

Lunedì 24/04/2023 • 06:00

CASO RISOLTO **SMART WORKING**

Come gestire la sicurezza del lavoro agile dall'estero

Quando il lavoro agile è svolto al di fuori dell'Italia trova applicazione la normale **tutela assicurativa ai fini INAIL**. Infatti, l'esecuzione del lavoro in modalità agile all'estero non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dalla legge per la ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

di **Paolo Tormen** - Consulente del lavoro - Ceccato & Tormen Partners

di **Paola Salazar** - Avvocato in Milano

La possibilità di eseguire la prestazione lavorativa da un paese diverso dall'Italia nella modalità del lavoro agile introduce nella gestione del rapporto di lavoro di tipo flessibile o ibrida tipica del Lavoro agile un elemento di transnazionalità che va attentamente valutato sia dal datore di lavoro sia dal lavoratore.

La fattispecie del lavoro agile transnazionale può essere inquadrata nelle **fattispecie tipiche** della **trasferta**, del **trasferimento** o del **distacco** con tutte le ordinarie implicazioni contrattuali, fiscali e previdenziali, oppure può derivare da una **scelta condivisa tra lavoratore e datore di lavoro** di eseguire la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali ma sia dall'Italia, sia da un paese estero.

Si tratta di una fattispecie nuova e di un fenomeno esplosivo durante l'emergenza sanitaria e negli anni in cui sono state più forti le chiusure (anni 2020 e 2021) tanto da avere influito anche su alcuni specifici orientamenti di natura fiscale da parte dell'Agenzia delle Entrate per i casi di prolungato soggiorno per lavoro da un paese diverso da quello di normale assunzione.

Ma cosa accade quando un lavoratore, regolarmente assunto in Italia e in possesso di Accordo di lavoro agile, decida d'accordo con il proprio Responsabile e la Direzione aziendale di eseguire la prestazione lavorativa dall'estero per periodi limitati di tempo nel corso dell'anno solare, legandovi anche in ipotesi il periodo di ferie annuali?

La disciplina di legge che regola il Lavoro agile (artt. 18 e ss. L. n. 81/2017) **non pone preclusioni** particolari di natura contrattuale allo svolgimento della prestazione lavorativa da un paese diverso dall'Italia.

L'art. 18, c. 1 della L. n. 81/2017 stabilisce che: *"le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e 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. 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".*

Dal tenore della norma deriva in modo espresso:

1. che la prestazione lavorativa viene svolta, **mediante accordo tra le parti** con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**;
2. che la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei 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. Limiti che si accompagnano al diritto di disconnessione (art. 19, c. 1 L. 81/2017).

La legge pertanto non pone particolari divieti nel caso specifico.

Ma vi sono obblighi particolari e ulteriori dal punto di vista assicurativo?

La sicurezza del lavoratore agile

Nel Lavoro agile intervengono oltre agli ordinari obblighi di prevenzione legati all'uso degli strumenti di lavoro (art. 3, c. 10 D.Lgs. n. 81/2008 anche con riguardo alle disposizioni del Titolo VII del medesimo TU in materia di salute, sicurezza e ambiente per gli addetti ai videoterminali), fattori di 'rischio ambientale' caratterizzati dal fatto che l'attività lavorativa è svolta in alcuni casi *outdoor*. Quindi in ambienti che non sono tradizionali "ambienti di lavoro", come ad esempio l'attività svolta negli esercizi pubblici

all'aperto. Fattori che sono solitamente oggetto di valutazione da parte dell'azienda, in collaborazione con l'RSPP e che sono fatti oggetto di adeguata informativa al lavoratore – come espressamente riconosciuto dalla legge (art. 22 L. n. 81/2017) e anche dall'INAIL (circ. n. 48/2017).

Nella disciplina del lavoro agile alla posizione di "vigilanza" e "responsabilità" del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. si affianca una incisiva responsabilità individuale in capo al lavoratore (art. 22, c. 2 L. n. 81/2017). 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. Mentre sugli altri fattori connessi agli strumenti di lavoro (art. 18, c. 2 L. n. 81/2017), all'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro (art. 23, c. 2 L. n. 81/2017) e alla tutela dell'infortunio in *itinere* (art. 23 c. 3 L. n. 81/2017), la disciplina specifica del Lavoro agile detta norme riconducibili ai principi generali applicabili per la tutela del rapporto di lavoro subordinato.

LA SOLUZIONE

L'esecuzione del lavoro in modalità agile in Italia o all'estero non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti dalla legge per la ricorrenza dell'obbligo assicurativo (artt. 1 e 4, D.P.R. n. 1124/1965).

La legge circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa: gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso, sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. Tale principio è valido anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio *in itinere* (art. 23, c. 3 L. n. 81/2017 cit.), che viene riconosciuto quando **la scelta del luogo della prestazione** è 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**. 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.

Cosa deve fare il datore di lavoro?

Il datore di lavoro, anche per garantire all'INAIL di svolgere le proprie verifiche in caso di infortunio, deve prevedere nell'Accordo di lavoro agile anche l'eventualità del lavoro al di fuori dei locali aziendali dall'estero e la possibilità del cumulo delle giornate di lavoro agile a disposizione in uno o più periodi dell'anno. In questo caso, il concorso tra la responsabilità generale del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c.) e l'obbligo di cooperazione espressamente previsto dalla legge nei confronti del lavoratore agile (art. 20, c. 2 L. n. 81/2017), proprio tenendo conto della particolarità del lavoro agile e dell'assenza di vincoli spazio-temporali, attribuisce **all'accordo tra le parti un rilevante valore contrattuale sul piano della responsabilizzazione del lavoratore**, cui si accompagna anche la **consegna dell'Informativa su salute e sicurezza** ed eventualmente la formazione mirata legata ad esempio all'esclusione di alcuni paesi tra quelli dai quali l'azienda considera possibile lavorare anche per derivazione dalla propria politica generale di sicurezza sulle trasferte.

Cosa deve fare il lavoratore?

Sulla base di tali presupposti è possibile far sì che il lavoratore **scelga sempre luoghi di lavoro coerenti con i termini dell'accordo di lavoro agile e con le politiche aziendali** in materia di salute e sicurezza sul lavoro ricordando 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** ossia del rischio determinato da una condotta autonoma e del tutto volontaria del lavoratore tale da influire nel rapporto tra evento e danno, interrompendo il nesso causale.

Il lavoratore che in base alla disciplina di legge sul lavoro agile (art. 22, c. 2 L. n. 81/2017) ha un obbligo di cooperazione specifico ed è tenuto ad osservare le direttive aziendali e ad attenersi ai Regolamenti interni ha nel caso specifico verificato con la Direzione aziendale che nell'Accordo di lavoro fosse prevista la possibilità di legare al proprio periodo di ferie annuali un periodo di lavoro dall'estero e ha chiesto ed ottenuto dal proprio Responsabile di poter essere assente dai locali aziendali per l'intero mese di luglio impegnandosi in caso di infortunio a comunicare tempestivamente l'accaduto all'azienda.