PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6193 di Giovedì 12 novembre 2026

Sicurezza dei lavoratori in smart working: il nuovo quadro giuridico

Come e con quali effetti sanzionatori l'informativa annuale sui rischi generali e specifici - già prevista a partire dal 2017 - è stata ricollocata dalla Legge 34 del 2026 all'interno del sistema penale di prevenzione di cui al D.Lgs.81/08.

Quest'anno importanti novità normative hanno interessato l'istituto del lavoro agile - comunemente chiamato, con un'espressione in uso nel mondo anglosassone, *smart working* - sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Prima di esaminarle, vediamo sinteticamente quali sono i tratti caratteristici di tale istituto.

La disciplina del lavoro agile è contenuta nella **Legge 22 maggio 2017 n.81**, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, che, all'art.18 c.1, promuove 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."*

In tal senso, nel lavoro agile *"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."*

La norma prosegue poi, al comma 2, precisando che *"il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa."*

Premessa dunque la natura dell'istituto giuridico, come già anticipato, circa **sei mesi fa il legislatore è intervenuto a (ri)disciplinare** in maniera incisiva il lavoro agile per ciò che concerne gli obblighi di tutela gravanti sul datore di lavoro nei confronti dei lavoratori operanti in tale modalità.

La **Legge 11 marzo 2026 n.34** *("Legge annuale sulle piccole e medie imprese")*, che è in vigore dal 7 aprile 2026, ha infatti introdotto all'interno del Testo Unico di Salute e Sicurezza una disposizione specificamente dedicata alle modalità di tutela dei lavoratori operanti in regime di *smart working*.

In particolare, l'art.11 di tale provvedimento, avente ad oggetto la *"salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile"*, ha **introdotto un nuovo comma (7-*bis*) all'interno dell'art.3 del D.Lgs.81/08** *("campo di applicazione"),* che prevede che, *"per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che **non** rientrano nella **disponibilità giuridica** del datore di lavoro, l'assolvimento di **tutti gli obblighi di sicurezza** compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei **videoterminali,** è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando **l'obbligo del lavoratore di 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".*

Occorre anzitutto tenere presente che l'ambito applicativo di tale disposizione ha ad oggetto solo ed esclusivamente l'attività svolta *"in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro",* per cui tutte le indicazioni in essa contenute - la cui portata sarà esaminata di seguito, a partire da tale presupposto che sarà dato per implicito - non possono essere applicate indiscriminatamente al di fuori di tale caso.

Non deve sfuggire, poi, il fatto che tale nuova disposizione fa espresso riferimento all'*"assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro",* precisando anche che in essi rientrano anche quelli connessi all'uso dei videoterminali, ma senza limitare l'applicazione della norma solo agli obblighi legati all'utilizzo di tali attrezzature.

Oltre ad aver introdotto questo nuovo precetto, il legislatore ha anche ridisegnato - rispetto al passato - il quadro sanzionatorio correlato.

Sotto tale profilo, infatti, l'art.55 c.5 del D.Lgs.81/08 è stato modificato in termini estensivi in modo tale da ricomprendere anche la nuova fattispecie; ne risulta così che, ad oggi, il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la **pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda** ***"per la violazione dell'obbligo informativo*** *di cui all'articolo 3, comma 7-bis".*

Pubblicità

Per poter inquadrare correttamente la reale portata della nuova norma, dobbiamo necessariamente partire dal presupposto "storico" che l'obbligo dell'informativa di cui sopra rivolta ai lavoratori operanti in regime di lavoro agile e agli RLS è già in vigore nel nostro ordinamento giuridico a partire dal 2017.

Da quasi dieci anni, infatti, è in vigore **l'art.22 della già citata Legge 22 maggio 2017 n.81**, secondo cui *"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."*

Allo stesso modo, la medesima norma aveva già stabilito, quasi dieci anni or sono, che *"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."*

Dunque, a questo punto, non si può non domandarsi: qual è il reale valore aggiunto apportato dalla nuova disciplina di salute e sicurezza introdotta quest'anno all'interno dell'art.3 del Testo Unico di Salute e Sicurezza in materia di lavoro agile?

La risposta a tale quesito è rinvenibile nella **documentazione parlamentare esplicativa del *"Disegno di legge annuale sulle piccole e medie imprese"*** che ha condotto all'emanazione della Legge n.34 del 2026, introduttiva del nuovo comma 7-*bis* dell'art.3 del D.Lgs.81/08 (Dossier A.C. 2673 del 10 novembre 2025).

