LAVORO | Regole per la sicurezza nel lavoro agile, MOG/Inail, formazione durante la Cig

scritto da Francesco Cotini | Marzo 31, 2026

Nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 2026 è stata pubblicata la Legge 11 marzo 2026, n. 34 , Legge annuale sulle piccole e medie imprese.

La legge, nel dare attuazione al modello previsto dall'art. 18 dello Statuto delle imprese, con gli artt. 10-12 del Capo III interviene sulla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, non limitando il proprio ambito alle sole PMI.

Arte. 11 – Salute e sicurezza per le prestazioni in modalità agile

Si tratta della modifica di maggior spessore in materia di salute e sicurezza sul lavoro in quanto ridefinisce la portata degli obblighi di salute e sicurezza nel lavoro agile, richiesta espressamente da Confindustria al Governo ed ora attuata.

L'arte. 11 inserito nel d.lgs. N. 81 del 2008 un nuovo comma 7-bis all'art. 3 e, sul versante sanzionatorio, modifica l'art. 55 sul versante sanzionatorio.

La nuova disposizione che, quando il lavoro agile si svolge in ambienti che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità – in particolare quelli relativi ai videoterminali – è assicurato mediante la consegna annuale al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di un'informativa sui rischi

scritta generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto; resta fermo l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore.

Il legislatore prende finalmente atto che, nel lavoro agile, il paradigma tradizionale della sicurezza costruito sul controllo del luogo di lavoro non può essere trasposto integralmente quando la prestazione si svolge in ambienti sottratti alla disponibilità giuridica del datore. La semplificazione consiste allora non in una sottrazione pura di tutela, ma nella sostituzione di un modello fondato sulla conformazione materiale del luogo con un modello fondato su informazione, cooperazione e delimitazione degli obblighi "compatibili" con la modalità agile. In questo senso, l'art. 11 è una disposizione di forte rilievo sistematico, perché tenta di ricollocare il debito di sicurezza entro i limiti della concreta signoria datoriale sul rischio.

La norma viene opportunamente collocata nell'articolo 3 del Dlgs 81/2008, che regola le tipologie contrattuali che richiedono una disciplina speciale rispetto all'applicazione dell'intero Dlgs 81/2008. Non a caso è collocata dopo la disciplina del cd lavoro a progetto, con il quale condivide l'esigenza di parametrare gli obblighi del datore di lavoro alla effettiva disponibilità giuridica dei luoghi nei quali il lavoratore intende svolgere la propria prestazione, considerato che il lavoro agile si configura come una modalità di lavoro subordinato senza vincolo di luogo di lavoro, quindi anche in assenza di una postazione lavorativa, su cui il datore di lavoro è in grado di esercitare le doverose funzioni di organizzazione e vigilanza.

Il confronto delle due norme consente di svolgere alcune considerazioni.

Dlgs 81/2017, art. 22	**Dlgs 81/2008, art. 3, comma 7bis**

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a 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.	«7-bis. 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 ei 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 »

Il nuovo comma 7-bis sembra, dunque, destinato ad assorbire, per la speciale modalità di prestazione lavorativa propria del lavoro agile svolto, ossia in ambienti non rientranti nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, il nucleo precettivo già racchiuso nell'art. 22 della ln 81/2017.

Laddove non ricorra l'ipotesi del lavoro agile, continueranno ad applicarsi le regole ordinarie. È bene chiarire, infatti, che la condizione della disponibilità giuridica opera in quanto il lavoro agile è caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di luogo di lavoro e la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa. Tale caratteristica incide in modo decisivo sulla possibilità del datore di lavoro di governare la prevenzione, in termini di organizzazione, controllo, gestione e riesame.

È evidente, quindi, la differenza dal telelavoro (dove c'è la postazione fissa e dove il datore di lavoro può e deve intervenire e vigilare), dal distacco e dalla trasferta (dove il datore deve svolgere una attività preventiva proprio perché è lui, nel proprio interesse, ad inviare il lavoratore in un altro luogo di lavoro), dall'appalto (dove vigono gli obblighi di collaborazione e cooperazione).

