PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6135 di Lunedì 24 agosto 2026

Smart Working: la valutazione dei rischi e gli obblighi normativi

Una tesi di laurea si sofferma sulla modalità di lavoro in smart working. Focus sugli obblighi di datori di lavoro e lavoratori e sulla valutazione dei rischi alla luce del D.Lgs. 81/2008 e della Legge n. 81/2017.

Brescia, 24 Ago ? In Italia il **lavoro agile**, chiamato anche smart working, è stato introdotto dalla 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*".

Si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato dove "datore di lavoro e lavoratore possono accordarsi per organizzare la prestazione lavorativa per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e tramite l'ausilio di strumenti tecnologici". E l'accordo agisce "sia nell'interesse produttivo del datore che a vantaggio di un'autonomia gestionale del lavoratore".

Dunque, l'elemento distintivo del lavoro agile è "costituito proprio dall'**accordo individuale** tra il lavoratore e il datore di lavoro, che deve essere redatto in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova e comunicato al Ministero del Lavoro".

A tornare a parlare, anche a livello normativo, della **modalità di lavoro in smart working**, una forma di lavoro a distanza che si è particolarmente sviluppata durante l' emergenza pandemica, è una delle tesi di laurea premiate nell'edizione 2023 del "**Premio tesi di laurea nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro e sostenibilità**" organizzato dalla Fondazione AiFOS e di cui PuntoSicuro è mediapartner.

La tesi, intitolata "**Smart Working: opportunità e rischi. Analisi dell'impatto sul benessere dei lavoratori**", è stata realizzata, nell'anno accademico 2021/2022, da **Magurano Mariachiara** per il Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro (Dipartimento universitario clinico di scienze mediche, chirurgiche e della salute) presso l'Università degli studi di Trieste.

Dopo aver trattato in un precedente articolo di presentazione della tesi i vantaggi e gli svantaggi delle attività svolte in modalità smart working, riprendiamo ora l'argomento concentrandoci su un aspetto rilevante: la **valutazione dei rischi** degli smart worker.

Nell'articolo ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- Smart Working: dematerializzazione e valutazione dei rischi

- Smart Working: normativa, informativa e valutazione
- Smart Working: obblighi del datore di lavoro e del lavoratore

Pubblicità

Smart Working: dematerializzazione e valutazione dei rischi

La tesi ricorda che il **D.lgs. 81/2008** si applica anche al lavoro agile, dato che quest'ultimo "non è che una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato".

Tuttavia con la **dematerializzazione del luogo di lavoro** "si è reso ancora più difficile effettuare la valutazione di tutti i rischi soprattutto quando i dipendenti lavorano da casa propria". E in questo scenario lavorativo "e in particolare durante il periodo emergenziale, si sono sviluppati in maniera esponenziale i concetti di sicurezza partecipata, responsabilità e autoresponsabilità presenti nel D.lgs. 81/2008 e sviluppati nei vari modelli disciplinati di lavoro a distanza".

Secondo alcuni documenti, pubblicati dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) con indicazioni e consigli per il **telelavoro** e smart working, i **principali aspetti da considerare per la valutazione dei rischi** sono: "l'ambiente di lavoro, l'attrezzatura di lavoro, lo stress e il benessere mentale, i rischi legati al lavorare da soli e altri rischi generali per la sicurezza", ad esempio con riferimento ai rischi elettrici, rischi di scivolamenti, cadute e movimentazione manuale dei carichi. E, dunque, nel lavoro agile la "predisposizione di adeguate misure di prevenzione per la salute e la sicurezza dei lavoratori agili non deve essere sottovalutata, semmai incrementata in considerazione del rischio di sovraesposizione. È anche importante effettuare un'analisi a livello organizzativo, andando a considerare la fornitura di attrezzature adeguate, la formazione dei dipendenti e l'attuazione di misure per prevenire l'isolamento sociale".

