

■ M. Frediani si confronta con le modifiche in tema sicurezza nel lavoro agile

LAVORO AGILE: DALLA PRESCRIZIONE ALLA SANZIONE*

DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

Il 7 aprile 2026 sono entrate in vigore le disposizioni contenute nell'articolo 11 della Legge n. 34 dell'11 marzo 2026, il primo provvedimento specificamente dedicato alle piccole e medie imprese (c.d. "Legge PMI 2026"), pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 23 marzo 2026.

Pur avendo come destinatario primario le imprese di minori dimensioni, le norme in materia di salute e sicurezza nel lavoro agile operano su base generale, estendendosi a tutti i datori di lavoro che abbiano in essere rapporti di lavoro in modalità *smart working* ai sensi della Legge n. 81/2017.

La disposizione interviene sul Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro), inserendo il nuovo comma 7-*bis* all'articolo 3, con effetto immediato e senza alcun periodo transitorio.

DALLA PRESCRIZIONE ALLA SANZIONE

È necessario chiarire che la Legge n. 34/2026 non introduce un obbligo nuovo.

L'articolo 22 della Legge n. 81/2017 già prevedeva, nell'ambito della disciplina ordinaria del lavoro agile, la consegna annuale di un'informativa scritta ai lavoratori riguardante i rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali.

Ma l'aporia del previgente quadro normativo era evidente: tale obbligo non era assistito da alcun apparato sanzionatorio esplicito nel Testo Unico sulla sicurezza, relegandolo di fatto a una previsione priva di potere deterrente.

Il vero cambio di paradigma non risiede nel contenuto dell'obbligo, già noto agli operatori, bensì negli esiti della sua inosservanza: la violazione è oggi contestabile direttamente

dall'organo di vigilanza, con rilevanza penale. Con l'inserimento del comma 7-*bis* nell'art. 3 del D.lgs. n. 81/2008 e la conseguente modifica dell'art. 55, co. 5, lett. c), del medesimo decreto, la consegna dell'informativa sulla sicurezza si trasforma da obbligo civilistico a contravvenzione penale, con tutto ciò che ne consegue in termini di responsabilità individuale del datore di lavoro e di esposizione ispettiva dell'impresa.

CONTENUTO, FORMA E PERIODICITÀ DELL'INFORMATIVA

L'informativa deve essere redatta in forma scritta e consegnata a ciascun lavoratore in *smart working* nonché al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La cadenza è almeno annuale, fatto salvo il dovere di aggiornamento tempestivo in presenza di variazioni significative delle condizioni di rischio.

I contenuti minimi obbligatori riguardano:

- i rischi generali connessi alla prestazione fuori sede, tra cui stress da iperconnessione, sedentarietà prolungata e rischi posturali;
- i rischi specifici legati al ruolo, con particolare riferimento all'utilizzo dei videotermini, alla gestione di dati sensibili e agli strumenti tecnici impiegati;
- le misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro e le istruzioni operative per la corretta esecuzione della prestazione in sicurezza;
- l'indicazione dell'obbligo di cooperazione del lavoratore all'attuazione delle misure di prevenzione, anche ai sensi del nuovo comma 7-*bis*.

La norma non prescrive un *format standard*, rimandando alla prassi aziendale la definizione della struttura documentale.

Tuttavia, è fortemente caldeggiato l'utilizzo ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in LG, 5/2026, pag. 432 dal titolo *L'integrazione del lavoro agile nell'ecosistema del Testo Unico sulla sicurezza*.

di modelli validati da professionisti della sicurezza sul lavoro, adattati alle specificità del ruolo e del contesto organizzativo.

IL REGIME SANZIONATORIO

In caso di mancata consegna dell'informativa scritta al lavoratore e al RLS, il datore di lavoro è soggetto a sanzioni che vanno dall'arresto da due a quattro mesi fino a un'ammenda che può raggiungere i 7.403,96 euro. L'entità della sanzione riflette la gravità che il legislatore attribuisce all'omissione informativa in un contesto lavorativo privo di sorveglianza diretta.

Le sanzioni si configurano come contravvenzioni, direttamente contestabili dagli organi di vigilanza (Inl, Asl/Ats competenti) in sede di ispezione.

Non è previsto alcun regime di prescrizione obbligatoria preventiva che consenta al datore di lavoro inadempiente di regolarizzare la propria posizione prima dell'irrogazione della sanzione. L'adempimento deve pertanto essere già in essere al momento del controllo.

Si precisa che le sanzioni si applicano indipendentemente dalla dimensione dell'impresa: la norma, pur inserita nella Legge PMI, opera su tutte le organizzazioni che utilizzano il lavoro agile.

Alle sanzioni penali e amministrative si aggiungono le potenziali conseguenze in termini di responsabilità civile del datore di lavoro in caso di infortunio del lavoratore in *smart working*, aggravate dall'inadempimento informativo documentato.

ADEMPIMENTI IMMEDIATI PER I DATORI DI LAVORO

Considerata l'operatività immediata della norma, senza periodi transitori, i datori di lavoro sono tenuti fin da subito a adottare le seguenti misure:

- predisposizione dell'informativa scritta sulla sicurezza, adeguata alle specificità del ruolo e del contesto aziendale, con riferimento puntuale ai rischi generali, ai rischi da videoterminale e ai rischi specifici del profilo professionale;
- consegna individuale a ciascun lavoratore in *smart working* e al RLS, con acquisizione della firma per ricevuta o, in alternativa, me-

diante strumenti digitali tracciabili (PEC, piattaforme di firma elettronica);

- implementazione di un sistema di archiviazione e tracciabilità della consegna, idoneo a dimostrare l'adempimento in sede ispettiva;
- calendarizzazione del rinnovo annuale dell'informativa, con previsione di aggiornamenti straordinari in caso di modifica sostanziale delle condizioni di lavoro o di rischio;
- verifica della conformità degli accordi individuali di lavoro agile già in essere con i nuovi requisiti normativi, con eventuale integrazione documentale.

Per le imprese prive di un RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), è opportuno il ricorso a un consulente esterno abilitato ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, al fine di garantire la conformità tecnica e giuridica dell'informativa prodotta.

CONCLUSIONI

L'entrata in vigore delle nuove disposizioni segna un momento di maturità normativa nel percorso di regolamentazione del lavoro agile in Italia. A quasi un decennio dall'introduzione della Legge n. 81/2017, il legislatore compie un passo avanti: dotare di efficacia coattiva obblighi che il mercato aveva ignorato nella loro veste puramente civilistica.

Il risultato è un'armonizzazione tra la flessibilità organizzativa garantita dallo *smart working* e la tutela effettiva della salute e sicurezza del lavoratore, anche quando la prestazione avviene in ambienti al di fuori del controllo diretto del datore di lavoro.

La sfida per le imprese, in particolare per le PMI che presentano i più bassi tassi di adozione, consiste nel concepire il lavoro agile non più come beneficio discrezionale, ma come istituto strutturato e presidiato del sistema di sicurezza aziendale.

Per le imprese che avevano già adottato buone prassi, la norma non cambia nulla.

Per quelle che non l'avevano fatto, il costo dell'inadempimento diventa ora misurabile e immediato: la conformità normativa, in questo ambito, non è più una scelta ottimale ma un obbligo esigibile dal primo giorno.