Tale documento ha infatti precisato che, con la nuova disciplina, il legislatore *"specifica che **l'adempimento,** da parte del datore di lavoro, **dell'obbligo, già vigente,** di consegna al lavoratore interessato e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione in oggetto del rapporto di lavoro **costituisce l'adempimento di tutti gli obblighi di sicurezza applicabili** alla medesima modalità, ivi compresi quelli inerenti all'utilizzo dei videoterminali."*

Sul piano del coordinamento normativo tra le diverse fonti, quindi, il Dossier parlamentare sottolinea che *"si rileva che la novella di cui alla lettera a) concerne il d.lgs.9 aprile 2008, n.81, mentre le norme già vigenti summenzionate sono poste dall'articolo 22 della L.22 maggio 2017, n.81",* raccomandando, di conseguenza, al legislatore di valutare *"l'opportunità, sotto il profilo redazionale, di un coordinamento e accorpamento della disciplina"* (accorpamento cui non si è proceduto).

Per quanto riguarda, ancora, l'introduzione della nuova sanzione prevista per la violazione dell'obbligo di consegna dell'informativa, il documento parlamentare precisa che *"la suddetta sanzione penale introdotta dalla novella di cui alla successiva lettera b) - sanzione costituita dall'arresto da due a quattro mesi o da un'ammenda - è posta con riferimento sia al datore di lavoro sia al dirigente (eventualmente delegato)".*

Sostanzialmente, dunque, occorre guardare al **rapporto tra lo strumento dell'informativa previsto dalla Legge 81 del 2017 e quello del nuovo articolo 3 c.7-*bis* del D.Lgs.81/08** - introdotto quest'anno - nell'ottica di una **integrazione e ricollocazione di tale strumento giuslavoristico nell'ambito del sistema penale di salute e sicurezza previsto dal D.Lgs.81/08, con tutte le conseguenze sanzionatorie del caso**, già evidenziate.

In tal senso, l'informativa annuale ai lavoratori in *smart working* e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza diviene così, nel perimetro dell'ambito applicativo posto dal legislatore, la modalità di assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza *"compatibili"* con il lavoro agile svolto *"in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro".*

Per quanto riguarda, poi, le prassi amministrative in materia, occorre ricordare che, subito dopo l'entrata in vigore della Legge n.34 del 2026, è intervenuta sull'argomento la **Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n.780 del 15 aprile 2026** recante *"Prime indicazioni operative"* su tale legge.

Con tale Nota, l'Ispettorato ha precisato che le disposizioni contenute nella Legge 34 ***"si inseriscono nel quadro normativo già***

delineato dalla legge sul lavoro agile, integrandone le previsioni e rafforzando gli obblighi *inerenti alla tutela dei lavoratori che operano fuori dai locali aziendali."*

L'INL ha poi ricordato che, *"conseguentemente, è stato modificato anche l'art.55, comma 5, lett.c) prevedendo la medesima sanzione per il datore e il dirigente dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro "per la violazione dell'obbligo informativo di cui all'art.3, comma 7-bis"."*

Sul tema relativo all'obbligo assicurativo dei lavoratori in regime di lavoro agile, inoltre, già la **Circolare INAIL del 2 novembre 2017 n.48** aveva a suo tempo sottolineato che *"l'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n.81, dopo aver* ***esteso espressamente la tutela assicurativa Inail al lavoratore "agile"*** *(comma 2) prevede, al comma 3, che 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 svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ... 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."*

Di conseguenza, *"se ne deduce che l'art.23 circoscrive la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro all'esistenza di una* ***diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche*** *con riguardo alla fattispecie dell'infortunio* ***in itinere,*** *che viene riconosciuto, come si è visto, solo 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 (comma 3)."*

Sotto il profilo **giurisprudenziale,** la tematica dell'infortunio del lavoratore in *smart working* è stata oggetto - tra le altre - di due interessanti e relativamente recenti pronunce di merito.

Partiamo con **Tribunale di Padova, Sez. Lav., 8 maggio 2025 n.462,** che ha accolto le richieste di una lavoratrice che si era infortunata mentre svolgeva la propria attività lavorativa in *smart working.*

In particolare, *"la ricorrente ha chiesto il riconoscimento nella misura del 12% della causa lavorativa dell'infortunio sul lavoro occorso in data ...2022, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative presso la propria abitazione."*

E' stata riconosciuta alla ricorrente un'invalidità del 9% e il Giudice ha condannato l'INAIL alla corresponsione delle spese di lite in favore della stessa oltre che alla rifusione delle spese mediche sostenute.

Concludiamo con **Tribunale di Milano, Sez. Lav., 16 settembre 2024**, con cui il Giudice si è pronunciato sul tema dell'infortunio *in itinere* durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile.

