

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6100 di Lunedì 15 giugno 2026

La sicurezza sul lavoro tra semplificazione normativa e lavoro agile

Riflessioni sulla legge annuale sulle piccole e medie imprese e sull'evoluzione del D.Lgs 81/2008. Focus su semplificazione normativa e lavoro agile. A cura di Elena Bruno, tecnico della prevenzione Asl Roma 5.

La Legge n. 34 dell'11.02.2026, c.d. Legge annuale sulle piccole e medie imprese (P.M.I.), si inserisce nel più ampio quadro degli interventi normativi periodici finalizzati a sostenere, semplificare e rafforzare il sistema produttivo nazionale, con particolare attenzione alle imprese di dimensioni minori.

Pubblicata in Gazzetta Ufficiale ed entrata in vigore il 7 aprile 2026, la legge si collega direttamente al sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, incidendo in modo significativo sul Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il D.Lgs. 81/2008, infatti, viene aggiornato per mantenere elevati livelli di tutela della salute e sicurezza, adattandosi anche a contesti produttivi più piccoli e spesso meno strutturati.

Dall'applicazione di tale novella legislativa deriva un sistema in cui la prevenzione non viene ridotta, ma resa più accessibile attraverso strumenti come modelli organizzativi semplificati, maggiore tracciabilità della formazione e nuove modalità di gestione degli obblighi informativi e formativi. In questo senso, le innovazioni introdotte incidono su diversi ambiti: la gestione della sicurezza nelle P.M.I., la formazione dei lavoratori anche nei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, il rafforzamento delle regole in materia di lavoro agile e la semplificazione di alcuni adempimenti nel settore agricolo. Tutti questi interventi condividono lo scopo comune di rendere il sistema prevenzionistico più vicino alla realtà concreta delle imprese, mantenendo comunque alto il livello di tutela dei lavoratori.

Pubblicità

Uno degli aspetti più rilevanti della riforma riguarda l'introduzione di **modelli semplificati** di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro, la cui elaborazione è affidata dal legislatore all'I.N.A.I.L., con lo specifico compito di adattarli alla realtà delle micro, piccole e medie imprese. L'idea di fondo è quella di applicare il principio di proporzionalità, rendendo gli obblighi di sicurezza più sostenibili per le imprese di minori dimensioni, senza però ridurre il livello di tutela dei lavoratori. L'I.N.A.I.L., oltre a definire questi modelli, è incaricato di supportare le imprese nella concreta applicazione della norma, mettendo a loro disposizione strumenti già predisposti per organizzare la prevenzione.

La novella normativa, inoltre, modificando l'art. 37 del D.Lgs 81/08, chiarisce che la **formazione del lavoratore** non dovrà essere interrotta, ma bensì essere assicurata, al lavoratore anche nei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, mantenendone la riqualificazione professionale in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò implica che la formazione non venga interrotta nei momenti di crisi aziendale. Anche in caso di ricorso alla cassa integrazione dei lavoratori, ma anzi diventa uno strumento utile per mantenere aggiornate le competenze degli stessi.

Sempre in materia formativa, viene anche ridefinito il **concetto di addestramento**. Esso deve essere svolto da personale esperto e direttamente sul luogo di lavoro, prevedendo delle prove pratiche finalizzate all'uso corretto e sicuro di attrezzature, macchine, impianti e dispositivi di protezione individuale. Viene inoltre sottolineata l'importanza delle esercitazioni pratiche e si apre alla possibilità di utilizzare tecnologie moderne di simulazione, sia in ambiente reale che virtuale.

Un ulteriore intervento riguarda il **lavoro in modalità agile**, il c.d. " smart working". Un aspetto particolarmente interessante dell'evoluzione del lavoro agile riguarda il suo utilizzo non solo per migliorare la produttività e il benessere dei lavoratori, ma anche come strumento di tutela della sicurezza in contesti complessi. In questo senso, il comportamento delle grandi aziende tecnologiche rappresenta un esempio significativo. Il settore delle c.d. "big tech" ha infatti reagito con grande rapidità a situazioni di crisi geopolitica ed economica, adottando soluzioni di lavoro remoto su larga scala. Alcune aziende hanno attivato protocolli di lavoro agile per proteggere i propri dipendenti in aree considerate a rischio, mentre altre realtà aziendali hanno esteso il lavoro da remoto a interi team, soprattutto in presenza di interruzioni operative e condizioni di instabilità o rischio per i lavoratori. Questo fenomeno dimostra come lo smart working si sia trasformato in uno strumento strategico di gestione del rischio, capace di garantire la continuità operativa delle imprese e, allo stesso tempo, la tutela dell'integrità fisica dei lavoratori. Se inizialmente il lavoro agile era visto principalmente come una forma di flessibilità organizzativa, oggi assume anche una funzione preventiva.

Collegando questo aspetto al quadro normativo, emerge con chiarezza come il D.Lgs. 81/08 debba essere interpretato in **modo dinamico**. La sicurezza sul lavoro non si limita più alla protezione all'interno dei luoghi aziendali, ma si estende anche alla capacità dell'organizzazione di adattarsi a scenari esterni. In questo senso, l'adozione del lavoro agile da parte delle grandi imprese può essere letta come una forma evoluta di prevenzione, in cui il datore di lavoro non si limita a ridurre i rischi presenti nel luogo di lavoro, ma sceglie di eliminare a monte l'esposizione al rischio, spostando l'attività lavorativa in contesti più sicuri.

I termini lavoro agile e smart working vengono ormai usati come sinonimi, rappresentando una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata da flessibilità, assenza di vincoli rigidi di orario e luogo, e organizzazione per obiettivi. Il lavoro può essere svolto in parte in azienda e in parte all'esterno, senza una postazione fissa.

Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, in tale modalità lavorativa introdotta in Italia dalla Legge n. 81/2017, si applicano comunque i principi del D.Lgs. 81/2008, anche se adattati a una realtà in cui il lavoratore opera fuori dai locali aziendali. In queste modalità di lavoro, viene rafforzato l'obbligo del datore di lavoro di fornire ai lavoratori un'**informativa scritta** almeno annuale, nella quale devono essere indicati i rischi generali e specifici connessi a questa particolare modalità di svolgimento della prestazione.

Poiché il lavoro avviene in ambienti non direttamente controllati dal datore di lavoro, la normativa punta soprattutto sulla prevenzione di tipo informativo e sulla responsabilizzazione del lavoratore, che è comunque tenuto a collaborare nell'attuazione delle misure di sicurezza. L'obiettivo è quello di adattare le misure di prevenzione alle nuove forme di lavoro, allo stesso tempo mantenendo saldo il principio fondamentale della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, che resta il cardine dell'intero sistema normativo.

Dal punto di vista aziendale, uno dei principali benefici è rappresentato dall'**aumento della produttività**. In molti casi, infatti, la

riduzione degli spostamenti e la maggiore autonomia nella gestione del tempo consentono ai lavoratori di concentrarsi meglio sulle attività da svolgere, riducendo tempi morti e interruzioni tipiche dell'ambiente d'ufficio. A questo si aggiunge una **maggiore flessibilità organizzativa**, che permette alle imprese di ottimizzare gli spazi fisici, ridurre i costi di gestione e, in alcuni casi, riorganizzare completamente il modello di lavoro in chiave più digitale. Un ulteriore vantaggio riguarda la **conciliazione tra vita privata e lavoro**.

Lo smart working consente ai lavoratori di gestire con maggiore equilibrio i propri impegni personali e professionali, riducendo lo stress legato agli spostamenti quotidiani e migliorando, in molti casi, il benessere generale. Tuttavia, l'aumento dell'utilizzo dello smart working ha portato anche nuove **sfide sul piano della salute e sicurezza sul lavoro**, infatti svolgendo l'attività lavorativa al di fuori degli ambienti aziendali, come ad esempio presso la propria abitazione o altri luoghi scelti dal lavoratore stesso, diventa più complesso garantire un controllo diretto delle condizioni di lavoro. Per questo motivo la normativa ha evoluto il proprio approccio, spostando l'attenzione da un modello basato sul controllo fisico del luogo di lavoro a un sistema fondato sull'informazione, sulla prevenzione e sulla responsabilizzazione del lavoratore.

In concreto, il datore di lavoro dovrà comunque valutare i rischi connessi al lavoro agile e inserirli all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi. Ciò non comporta una valutazione dell'abitazione del lavoratore in quanto tale, ma richiede piuttosto una considerazione più ampia dei rischi tipici propri di tale modalità lavorativa. Sul piano delle conseguenze, il mancato rispetto di questi obblighi può avere un peso rilevante: se il datore di lavoro non effettua la valutazione dei rischi o non fornisce l'informativa prevista, può essere soggetto a sanzioni previste dalla normativa sulla sicurezza sul lavoro e in caso di infortunio o malattia professionale riconducibile a carenze organizzative o informative, può emergere una responsabilità anche di tipo penale.

Scarica la normativa di riferimento:

[Legge 11 marzo 2026, n. 34 - Legge annuale sulle piccole e medie imprese](#)



Licenza [Creative Commons](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it