

Circolare n° 9/2026

OBBLIGHI SICUREZZA PER LAVORATORI IN SMART WORKING

Gentile Cliente,

Il Disegno di Legge 1484-B, introduce alcune modifiche al D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riguardanti il lavoro agile (smart working).

ART. 11 Legge 34/2026: Salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile

Viene integrato il campo di applicazione del D. Lgs. 81/08 (Art. 3) con i lavoratori in modalità agile (smart working), ovvero inserendo l'attività lavorativa che non rientra nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, in particolare quella che concerne l'uso dei videotermini.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire annualmente un'informativa scritta sui rischi generali e specifici ai suoi lavoratori e RLS.

Il lavoratore ha l'obbligo di cooperare con il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione.

Sono state introdotte le relative sanzioni nell'articolo 55 del D. Lgs. 81/08 in caso di violazione dell'obbligo informativo previsto per il lavoro agile.

La disposizione riguarda tutte le prestazioni lavorative svolte in luoghi che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro: l'abitazione del dipendente, gli spazi di coworking, qualsiasi ambiente scelto dal lavoratore al di fuori dei locali aziendali.

Sebbene la norma sia inserita nella legge dedicata alle piccole e medie imprese, la sua portata è generale: si applica a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'organizzazione; l'articolo 22 della legge n. 81 del 2017 prevedeva già la consegna annuale di un'informativa scritta: la riforma del 2026 rafforza questo principio inserendolo direttamente nel Testo Unico e prevedendo sanzioni esplicite in caso di mancato adempimento.

Il documento informativo

Deve individuare due categorie di rischi:

- **i rischi generali connessi all'attività lavorativa**, come lo stress lavoro-correlato e l'affaticamento visivo da uso prolungato degli schermi;
- **i rischi specifici legati alla modalità agile**, tra cui ergonomia della postazione domestica, postura, organizzazione delle pause e sicurezza elettrica dell'ambiente in cui si lavora.

La norma menziona espressamente i videotermini: gli obblighi relativi all'uso di computer e dispositivi digitali si assolvono, nel lavoro agile, proprio attraverso questa informativa annuale. Il documento deve fornire indicazioni concrete e operative, non generiche. La consegna può avvenire anche in formato digitale, purché sia verificabile la ricezione da parte del destinatario.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE

Informativa annuale a lavoratori e RLS

L'informativa va consegnata con **cadenza almeno annuale** — e aggiornata ogni volta che cambiano mansioni, strumenti o condizioni di rischio rilevanti — a due soggetti distinti:

- al **lavoratore** che svolge la prestazione in modalità agile, a prescindere dal numero di giornate lavorate da remoto;
- al **rappresentante** dei lavoratori per la sicurezza (RLS), chiamato a esercitare un controllo diffuso sulla qualità delle misure adottate dall'azienda.

Sanzioni

La mancata consegna dell'informativa non è più una violazione formale.

Il nuovo articolo 55, comma 5, lettera c) del D.Lgs. 81/2008 prevede per il datore di lavoro inadempiente l'arresto da 2 a 4 mesi oppure un'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

La sanzione scatta indipendentemente dal verificarsi di infortuni: il legislatore considera la consegna dell'informativa lo strumento preventivo essenziale per tutelare chi lavora fuori dai locali aziendali.

In Sintesi:

Le aziende che applicano il lavoro agile devono dotarsi di accordo **individuale scritto**, effettuare la **comunicazione telematica al Ministero del Lavoro** entro 5 giorni dalla sottoscrizione, **consegnare annualmente l'informativa sicurezza al lavoratore e all'RLS** e verificare che l'accordo disciplini in modo corretto riposi, disconnessione, strumenti utilizzati e regole di svolgimento della prestazione.