In particolare, era accaduto che la ricorrente, dipendente dell'Agenzia delle Accise, Dogane e Monopoli, aveva convenuto in giudizio l'INAIL facendo presente che, a partire dal 2020, era stato attivato dalla sua organizzazione lo *smart working, "quale*

misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Ciò comportava lo *"svolgimento della **prestazione presso il domicilio,** previa indicazione dell'indirizzo personale di posta elettronica e del numero di telefono cellulare ai fini della reperibilità durante l'orario di lavoro e per eventuali comunicazioni urgenti".*

La ricorrente dichiarava poi *"di essere stata anch'essa collocata in smart working da tale data, con assegnazione del **pc portatile dell'ufficio** e abilitazione all'accesso dalla propria abitazione ai sistemi informatici dell'Agenzia".*

La lavoratrice stava appunto operando in *smart working* presso la propria abitazione anche il giorno in cui aveva subito l'infortunio.

Nello specifico, ella aveva *"avvertito l'Ufficio con e-mail delle ore 11:38, come da procedura, di quanto segue: "come da nota prot. [...], con la presente comunico che mi assenterò in data odierna dalle 12:15 al fine di poter ritirare mia figlia da scuola. Provvederò ad inviare una mail al mio rientro e recupererò il permesso entro la giornata di oggi".*

A questo punto la ricorrente era uscita di casa e, nel recarsi presso la scuola della figlia, dichiarava *"di essere rovinata improvvisamente al suolo, durante il percorso a piedi, alle ore 12.20-12.25 circa, provocandosi distorsione piede DX ed escoriazioni al ginocchio SX"* e, quindi, *"di essersi recata immediatamente **al Pronto Soccorso**..., ove aveva **denunciato l'infortunio sul lavoro".***

La sentenza specifica che *"l'INAIL aveva definito negativamente l'infortunio con la seguente motivazione: "l'infortunio viene definito negativamente in quanto l'infortunio non risulta avvenuto per rischio lavorativo, bensì per il verificarsi di rischio generico incombente su tutti i cittadini e comune ad altre situazioni del vivere quotidiano."*

Il Giudice ha però dato ragione alla lavoratrice, accogliendone il ricorso.

Il Tribunale premette, anzitutto, che *"l'infortunio in questione, secondo l'INAIL, non sarebbe un infortunio in itinere, ma un infortunio avvenuto mentre il lavoratore godeva di un permesso per motivi personali."*

Tuttavia, come già anticipato, il Giudice non ha condiviso l'approccio dell'INAIL, ritenendo invece che ***"i permessi retribuiti sono riconosciuti dall'ordinamento in ipotesi tassative,** previste dalla legge o dai contratti collettivi, per le quali l'ordinamento ha operato un bilanciamento di interessi, sancendo la **preminenza di specifici interessi costituzionalmente garantiti** del lavoratore nei confronti dell'interesse del datore di lavoro alla continuità produttiva."*

In tal senso, *"basti pensare ai permessi per l'assistenza ai disabili, ai permessi e congedi per ragioni familiari, ai permessi per*

motivi di studio, per visite mediche, ecc."

A fronte di tale quadro, *"la sospensione dell'attività lavorativa non dipende, quindi, da scelte voluttuarie del dipendente, ma è di volta in volta giustificata da ragioni connesse all'esercizio di diritti personali del lavoratore che altrimenti verrebbero sacrificati."*

Conseguenza di ciò è che, *"nell'ottica di tale contemperamento di interessi non può, pertanto, sostenersi che il lavoratore, mentre esercita un diritto alla sospensione dell'attività lavorativa riconosciuto dalla legge per le ragioni sopra evidenziate, non sia tutelato durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro."*

Secondo il Giudice, quindi, *"per tali ragioni la tesi dell'Inail non può essere condivisa."*

Nel caso di specie, infatti, *"il permesso è stato chiesto dalla ricorrente al fine di andare a prendere la propria figlia minore a scuola [...]: la temporanea sospensione dell'attività lavorativa si ricollega, quindi, all'adempimento dei doveri genitoriali ed è pienamente indennizzabile alla luce di quanto chiarito dalla Suprema Corte e sopra ulteriormente osservato."*

Del resto, la sentenza precisa che *"non è contestata, d'altra parte, alcuna anomala deviazione dal percorso indicato in ricorso tra l'abitazione della ricorrente e la scuola."*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

***Scarica la normativa*:**

Legge 11 marzo 2026, n. 34 - Legge annuale sulle piccole e medie imprese

Ispettorato Nazionale del Lavoro - Nota n. 780 del 15 aprile 2026 - Legge 11 marzo 2026 n. 34. Legge annuale sulle piccole e medie imprese. Prime indicazioni operative

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Tribunale di Padova, Sez. Lav. - Sentenza n. 462del 08 maggio 2025 - Caduta della lavoratrice nello svolgimento delle mansioni lavorative presso la propria abitazione. Riconosciuto l'infortunio sul lavoro.

Tribunale di Milano, Sez. Lav., Sentenza del 16 settembre 2024 - Infortunio in itinere della dipendente in smart working.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it