

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6036 di Mercoledì 11 marzo 2026

Lavoro agile e sicurezza sul lavoro: le novità della Legge annuale PMI 2026

Sicurezza sul lavoro e Legge PMI 2026: il nuovo obbligo di informativa annuale nel lavoro agile e l'estensione delle verifiche periodiche alle piattaforme di lavoro mobili elevabili secondo il D.Lgs. 81/2008.

Presentiamo un contributo dell'avvocato Rolando Dubini sul disegno di legge recante la "Legge annuale sulle piccole e medie imprese" che, approvato in Parlamento, deve ancora essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Il contributo analizza due interventi normativi di rilievo per il sistema prevenzionistico: da un lato la disciplina della salute e sicurezza nel lavoro agile, con l'introduzione del nuovo comma 7-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008 e del conseguente obbligo di informativa annuale sui rischi; dall'altro l'estensione del sistema delle verifiche periodiche obbligatorie alle piattaforme di lavoro mobili elevabili e alle piattaforme fuoristrada utilizzate nelle operazioni in frutteto.

Si tratta di modifiche che incidono direttamente sull'organizzazione aziendale della prevenzione, chiarendo il perimetro degli obblighi informativi del datore di lavoro nel lavoro agile e rafforzando il sistema dei controlli tecnici sulle attrezzature di lavoro a maggiore rischio.

Pubblicità

Il Parlamento ha approvato in via definitiva il **9 marzo 2026** il **DDL S. 1484-B**, recante la **Legge annuale sulle piccole e medie imprese**, attualmente in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Il provvedimento introduce rilevanti modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro), intervenendo su due profili distinti: la disciplina della salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile e le verifiche periodiche di specifiche attrezzature di lavoro.

Articolo 11: salute e sicurezza nel lavoro agile

L'articolo 11 della legge introduce un nuovo comma 7-bis all'articolo 3 del d.lgs. 81/2008, dedicato al **campo di applicazione del Testo unico sulla sicurezza**. La disposizione disciplina per la prima volta in modo organico gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore stesso.

Il nuovo obbligo informativo annuale

Il nuovo comma 7-bis stabilisce che l'assolvimento degli obblighi di sicurezza compatibili con la modalità di lavoro agile, in particolare quelli relativi all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di un'**informativa scritta, con cadenza almeno annuale**. Tale informativa deve individuare i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La norma si inserisce nel quadro degli obblighi informativi già previsti dall'articolo 36 del d.lgs. 81/2008, che impone al datore di lavoro di fornire ai lavoratori adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività dell'impresa in generale e sui rischi specifici cui è esposto ciascun lavoratore in relazione all'attività svolta. L'informativa annuale per il lavoro agile rappresenta dunque una **specificazione di tale obbligo generale**, adattata alle peculiarità della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali.

L'obbligo di cooperazione del lavoratore

La disposizione ribadisce espressamente 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 previsione si coordina con quanto già stabilito dall'articolo 20 del d.lgs. 81/2008, che impone a ogni lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

La giurisprudenza ha più volte sottolineato che "*gli obblighi di informazione del datore di lavoro devono essere specifici e non possono risolversi in indicazioni generiche, dovendo consentire al lavoratore di acquisire effettive conoscenze sui rischi e sulle misure di prevenzione*" (**Cassazione civile, sentenza n. 20051 del 6 ottobre 2016**).

Il regime sanzionatorio

L'articolo 11 modifica anche l'articolo 55, comma 5, lettera c), del d.lgs. 81/2008, introducendo una specifica **sanzione** per la violazione del nuovo obbligo informativo. Il datore di lavoro e il dirigente che omettano di consegnare l'informativa scritta prevista dal comma 7-bis dell'articolo 3 sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro, la stessa sanzione già prevista per la violazione degli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 del Testo unico.

Coordinamento con la disciplina del lavoro agile

La novella si inserisce in un contesto normativo in cui il lavoro agile, dopo la fase emergenziale legata alla pandemia da COVID-19, è tornato ad essere regolato dalla disciplina ordinaria contenuta negli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Tale disciplina prevede che il lavoro agile sia attuato mediante **accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore**, nel quale devono essere disciplinati, tra l'altro, i tempi di riposo del lavoratore, le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, e le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro.

