

di **GIORGIA GRANATI**

## Lavoro agile: nuovi adempimenti per le aziende su salute e sicurezza

*Dal 7.04.2026 sono in vigore le nuove disposizioni che obbligano le aziende a trasmettere un'informativa scritta ai dipendenti in smart working e ai rappresentanti per la sicurezza sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

Come spesso succede in Italia, non è detto che l'entrata in vigore di una legge produca immediatamente gli effetti sperati. L'ultimo esempio è dato dall'obbligo di trasmettere un'informativa scritta ai dipendenti in smart working, e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro: previsto dall'art. 22 L. 81/2017, è rimasto disatteso fino alla recente approvazione della norma annuale sulle piccole e medie imprese (**L. 11.03.2026, n. 34**) che, introducendo apposite sanzioni, lo ha reso di fatto perentorio.

Il principio che sta alla base della normativa (che si rivolge a tutte le imprese e non solo alle PMI) è che il lavoratore, **anche quando svolge le sue prestazioni in modalità agile, conserva integralmente i diritti e gli obblighi propri del rapporto di lavoro subordinato**, compresi ovviamente quelle inerenti alla salute e alla sicurezza.

**L'informativa**, quindi, è lo strumento attraverso il quale si realizza, nel lavoro agile, l'adempimento degli obblighi datoriali in materia, poiché la sicurezza sul lavoro deve essere effettiva, aggiornata e attinente alle condizioni reali di svolgimento della prestazione.

La legge, all'art. 11, lett. a), prevede che **la comunicazione, che va rinnovata annualmente, deve mettere in evidenza "i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro"**, non solo quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, ma anche gli aspetti ergonomici, il tecnostress, la difficoltà di disconnessione e l'uso corretto di dispositivi mobili e portatili. Restano fermi, da un lato, *"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"* e, dall'altro, la necessità da parte delle aziende di continuare a promuovere sessioni di formazione e informazione sui rischi connessi all'attività lavorativa. La vera novità, però, è stata introdotta dalla lett. b) del medesimo articolo che, intervenendo sull'art. 55, c. 5, lett. c) D.Lgs. 81/2008, per rafforzare l'effettività dell'obbligo informativo ha inserito la fattispecie tra quelle per le quali è **previsto un regime sanzionatorio** in caso di inadempimento, che può essere punito con l'arresto da 2 a 4 mesi o un'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro.

Pur essendo lontani i numeri registrati nel periodo pandemico (anni 2020 e 2021), quello del lavoro agile si è consolidato come fenomeno tutt'altro che residuale. Dalle stime dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, lo scorso anno sono stati circa 3 milioni e mezzo i lavoratori che per almeno parte del loro tempo hanno operato da remoto, +0,6% rispetto all'anno precedente; il maggiore aumento (+11%) si è registrato nel settore pubblico, nel quale oggi 555.000 persone lavorano in smart (che corrispondono al 17% dei dipendenti della PA); buono l'andamento anche nelle grandi imprese (+1,8%), dove oggi il 53% del personale lavora, almeno in parte, da remoto (parliamo di quasi 2 milioni di persone); mentre sono in controtendenza le piccole e medie imprese, nelle quali i lavoratori da remoto si sono ridotti sensibilmente (-7,7% nelle PMI, -4,8% nelle microimprese).

EBOOK AGGIORNATO

### Salute e sicurezza sul lavoro

Obblighi del datore di lavoro, valutazione  
dei rischi, attrezzature e formazione del personale.

SCOPRI SU  
RATIO STORE