La modifica normativa rappresenta un'evoluzione determinante della disciplina lavoro agile, in quanto finalmente sgombra il campo dai gravi limiti che avevano inciso negativamente sulla piena e serena diffusione dello strumento.

Più in particolare, gli aspetti determinanti nella rilettura della disciplina sono:

1. a) il chiarimento della disponibilità giuridica come parametro giuridico che distingue, nel lavoro agile, l'applicazione della disciplina tradizionale dallo strumento collaborativo dell'informativa

2. b) il chiarimento che l'informativa, per quanto riguarda il lavoro svolto in luoghi sottratti alla disponibilità giuridica, assolve tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro (superando così il grave dubbio, innescato dalla disciplina dell'art. 22, permanenza della permanenza degli obblighi del Dlgs 81/2008)
3. c) la delimitazione anche dell'applicazione della lettura estensiva dell'art. 2087 cc attraverso l'esplicita riconduzione al solo obbligo di informativa (oltre che a quelli inerenti agli strumenti informatici messi a disposizione dal datore di lavoro).

Questa rilettura è confermata anche dalla novella relativa al trattamento sanzionatorio, laddove introduce a carico del datore di lavoro, la sanzione (art. 55, comma 5, lett. c) Dlgs 81/2008) per l'omessa informativa, quale elemento unificante degli obblighi penali rilevanti in materia di salute e sicurezza nel lavoro agile (per la parte di lavoro svolto in luoghi sottratti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro).

Questa disciplina innovativa pone anche le basi per arginare le prospettive di estensione della nozione di luogo di lavoro avanzata in sede comunitaria nell'ambito della revisione delle direttive sui luoghi di lavoro e sui videoterminali.

Arte. 10 – I modelli semplificati di organizzazione e gestione

Anche in questo caso si tratta di una delle richieste che il nostro Sistema centrale ha fatto al Governo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e che vede ora concreta attuazione, sia in tema di semplificazione del sistema disegnato dal Dlgs 231/2001 sia quanto al supporto nell'elaborazione dei modelli per le PMI. Un risultato, però, che – come si vedrà – non può superare i gravi limiti del Dlgs

231/2001 e del Dlgs 81/2008 con riferimento (soprattutto) alle imprese di minori dimensioni.

Il primo nucleo dell'art. 10 introduce nell'art. 30 del d.lgs. n. 81 del 2008 un nuovo comma 5-ter, che affida all'INAIL sia l'elaborazione di modelli semplificati di organizzazione e gestione per micro, piccole e medie imprese, d'intesa con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi, nonché – ancor più importante – il supporto alle imprese nella loro adozione sul piano gestionale e applicativo. La norma, altro elemento decisivo, richiama espressamente il principio di proporzionalità degli adempimenti amministrativi in relazione alla dimensione aziendale.

La disposizione coglie un problema reale: nelle imprese di minori dimensioni, la distanza tra obbligo formale e capacità organizzativa effettiva rischiao di svuotare la prevenzione di contenuto sostanziale. La ratio della norma, pertanto, non è semplicemente alleggerire il carico documentale, ma rendere praticabile un'organizzazione della sicurezza effettiva, sostenibile e incorporata nei processi aziendali. Sotto questo profilo, il nuovo comma 5-ter è la disposizione che più chiaramente manifesta la fisionomia della legge annuale sulle PMI: norme generali, ma orientare a correggere gli effetti distorsivi che gli adempimenti standardizzati producono soprattutto sulle strutture minori.

Il corretto inserimento nell'ambito dei modelli di organizzazione (art. 30 Dlgs 81/2008) rende evidente uno dei limiti dell'impianto della responsabilità delle persone giuridiche: la difficoltà di applicazione della disciplina a causa della complessità del modello di organizzazione e gestione, soprattutto per le PMI.

L'intesa (e non la semplice audizione) con le organizzazioni di rappresentanza di imprese e lavoratori, l'esplicito parametro della sostenibilità ed il sostegno tecnico e

finanziario dell'Inail anche (e soprattutto) nella fase di declinazione nella fase applicativa aziendale segnano un passaggio determinante nell'applicazione del Dlgs 231/2001 e, più in generale, nel supporto alle aziende (micro, piccole e medie) per l'adozione e la corretta applicazione di modelli che, per quanto diretti alla persona giuridica, non possono non incidere anche sulla buona organizzazione del datore di lavoro e sulla riduzione delle occasioni di infortunio e di malattia professionale.

