

Oltre i confini dell'ufficio: la sfida giuridica degli infortuni in smart working

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 28 Marzo 2025

Lo smart working offre flessibilità, ma solleva nuove responsabilità. Cosa accade se un dipendente si infortuna lavorando da casa, in un coworking o all'estero? Tra mobilità, sicurezza e coperture assicurative, il lavoro agile apre scenari complessi da conoscere e gestire.

Smart working oltre l'emergenza: rischi, garanzie e nuove regole

Negli ultimi anni, il **lavoro agile** – comunemente noto come **smart working** – ha assunto un ruolo centrale nell'organizzazione delle attività produttive di numerosi settori. La pandemia da COVID-19 ha certamente rappresentato un'accelerazione senza precedenti per l'adozione di questo modello, ma l'evoluzione normativa e tecnologica dimostra che il fenomeno è ben lontano dall'essere transitorio. Secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano^[1], lo smart working risulta ormai strutturale in ambiti come l'ICT, i servizi finanziari, il comparto assicurativo e quello dell'energia. Anche la Pubblica Amministrazione, sebbene con maggiore gradualità, ha iniziato ad adottare forme ibride di lavoro che prevedono attività da remoto.



Il lavoro in smart

Nel contesto privato, molte imprese hanno scelto di regolamentare lo smart working mediante policy interne che, pur rispettando le disposizioni della [Legge 22 maggio 2017, n. 81](#), cercano di bilanciare flessibilità organizzativa e continuità operativa. Proprio la Legge del 2017 definisce lo smart working come una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli di orario o di luogo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività**. In tale assetto, è necessario che il datore di lavoro rispetti determinati adempimenti amministrativi. In primo luogo, la modalità agile deve essere regolata mediante un **accordo individuale**, redatto per

iscritto, in cui sono disciplinati gli aspetti fondamentali dell'attività lavorativa: la **durata, i tempi di riposo, le modalità di disconnessione, nonché le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo, etc.** Nell'ambito dell'accordo individuale, il datore di lavoro potrebbe anche legittimamente orientare – entro limiti ragionevoli – le scelte del lavoratore in merito ai luoghi da cui svolgere la prestazione, introducendo specifiche limitazioni o escludendo alcune opzioni. In tale prospettiva, i [coworking](#) potrebbero essere indicati come ambienti preferenziali, rappresentando una valida alternativa alla prestazione resa esclusivamente presso l'a

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento