

Aprile, 2026

NEWSLETTER // **Corporate Compliance**



Health & Safety
Environment
Food
Compliance
Criminal Law



Smart Working e obblighi informativi sui rischi

**Sicurezza, videotermini e nuove responsabilità del
datore di lavoro dopo la Legge 11 marzo 2026, n. 34**

Contenuti

1. Introduzione
 2. Il quadro normativo di riferimento
 3. Lo Smart Working durante l'emergenza Covid-19
 4. L'informativa sui rischi nel Lavoro Agile
 5. Le novità introdotte dalla Legge 11 marzo 2026, n. 34
 6. Conclusioni
-

1. Introduzione

La recente Legge 11 marzo 2026, n. 34 (d'ora in avanti "**Legge**"), in vigore dal 7 aprile 2026, interviene in modo significativo sul tema della salute e sicurezza nel Lavoro Agile o "*Smart Working*", introducendo novità nel d.lgs. 81/2008. In particolare, l'art. 11 della Legge, dedicato alla "*Salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile*", inserisce il nuovo comma 7-bis all'art. 3 del d.lgs. 81/2008 rubricato "*Campo di applicazione*", rafforzando l'obbligo del datore di lavoro (d'ora in avanti "**DdL**") di garantire la tutela dei lavoratori anche quando l'attività è svolta in ambienti non direttamente riconducibili alla propria disponibilità giuridica.

La norma chiarisce che tali obblighi, anche con riferimento all'utilizzo dei videoterminali, devono essere assolti mediante la consegna con cadenza almeno annuale di un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi al Lavoro Agile, prevedendo inoltre una specifica sanzione penale in caso di inadempimento, ai sensi dell'art. 55, comma 5, lett. c), d.lgs. 81/2008.

2. Il quadro normativo di riferimento

Il Lavoro Agile è disciplinato dal Capo II della 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*" (d'ora in avanti "**L. 81/2017**"), che ne ha fornito una definizione organica collocandolo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato come modalità flessibile di esecuzione della prestazione.

In particolare, ai sensi dell'art. 18 della L. 81/2017, il Lavoro Agile è promosso quale *«modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa»*. Con specifico riferimento allo svolgimento della prestazione lavorativa, essa *«viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»*.

Come previsto dall'art. 19 della L. 81/2017, l'accordo individuale deve essere stipulato per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile non muta la natura subordinata del rapporto di lavoro, né i diritti e gli obblighi che ne derivano, i quali devono essere adeguati alle nuove possibilità di esecuzione delle prestazioni ovvero non limitate all'ambiente domestico, ma anche, anche a titolo esemplificativo, a spazi di *coworking* o *hub* dedicati.

In relazione ai profili di salute e sicurezza, l'art. 22 della L. 81/2017 stabilisce espressamente che il DdL è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore agile e, a tal fine consegna allo stesso e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale una informativa scritta nella quale sono riportati i rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il fondamento generale della responsabilità del DdL risiede nell'art. 2087 c.c., secondo cui la responsabilità datoriale di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore prescinde dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. Il DdL, infatti, come previsto dall'art. 18 della L. 81/2017, è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Lo Smart Working durante l'emergenza Covid-19

Durante la fase emergenziale determinata dalla diffusione del Covid-19, il ricorso allo Smart Working ha conosciuto un'espansione senza precedenti, sostenuta da un quadro normativo volto a garantirne l'immediata applicabilità.

I provvedimenti adottati nei primi mesi del 2020, in continuità tra loro, hanno consentito ai DdL di estendere unilateralmente la modalità di Lavoro Agile a tutti i rapporti di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla disciplina ordinaria di cui alla L. 81/2017. Parallelamente, sono state introdotte rilevanti semplificazioni anche con riferimento agli obblighi in materia di salute e sicurezza, prevedendo che l'informativa sui rischi potesse essere assolta in via telematica, anche mediante il rinvio a documentazione standard resa disponibile sito internet dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail). Tale deroga si è inserita in un contesto in cui restava comunque ferma la responsabilità del DdL nella tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Con il progressivo attenuarsi della situazione emergenziale, il legislatore ha poi avviato un percorso di graduale ritorno alla disciplina ordinaria, reintroducendo gli obblighi formali tipici del Lavoro Agile, tra cui quelli relativi agli accordi individuali e alle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In tale fase di transizione, si sono susseguiti diversi interventi di proroga dei termini per l'adempimento degli obblighi comunicativi, motivati dall'esigenza di consentire ai DdL un adeguamento progressivo alle nuove modalità operative, anche attraverso strumenti informatici semplificati. Si delinea una normativa che integra l'esperienza emergenziale e riconosce nello *Smart Working* uno strumento per garantire flessibilità organizzativa e continuità operativa.