Il percorso disegnato dal legislatore servirà anche a comprendere, con estrema chiarezza, i limiti dei modelli di organizzazione e l'applicazione della complessiva disciplina del Dlgs 81/2008 in relazione alle dimensioni aziendali, ivi comprese le aspettative da molti erroneamente risposte nella portata dei modelli di organizzazione.

Per cogliere l'importanza dello sforzo che dovrà essere fatto nell'elaborazione dei modelli e nelle riflessioni che essi genereranno, basta osservare i dati dimensionali delle imprese assicurate all'Inail.

Su **3,2 mln** di imprese assicurate all'Inail, **2,8** mln lavorano tra 1 e 9 lavoratori.

Gestione	**Da 1 a 9**	**Da 10 a 49**	**Da 50 a 249**	**250 ed oltre**	**N/D**	**Totale**
Industria	121.683	70.580	17.526	3.548	27.242	375.363
Artigianato	934.966	26.170	100	0	1.221	1.370.768
Terziario	744.672	82.794	13.796	2.549	90.723	1.440.805
Altre attività	12.204	6.686	2.372	942	2.110	37.736
Totale complessivo	**1.813.525**	**186.230**	**33.794**	**7.039**	**121.296**	**3.224.672**

Delle **2.8 mln** di imprese che lavorano fino a 9

lavoratori, **1.8** ne lavorano esclusivamente 1.

Gestione	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Industria	121.683	39.533	25.559	18.873	14.491	11.669	9.567	8.059	7.033
Artigianato	934.966	211.639	83.734	43.365	25.637	16.851	11.729	8.652	6.704
Terziario	744.672	218.990	103.467	62.435	41.456	29.079	21.456	16.361	13.027
Altre attività	12.204	3.881	2.596	1.815	1.504	1.146	1.002	816	662
Totale completo.	**1.813.525**	**474.043**	**215.356**	**126.488**	**83.088**	**58.745**	**43.754**	**33.888**	**27.426**
								Totale 1-9	**2.876.313**

È evidente che l'applicazione di modelli organizzativi a imprese di queste dimensioni è pressoché impossibile, fermo restando che quelle di maggiori dimensioni normalmente già li adottano. Sarà, quindi, fondamentale, in coerenza con la norma, articolare i modelli secondo le peculiarità dimensionali ed evidenziare i limiti al ricorso a tale strumento.

Arte. 10 – Le modalità innovative dell'addestramento

Sempre all'art. 10, il legislatore integra il comma 5 dell'art. 37 del d.lgs. n. 81 del 2008 che descrive le modalità dell'addestramento, aggiungendo al testo vigente (come già modificato dal DL 146/2021) che gli interventi di addestramento possono essere effettuati anche mediante moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale.

Ferma la definizione di addestramento contenuta nell'articolo 2 del Dlgs 81/2008 (complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro), la disposizione è

coerente con le disposizioni dell'Accordo Stato-Regioni del 2025 nelle quali, anche per la formazione, si prevede l'utilizzo ad ulteriori metodologie didattiche attive che – attraverso le opportunità offerte dalle ICT (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione), dagli strumenti, dalle tecnologie e dai linguaggi digitali – permettono la creazione di nuovi spazi e modalità di apprendimento (ad es., realtà virtuale e aumentata, simulatori virtuali e fisici).

Arte. 10 – La formazione durante la cassa integrazione

Ancora in tema di formazione, il nostro Sistema centrale aveva proposto di formalizzare la legittimità della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro svolto durante i periodi di sospensione dell'attività lavorativa per ricorso agli ammortizzatori sociali.

L'articolo 10 introduce, tra i momenti nei quali è possibile erogare la formazione, i periodi di cassa integrazione guadagni, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro.

