



Infortunio durante “smart working” in sede domiciliare. INAIL condannata al riconoscimento e risarcimento (di nuovo)!

Lo “**smart working o meglio lavoro agile**”, fin dalle prime ormai decennali e pionieristiche esperienze e soprattutto durante e dopo la “bolla” pandemica, ha posto una serie di interrogativi giuridici anche in materia di salute e sicurezza, soprattutto nei casi di lesioni avvenute all’esterno dei locali aziendali. Infatti è spesso risultato difficile distinguere il confine tra rischio professionale e rischio domestico ovvero connotato al luogo dove si esercita la prestazione.

La giurisprudenza ha più volte confermato che il lavoro agile non annulla i diritti di sicurezza, basando il riconoscimento sul nesso causale tra infortunio e mansioni svolte.

Quindi è ulteriormente rimarchevole quanto deliberato dal **Tribunale di Padova**, Sezione Lavoro, con la **sentenza n. 462/2025**, che **ha riconosciuto l’obbligo della tutela Inail per un infortunio in smart working avvenuto in casa durante una riunione, riaffermando la centralità del nesso causale con l’attività lavorativa.**

Il caso specifico riguarda una dipendente dell’ Università di Padova che, durante una **riunione da remoto** nell’aprile 2022, si era procurata una doppia frattura alla caviglia destra, inciampando mentre raccoglieva alcuni documenti caduti a terra.

Dopo un iniziale riconoscimento dell’infortunio, l’**Inail** aveva riqualificato l’evento come **infortunio domestico**, estraneo alla tutela assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e negando la copertura assicurativa.

Tale riqualificazione aveva comportato la perdita della copertura per le spese mediche e per il danno biologico, costringendo la lavoratrice a sostenere direttamente i costi sanitari e a ricorrere alle prestazioni assistenziali dell’Inps.

Il giudice invece ha riaffermato un principio di particolare rilievo con riferimento al lavoro agile, secondo cui **“non è il luogo fisico in cui si verifica l’evento lesivo, ma il nesso causale con l’attività lavorativa”.**

La pronuncia del tribunale risulta assai significativa nel momento, in cui riconosce la **natura lavorativa dell’infortunio occorso in ambiente domestico** durante lo svolgimento della prestazione.

La decisione contribuisce a chiarire che lo *smart working* non è estraneo alla tutela assicurativa!

Se l’evento lesivo si verifica durante la prestazione lavorativa e in connessione funzionale con essa, la copertura Inail non può essere esclusa per il solo fatto che il luogo coincida con l’abitazione del dipendente.

Infatti La Legge 81/2017, al capo II, Lavoro Agile, nell'articolo 20 garantisce al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore al lavoratore in presenza. Inoltre nell'articolo 23 si rafforza il concetto in cui si obbliga il datore di lavoro a garantire la **stessa tutela assicurativa** di un lavoratore in presenza e a estendere l'assicurazione obbligatoria INAIL contro infortuni sul lavoro e malattie professionali anche allo smart working.

Non è la prima volta che l'Inail viene condannata al riconoscimento e al risarcimento di un infortunio durante una prestazione lavorativa effettuata in modalità "Agile".

Ricordiamo un altro caso emblematico, riguardante una lavoratrice caduta dalle scale mentre era al telefono per lavoro, in cui il **Tribunale di Treviso (2021)** ha riconosciuto l'infortunio come lavorativo e riconoscimento del danno biologico.

Persino gli "infortuni in itinere" sono stati riconosciuti dal **Tribunale di Milano (2024), stabilendo** un precedente importante a favore di una lavoratrice agile, caduta durante un permesso orario per andare a prendere la figlia a scuola. In questo caso il giudice ha considerato la breve uscita come **deviazione necessaria e non evitabile**, rientrando nella tutela INAIL.

Concludiamo ricordando il principio fondamentale della legge 81/2017, in cui la "parità normativa" del lavoratore agile con quello in presenza non può essere considerata solo in termini economici e/o d'inquadramento contrattuale, ma va anche pretesa, ancor più dal RLS e RSA, la tutela sostanziale sul piano di salute e sicurezza del lavoratore non in presenza, che non può semplicemente esaurirsi nell'informativa annuale sui rischi specifici e generici da parte del datore di lavoro.

DIPARTIMENTO SALUTE E SICUREZZA
FISAC CGIL NAZIONALE