4. L'informativa sui rischi nel Lavoro Agile

Nell'ambito del Lavoro Agile, la tutela della salute e sicurezza del lavoratore trova uno dei suoi principali strumenti nell'informativa sui rischi, già prevista dall'art. 22 della L. 81/2017. Tale disposizione pone in capo al DdL l'obbligo di trasmettere, con cadenza almeno annuale, una informativa al lavoratore e al RLS nella quale sono individuati i rischi connessi allo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali. Essa si configura, quindi, come uno strumento volto a diffondere con consapevolezza i possibili pericoli legati alle modalità di esecuzione dello *Smart Working*.

Il contenuto di tale documento deve distinguere tra rischi generali e rischi specifici:

- i primi attengono a fattori presenti in qualsiasi ambiente di lavoro, quali le condizioni dei locali, l'adeguatezza degli impianti elettrici, l'illuminazione, la ventilazione e, più in generale, l'organizzazione dell'attività lavorativa, inclusa la gestione delle pause e dei tempi di lavoro;
- i secondi, invece, identificano la modalità agile e sono strettamente connessi all'utilizzo di strumenti tecnologici, in particolare dei videoterminali, rispetto ai quali devono essere valutati i possibili effetti sull'apparato visivo, sulla postura e sul benessere psico-fisico complessivo del lavoratore. La postazione di lavoro deve pertanto essere configurata come un sistema ergonomico integrato, composto da piano di lavoro, seduta e dispositivi informatici (quali monitor, tastiera, mouse e altre periferiche), idoneo a minimizzare l'esposizione ai rischi biomeccanici e visivi. In tale prospettiva, l'informativa deve fornire indicazioni operative volte a prevenire disturbi muscolo-scheletrici, affaticamento visivo e fenomeni di stress lavoro-correlato, anche derivanti dall'uso intensivo di dispositivi digitali e dalla difficoltà di separare tempi di vita e di lavoro.

A fronte di tali obblighi, il lavoratore è chiamato a cooperare attivamente, adottando comportamenti conformi alle indicazioni ricevute e contribuendo all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal DdL.

5. Le novità introdotte dalla Legge 11 marzo 2026, n. 34

La Legge, in vigore dal 7 aprile 2026, introduce all'art. 11 *“Salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile”*, alcune modifiche al d.lgs. 81/2008. In particolare, all'art. 3, relativo al campo di applicazione del d.lgs. 81/2008, è stato inserito il comma 7-bis, il quale prevede che *«per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando 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»*.

Tale novità normativa, oltre a ribadire e rafforzare un obbligo già esistente, ne chiarisce l'ambito applicativo, con particolare attenzione alle prestazioni rese in luoghi sottratti al controllo diretto del DdL e valorizza il ruolo dell'informativa quale presidio essenziale di tutela rafforzando il coordinamento soprattutto con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Nel DVR, infatti, il DdL deve valutare in modo specifico i rischi connessi al Lavoro Agile, inclusi i rischi da uso di videoterminali in ambienti non aziendali, i profili ergonomici della postazione, i rischi organizzativi e psico-sociali (come ad esempio carico di lavoro, pause, isolamento, orari) e le eventuali condizioni soggettive che rendono alcuni lavoratori più esposti.

Per quanto riguarda il profilo sanzionatorio, la mancata trasmissione dell'informativa comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 55 del d.lgs. 81/2008, consistenti nell'arresto da due a quattro mesi o nell'ammenda da 1.200 a 5.200 euro. In questo senso, la Legge rende tale obbligo vincolante e rafforza significativamente il sistema di prevenzione responsabilizzando i DdL nella gestione dei rischi connessi allo *Smart Working*.

6. Conclusioni

Alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge, l'obbligo informativo in materia di salute e sicurezza nel Lavoro Agile acquista un ruolo più centrale all'interno del sistema di prevenzione previsto dal d.lgs. 81/2008.

Il DdL è oggi chiamato non solo a garantire la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori in ambienti sottratti alla propria disponibilità giuridica, ma anche a dimostrare concretamente l'adempimento di tale obbligo attraverso la predisposizione e la consegna periodica di un'informativa completa, aggiornata e coerente con le specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. In questo contesto, l'informativa non può più essere considerata un mero adempimento formale, bensì uno strumento operativo fondamentale di gestione del rischio, che impone alle aziende un'attenta attività di analisi, aggiornamento e personalizzazione dei contenuti, con particolare riferimento ai rischi connessi all'utilizzo dei videoterminali, all'organizzazione dei tempi di lavoro e ai profili di stress lavoro-correlato. Le imprese dovranno pertanto adeguarsi integrando l'informativa sui rischi all'interno dei processi aziendali di prevenzione.

In conclusione, il nuovo quadro normativo impone, alle aziende un approccio più strutturato e consapevole alla gestione dello *Smart Working*, nel quale la corretta informazione del lavoratore diventa il principale presidio di tutela in un contesto lavorativo sempre più flessibile e diffuso.



Contatti



B-HSE Società tra Avvocati a r.l.

Address: Corso d'Italia, 29, 00198, Roma

website: www.b-hse.it

email: info@b-hse.law

pec: b-hselaw@pec.it

cod.fisc. 15944151008

p.iva 15944151008

crea 1625132



Health & Safety
Environment
Food
Compliance
Criminal Law