Per completare il nuovo quadro normativo, il legislatore ha integrato una previsione della cd legge Fornero, chiarendo che tra i temi della formazione, obbligatoria per evitare di decadere dalle prestazioni di sostegno al reddito, rientra anche quella in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Per quanto sia chiara la *ratio* della norma, e legata al principio di condizionalità, adesso occorrerà declinare le ipotesi nelle quali tale principio potrà essere applicato, considerata anche l'abrogazione dell'art. 4, comma 40, da parte del Dlgs 150/2015 e la relazione tra l'obbligo formativo e la stipula del patto di servizio personalizzato.

Da chiarire, inoltre, la errata previsione di un nuovo

obbligo, risultante dal testo dell'art. 37, in luogo della semplice possibilità, legata alla opportunità di erogare la formazione anche durante i periodi di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

Arte. 12 – Verifiche delle attrezzature

L'arte. 12 modifica l'allegato VII del d.lgs. N. 81 del 2008 e inserita, dopo la voce relativa ai "ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato – verifica annuale", una nuova voce concernente le "piattaforme di lavoro mobili elevabili e piattaforme di lavoro fuoristrada per operazioni in frutteto – verifica triennale".

Si amplia la disposizione riguardante il catalogo delle attrezzature soggette a verifica periodica, prevedendo l'assoggettamento a controllo triennale di due tipologie di attrezzature (piattaforme di lavoro mobili elevabili e piattaforme di lavoro fuoristrada) impiegate nelle operazioni in frutteto.

Si osserva che la nuova voce ricomprende in un'unica previsione due attrezzature, le quali avrebbero potuto essere oggetto di una distinta articolazione in voci separate, in linea con l'impostazione adottata nell'allegato VII.

L'efficacia della previsione è comunque subordinata all'adozione di un apposito decreto volto a stabilire la tariffa relativa alle attività di verifica periodica delle attrezzature di lavoro ricomprese nel suddetto allegato VII del d.lgs. n. 81/2008.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

LAVORO | Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro – Aggiornamento

scritto da Giuseppe Baselice | Marzo 31, 2026

Facciamo seguito alla nostra informativa del 12 maggio 2025 sull'Accordo Stato-Regioni sulla formazione per fornire alcuni aggiornamenti e per richiamare l'attenzione alle imminenti scadenze, considerando l'approssimarsi del primo anno di vigenza dell'Accordo stesso.

Chiarimenti e FAQ

Si precisa fin da subito che, ad oggi, non sono stati emanati circolari o altri chiarimenti, nonostante le numerose sollecitazioni avanzate anche da ultimo dal nostro Sistema centrale.

È tutt'oggi in atto un confronto tra le amministrazioni interessate per assumere una posizione formale sui numerosi quesiti e sulle FAQ provenienti da alcune Regioni (ivi compreso il tema dei dati esatti di entrata in vigore dell'Accordo, motivo per il quale nel commento si farà genericamente riferimento al mese di maggio), del cui esito si darà tempestivamente notizia.

Il periodo transitorio

La parte VII dell'Accordo disciplina il periodo transitorio. Premesso che – nonostante il chiaro riferimento alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale – anche sulla data dell'entrata in vigore ci sono visioni differenti, che si auspica vengano tempestivamente chiarite, si richiamano le indicazioni relative al periodo transitorio.

Resta ferma la possibilità di iniziare *corsi di formazione* secondo le regole degli accordi precedenti fino ad un anno successivo all'entrata in vigore dell'Accordo (maggio 2026), così come resta anche confermato che i *datori di lavoro* potranno completare la formazione entro due anni dall'entrata in vigore dello stesso (maggio 2027).

Per quanto riguarda l'*aggiornamento del preposto* (la cui cadenza è stata modificata dal DL 146/2021 e portata da 5 a **2 anni**), vanno svolte alcune considerazioni di natura interpretativa, sia pure in assenza di chiarimenti formali e sulla base di confronti per le vie brevi con l'Ispettorato del lavoro.

Richiamando la circolare n. 1/2022 dell'Ispettorato del lavoro , la declinazione dei nuovi obblighi formativi e di aggiornamento del preposto è stata espressamente rinviata alla disciplina dell'Accordo.