La giurisprudenza recente ha chiarito che *"lo svolgimento della prestazione in modalità agile non costituisce un diritto pieno del lavoratore, risultando subordinato all'autorizzazione del datore di lavoro e alla sottoscrizione di specifico accordo scritto, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge per determinate categorie di lavoratori fragili o genitori"* (Tribunale lavoro Ragusa, sentenza n. 1052 del 11 luglio 2025; Corte d'appello lavoro Milano, sentenza n. 397 del 24 aprile 2024).

Tuttavia, in presenza di lavoratori con disabilità o condizioni di salute particolari, il lavoro agile può configurarsi come **"accomodamento ragionevole"** ai sensi della normativa antidiscriminatoria, con conseguente obbligo del datore di lavoro di adottare tale modalità organizzativa quando essa risulti necessaria per garantire la parità di trattamento e non comporti un onere sproporzionato (Tribunale lavoro Ivrea, sentenza n. 231 del 22 luglio 2025; Tribunale lavoro Mantova, sentenza n. 77 del 5 marzo 2025).

Articolo 12: verifiche periodiche delle piattaforme di lavoro mobili elevabili

L'articolo 12 della legge interviene sull'allegato VII del d.lgs. 81/2008, che elenca le **attrezzature di lavoro soggette a verifiche periodiche** ai sensi dell'articolo 71, comma 11. La disposizione aggiunge all'elenco le **"Piattaforme di lavoro mobili elevabili e piattaforme di lavoro fuoristrada per operazioni in frutteto"**, sottoponendole a verifica triennale.

Il sistema delle verifiche periodiche

L'articolo 71 del d.lgs. 81/2008 prevede che il datore di lavoro sottoponga le attrezzature di lavoro riportate nell'allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. Per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'INAIL, mentre le successive verifiche sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle ASL, dall'ARPA (ove previsto con legge regionale) o da soggetti pubblici o privati abilitati.

Le verifiche sono effettuate a titolo oneroso e le spese sono poste a carico del datore di lavoro. I verbali redatti all'esito delle verifiche devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza.

Le piattaforme di lavoro mobili elevabili

Le piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE) sono attrezzature di lavoro destinate a spostare persone nelle posizioni di lavoro da cui effettuare compiti dalla piattaforma di lavoro, con posizioni di lavoro che si estendono solo oltre la base quando la piattaforma di lavoro è in posizione elevata. Si tratta di attrezzature ampiamente utilizzate in diversi settori produttivi, dalla manutenzione edilizia alle attività agricole specializzate.

L'introduzione dell'obbligo di verifica triennale per tali attrezzature, comprese le piattaforme di lavoro fuoristrada per operazioni in frutteto, risponde all'esigenza di garantire standard di sicurezza adeguati per attrezzature che, per loro natura, espongono i lavoratori a rischi significativi, quali il rischio di caduta dall'alto e il rischio di ribaltamento.

Conclusivamente possiamo dire che le modifiche introdotte dalla **Legge annuale PMI 2026** al Testo unico sulla sicurezza sul lavoro rispondono all'esigenza di adeguare la disciplina prevenzionistica alle **nuove modalità organizzative del lavoro**, in particolare al lavoro agile, e di estendere il sistema delle verifiche periodiche obbligatorie a ulteriori categorie di attrezzature di lavoro.

L'introduzione dell'**obbligo di informativa annuale** per il lavoro agile rappresenta un importante strumento di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che svolgono la prestazione al di fuori dei locali aziendali, ambiti sui quali il datore di lavoro non esercita il controllo diretto tipico degli ambienti di lavoro tradizionali. La previsione di una specifica sanzione penale per la violazione di tale obbligo sottolinea la rilevanza che il legislatore attribuisce a questo adempimento.

L'estensione delle verifiche periodiche alle piattaforme di lavoro mobili elevabili completa il quadro delle attrezzature soggette a controllo obbligatorio, rafforzando la tutela dei lavoratori esposti a rischi particolari nell'utilizzo di tali dispositivi.

Una volta pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, la legge entrerà in vigore secondo i termini ivi previsti, rendendo immediatamente operativi i nuovi obblighi per i datori di lavoro.

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

Scarica la bozza della normativa:

[Testo approvato DDL 1484-B - bozza provvisoria Legge annuale sulle piccole e medie imprese - versione 09 marzo 2026.](#)
[Ancora da pubblicare in Gazzetta Ufficiale.](#)

NB: Il DDL approvato è ancora in attesa di approvazione e può essere soggetta a ulteriori modifiche



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it