

Spettabile clientela,

con la presente circolare intendiamo fornire un aggiornamento in merito agli obblighi in materia di **lavoro agile (smart working)**, con particolare riferimento alle novità introdotte dal **DDL PMI 34/2026** e al coordinamento con quanto già previsto dall'**art. 22 della Legge n. 81/2017** in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

## 1. Quadro normativo di riferimento

Il lavoro agile è disciplinato dalla Legge n. 81/2017, che lo definisce come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli di luogo e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Il **DDL PMI 34/2026**, in corso di attuazione operativa, interviene rafforzando:

- gli obblighi informativi del datore di lavoro;
- la tracciabilità degli accordi individuali;
- i presidi in materia di sicurezza e prevenzione.

## 2. Obbligo di accordo individuale

Resta fermo che lo smart working deve essere regolato da un **accordo individuale scritto**, che deve disciplinare almeno:

- durata (a termine o a tempo indeterminato);
- modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
- strumenti utilizzati;
- tempi di riposo e diritto alla disconnessione;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



- forme di controllo della prestazione (nel rispetto della normativa privacy e Statuto dei Lavoratori).

Il DDL PMI 34/2026 introduce un rafforzamento degli obblighi di conservazione e comunicazione degli accordi, anche in formato digitale.

### 3. Informativa sulla sicurezza (art. 22 L. 81/2017)

Ai sensi dell'art. 22 della Legge n. 81/2017, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore e al RLS (se presente) una **informativa scritta** sui rischi generali e specifici connessi alla modalità di lavoro agile.

L'informativa deve contenere:

- rischi connessi all'uso di videoterminali;
- rischi legati all'ambiente domestico o luoghi scelti dal lavoratore;
- indicazioni su posture, pause e utilizzo delle attrezzature;
- misure di prevenzione e protezione;
- corretto utilizzo degli strumenti aziendali.

### 4. Novità introdotte dal DDL PMI 34/2026

Il nuovo impianto normativo prevede:

#### a) Standardizzazione dell'informativa sicurezza

- introduzione di modelli semplificati per PMI;
- obbligo di aggiornamento periodico (almeno annuale o in caso di modifiche rilevanti).

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



## b) Maggiore responsabilizzazione del lavoratore

- obbligo esplicito di cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione;
- rispetto delle istruzioni ricevute dal datore di lavoro.

## c) Rafforzamento dei controlli ispettivi

- verifiche sulla presenza dell'informativa;
- controllo della coerenza tra accordo individuale e modalità operative effettive.

## d) Digitalizzazione degli adempimenti

- possibilità di consegna e sottoscrizione digitale dell'informativa;
- integrazione con sistemi HR aziendali.

## 5. Obblighi del datore di lavoro

Alla luce del quadro aggiornato, il datore di lavoro deve:

1. Predisporre e aggiornare l'accordo individuale di smart working;
2. Redigere e consegnare l'informativa sicurezza conforme all'art. 22 (come da allegato alla presente);
3. Garantire formazione e informazione adeguata al lavoratore;
4. Monitorare il rispetto delle condizioni di sicurezza;
5. Conservare la documentazione ai fini ispettivi.

## 6. Sanzioni e rischi

La mancata predisposizione dell'informativa o dell'accordo può comportare:

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

- contestazioni in sede ispettiva;
- responsabilità in caso di infortuni;
- difficoltà nella gestione del contenzioso lavoristico.

### a) Mancata consegna dell’informativa sicurezza (art. 22 L. 81/2017)

La mancata consegna al lavoratore e al RLS dell’informativa sui rischi comporta:

- **violazione degli obblighi di informazione e formazione** di cui al D.Lgs. 81/2008;
- applicazione delle sanzioni previste per il datore di lavoro e dirigente:
  - **arresto da 2 a 4 mesi** oppure
  - **ammenda da € 1.474 a € 6.388** (artt. 36 e 55 D.Lgs. 81/2008).

### b) Mancata formalizzazione dell’accordo di smart working

In assenza di accordo individuale scritto:

- possibile **riqualificazione della prestazione lavorativa** come lavoro subordinato ordinario svolto presso i locali aziendali;
- rischio di **contestazioni ispettive** e disconoscimento dello smart working;
- sanzioni amministrative in caso di mancata comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro:
  - **da € 100 a € 500 per ogni lavoratore interessato.**

### c) Violazioni in materia di salute e sicurezza

In caso di infortunio del lavoratore agile riconducibile a carenze informative o organizzative:

- possibile **responsabilità civile del datore di lavoro;**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

- possibile **responsabilità penale** per violazione delle norme antinfortunistiche;
- aggravamento delle sanzioni in caso di danno grave o morte del lavoratore.

#### d) Violazioni in materia di controllo a distanza e privacy

Qualora lo smart working sia gestito senza rispetto della normativa su:

- controlli a distanza (art. 4 Statuto dei Lavoratori);
- protezione dei dati personali (Reg. UE 679/2016 – GDPR);

possono applicarsi:

- sanzioni amministrative fino a **€ 20 milioni** o al **4% del fatturato globale annuo** (GDPR);
- sanzioni penali nei casi più gravi di controllo illecito.

#### e) Novità DDL PMI 34/2026

Il nuovo impianto normativo introduce un rafforzamento dei controlli e prevede:

- maggiore frequenza di **ispezioni in materia di lavoro agile**;
- sanzioni per **mancata conservazione digitale** degli accordi;
- rilievi ispettivi per informativa non aggiornata o non coerente con l'attività svolta.
- accordi individuali incompleti o non aggiornati;
- mancata prova della consegna della documentazione;
- incoerenza tra modalità operative e documentazione formale.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

## 7. Indicazioni operative

Si raccomanda alle aziende di:

- verificare la presenza degli accordi individuali aggiornati;
- adottare modelli standard di informativa sicurezza;
- formalizzare le procedure interne di smart working;
- aggiornare periodicamente la documentazione e organizzare audit di compliance.

## 8. Supporto dello Studio

Il nostro Studio è a disposizione per:

- redazione o aggiornamento accordi di smart working;
- predisposizione informativa sicurezza personalizzata;
- audit documentale e adeguamento normativo;
- integrazione con sistemi digitali HR.

Restiamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, e **precisiamo che tale normativa entra in vigore da domani 7 aprile 2026. Ci raccomandiamo pertanto, di seguire le ns. istruzioni e di attivarsi subito. Dal canto nostro, noi abbiamo abolito lo smart working in ufficio, a fine 2025, a causa sia dei rischi rappresentati da questa normativa, ma anche e soprattutto dai rischi rappresentati da eventuali violazioni del GDPR, che possono mettere a rischio, la sicurezza dei dati.** Cordiali saluti.

Milano, 6 aprile 2026

**IL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