Smart Working: normativa, informativa e valutazione

Nel documento Inail " Lavoro agile in situazioni emergenziali - Applicazione di un modello "ibrido" tra lavoro agile e telelavoro" si ricorda che il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza è garantito attraverso la consegna al dipendente "agile" e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), di "un'**informativa scritta**, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro".

La consegna dell'informativa non è "da sola sufficiente per garantire salute e sicurezza, anche il lavoratore agile è parte attiva negli adempimenti relativi alla sicurezza: questi deve, difatti, cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione a distanza".

La tesi, a questo proposito, riprende quanto contenuto nell'articolo 22 della **Legge n. 81/2017** che stabilisce quanto segue:

1. *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.
2. *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.*

Tuttavia, la normativa inerente al lavoro agile "non fornisce indicazioni sulla **valutazione dei rischi specifici**; perciò, il riferimento di legge" è costituito dall'articolo 3 (Campo di applicazione) del D.lgs. 81/2008 che afferma al comma 10:

10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, [...] *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.*

Quindi i due titoli del D.lgs. 81/2008 da applicare agli smart worker ? continua la tesi - sono:

- **Titolo VII**: Attrezzature munite di videoterminali, che trova il suo regolamento attuativo nell'Allegato XXXIV del medesimo decreto: Videoterminali - Requisiti minimi
- **Titolo III**: Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale.

Smart Working: obblighi del datore di lavoro e del lavoratore

Si indica, dunque, che pur avendo una maggiore libertà, "il dipendente in modalità di lavoro agile è comunque **vincolato al potere disciplinare e di controllo del datore di lavoro**. L'esercizio del potere disciplinare e di controllo a distanza presenta delle particolarità, per questo motivo, le modalità di esercizio di queste prerogative da parte del datore di lavoro devono essere disciplinate nell'accordo relativo allo svolgimento del lavoro agile".

E per definire gli **obblighi del datore di lavoro** si fa riferimento all'articolo 18 del decreto legislativo 81/2008, che dichiara:

"1. *Il datore di lavoro [...] e i dirigenti, [...] devono:*

[...] d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

[...] h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

[...] *n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*

[...] bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità."

Il fatto che il lavoro venga svolto in un luogo diverso dall'ufficio non esonera, dunque, il datore di lavoro "ad applicare ed eseguire quanto appena descritto, come ad esempio l'obbligo di sottoporre il lavoratore alla sorveglianza sanitaria e di formazione. La stessa cosa vale anche per i **lavoratori** che hanno l'obbligo di osservanza delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro".

Infatti, se il datore di lavoro si fa carico di una serie di responsabilità, "anche il **lavoratore da remoto** deve rispettare alcune disposizioni". Il lavoratore deve "cooperare con il datore di lavoro al fine dell'attuazione delle misure di prevenzione e organizzative messe in atto ai fini della sicurezza e salute sul lavoro" e gli obblighi del lavoratore sono ben definiti nell'**articolo 20** del D.lgs. 81/2008:

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, [...];

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

[...] h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente che devono essere computati nell'ambito dell'orario di lavoro, ad eccezione di quelli compiuti in fase preassuntiva.

Rimandiamo alla lettura integrale della tesi che, riguardo agli obblighi, si sofferma anche sulla **direttiva n. 3/2017** contenente linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Segnaliamo, infine, che la tesi oltre a parlare di rischi e misure di prevenzione fornisce una valutazione, tramite un questionario valutativo, delle ricadute complessive connesse all'applicazione dello smart working nel mondo del lavoro.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Smart Working: opportunità e rischi. Analisi dell'impatto sul benessere dei lavoratori", anno accademico 2021-2022, tesi di Magurano Mariachiara per il Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro presso l'Università degli studi di Trieste (formato PDF, 6.85 MB).

La tesi è scaricabile anche attraverso il portale " Biblioteca Tesi Sicurezza" in cui sono presenti gli elaborati che hanno partecipato al "**Premio tesi di laurea**".

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it