prestata in tutti i giorni della settimana sia solo in alcuni.

b – aziende per le quali il rapporto di lavoro nasca già come telelavoro

Nel primo caso il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto la modifica delle modalità del rapporto di lavoro, i nominativi dei dipendenti assegnatari di forme di telelavoro a domicilio, nonché l'esatta ubicazione del luogo ove l'attività di telelavoro è svolta, la descrizione analitica degli ambienti di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività, con particolare riguardo alle giornate in cui il lavoratore presta la propria attività presso il proprio domicilio, all'orario di lavoro ed alle fasce di reperibilità. Nel secondo caso il datore di lavoro deve comunicare quanto precede all'atto della denuncia di esercizio.

Per quanto riguarda, poi, le modalità di attestazione delle presenze della dipendente presso il proprio domicilio, esse possono essere rilevabili sulla base del collegamento telematico della lavoratrice con la struttura aziendale. Questo collegamento, convalidato mediante un riconoscimento certo del dipendente tramite una password di accesso, permette al datore di lavoro di provvedere alle registrazioni nel libro unico del lavoro.

Sotto il profilo strettamente assicurativo la creazione di una postazione di telelavoro non configurerà in genere la necessità dell'apertura di apposita posizione assicurativa territoriale perché non si tratta di stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale. Trattasi di attività svolta in etero direzione e che pertiene nettamente alla vita propria dell'azienda cui il lavoratore è collegato. Ciò che muta è solo la formula organizzativa del lavoro.

Sotto il profilo della classificazione tariffaria ove la lavorazione svolta dal telelavoratore sia nuova rispetto a quelle già presenti in azienda nella pat di riferimento presente negli archivi Inail dovrà essere aperta una nuova voce di tariffa, diversamente le retribuzioni del/dei lavoratori in telelavoro verranno denunciate sulla voce di rischio già presente all'interno della pat.

Per quanto attiene agli obblighi di denuncia di eventi dannosi in danno al lavoratore, stante l'applicazione anche nelle ipotesi di telelavoro dei concetti di evento dannoso, occasione di lavoro, attività tutelata, responsabilità nel verificarsi dell'evento, particolare attenzione dovrà prestarsi nella compilazione della denuncia di infortuni o di malattia professionale, alla indicazione delle attività inerenti il rapporto di lavoro, dell'orario di lavoro e degli ambienti destinati alla postazione di lavoro.

Per quanto concerne modifiche eventualmente sopravvenute nel rapporto di lavoro, si ritiene opportuno non gravare il datore di lavoro di ulteriori oneri relativi alle eventuali variazioni riguardanti l'orario di lavoro, le giornate lavorate in azienda o presso il domicilio del lavoratore. A tale riguardo, sarà sufficiente che il datore di lavoro, all'atto della denuncia di infortunio, dichiari che lo stesso è avvenuto durante la prestazione lavorativa, nel luogo determinato e secondo l'orario definito come da accordi intervenuti tra le parti.

## **LA TUTELA**

Una volta entrati nel campo di applicazione della tutela, i telelavoratori sono tutelati applicando i criteri di carattere generale validi per tutti gli altri lavoratori, col solo limite del rischio elettivo scaturito da una scelta arbitraria del lavoratore il quale, mosso da impulsi personali, crei e affronti volutamente una situazione diversa da quella inerente l'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento.

Inoltre, nell'ipotesi in cui le singole giornate siano integralmente lavorate o in azienda o presso il domicilio del lavoratore, si considera "infortunio in itinere" l'infortunio avvenuto durante i tragitti. Mentre, nell'ipotesi in cui le singole giornate vengano lavorate parte in azienda e parte presso il domicilio del lavoratore, un eventuale infortunio avvenuto durante il percorso dal luogo di abitazione a quello di lavoro e viceversa, non è da considerarsi "infortunio in itinere", bensì infortunio avvenuto, per finalità lavorative, durante il percorso che collega un luogo di lavoro ad un altro luogo di lavoro. Un simile tipo di infortunio incide pienamente sul tasso specifico aziendale.

La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali dei dipendenti dell'Amministrazione statale e periferica dello Stato che eseguono prestazioni di telelavoro continua a trovare attuazione nell'ambito della c.d. Gestione per conto di cui all'art. 127 del D.P.R. n. 124/1965, in presenza dei requisiti di assicurabilità previsti dagli articoli 1 e 4 del DPR n. 1124/65.

## **LA SICUREZZA DEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

Sotto il profilo della responsabilità, tenuto conto che l'ambiente ove opera il lavoratore è da considerarsi come prolungamento della sede di lavoro principale, anche per l'ambiente ove sarà collocata la postazione di lavoro il datore di lavoro dovrà assicurare i requisiti di igiene e sicurezza, come previsto dalla normativa vigente. Il D. Lgs. 81/2008 in merito 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 decreto del Presidente della Repubblica 8

marzo 1999, n. 70, 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. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

L'INAIL, nell'ambito del "Progetto quadro per il Telelavoro in Inail", ha garantito, per i propri dipendenti, anche la copertura assicurativa del locale ove si svolge la specifica attività, nonché delle attrezzature in dotazione e dei terzi che hanno accesso al locale medesimo con apposita polizza assicurativa privata. In particolare, tutte le apparecchiature informatiche che vengono messe a disposizione dei lavoratori sono assicurate, anche per eventuali danni arrecati a terzi, indipendentemente dal luogo di utilizzazione (ad esempio, in occasione di fiere o di eventi vari).

Quanto poi alla copertura assicurativa dei locali in cui opera il telelavoratore, i competenti uffici INAIL sono tenuti a comunicare alla compagnia assicurativa con cui è stata stipulata la polizza i seguenti dati:

- estremi anagrafici del dipendente addetto al telelavoro e indirizzo dell'abitazione in cui si svolge l'attività lavorativa
- periodo di tempo durante il quale il dipendente è adibito al telelavoro
- dichiarazione del telelavoratore dalla quale risulti se egli sia proprietario dell'appartamento oppure se sia in locazione, con obbligo di dichiarare la superficie ed il valore dell'immobile, così come calcolato ai fini fiscali
- dichiarazione del telelavoratore nella quale sia quantificato il valore dei mobili presenti presso l'abitazione che è sede del telelavoro.

Chiudi