Fermo restando, quindi, che non può darsi luogo ad alcuna forma di retroattività (anche perché l'omessa formazione costituisce illecito penale), la vigenza della nuova disciplina della formazione e dell'aggiornamento del preposto, così come le relative cadenze temporali, decorrono dall'entrata in vigore dell'accordo.

In particolare, per quanto riguarda l'aggiornamento del preposto, il termine di due anni decorre dall'entrata in

vigore (quindi la prima scadenza è maggio 2027). In deroga a tale principio, secondo la logica del periodo transitorio, chi ha terminato la formazione o l'aggiornamento prima di due anni dall'entrata in vigore, avrà soltanto un anno (maggio 2026) per completare l'aggiornamento. Tali cadenze sono coerenti sia con il carattere innovativo dell'accordo sia con la logica di avvicinare il nuovo aggiornamento per chi ha ricevuto la formazione o l'aggiornamento meno recentemente.

Questa lettura sgombra il campo dal dubbio, legittimamente insorto per la poca chiarezza della disposizione, su una possibile decorrenza del nuovo biennio dal termine della formazione/aggiornamento erogati in vigenza del precedente accordo: se così fosse, la disciplina sarebbe inammissibilmente retroattiva. Seguendo questa tesi, chi avesse terminato la formazione o l'aggiornamento poco meno di due anni prima rispetto a maggio 2024, avrebbe avuto pochi giorni (rispetto all'entrata in vigore dell'accordo) per completare l'aggiornamento. Questa lettura renderebbe retroattivo l'obbligo biennale e sarebbe, inoltre, incoerente anche con il regime transitorio: chi ha la formazione/aggiornamento più recente sarebbe, infatti, impropriamente obbligato a ripetere l'aggiornamento prima di chi ha la formazione meno recente.

In conclusione, quindi, il preposto che ha terminato la formazione o l'aggiornamento da più di due anni dall'entrata in vigore dell'accordo, deve ripetere l'aggiornamento entro un anno da conto dati; chi ha concluso la formazione o l'aggiornamento da meno di due anni rispetto all'entrata in vigore dell'accordo, ha a disposizione due anni a decorrere da conto dati. Ovviamente ci riserviamo di ritornare sul punto all'esito di eventuali chiarimenti formali.

Per quanto riguarda gli *ambienti confinati*, si conferma che lo specifico corso di formazione dovrà essere completato entro un anno dall'entrata in vigore dell'accordo. Lo stesso vale per la formazione relativa alle tre tipologie

di *attrezzature* introdotte ex novo dall'accordo, il cui obbligo formativo scade un anno dopo l'entrata in vigore dell'accordo.

Il riconoscimento dei crediti formativi

L'analisi della disciplina transitoria va necessariamente letta tenendo presente il tema del riconoscimento dei crediti formativi, per evitare indebite ripetizioni della formazione.

A questo proposito, ricordiamo che la parte V dell'Accordo, rinviando all'allegato III, e la parte VII descrivono le condizioni del riconoscimento e indicano puntualmente quali sono i crediti riconosciuti ea quali condizioni.

Ad esempio, tenendo presenti alcune richieste di chiarimento relative al datore di lavoro che svolge anche la funzione di RSPP, nell'allegato III si chiarisce che il credito per continuare la sola funzione di datore di lavoro (non anche RSPP), è totale. Mentre, nella parte VII si chiarisce che, per continuare a svolgere anche la funzione di RSPP, il credito è totale per il modulo comune mentre, per il modulo integrativo, è totale solamente se l'attestato per la formazione pregressa riporta l'indicazione del codice Ateco F – Costruzioni (ammesso che tale indicazione fosse presente secondo le regole previgenti).

Ci riserviamo ulteriori indicazioni laddove sopravvengano i chiarimenti dal tempo richiesti.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026

Piazza Cavour, eliminato il cantiere: la parola fine allo scempio durato anni

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 1

Linea 10, la metro a guida autonoma che unirà Napoli all’Av di Afragola

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 2

Alta velocità Na-Ba: vertice sui tempi tra Rfi e imprese

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 4

Il governo rilancia sul Sud risorse e procedure snelle <>

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 5

Orsini: «Agire in fretta per salvare l’industria europea»

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 7

Taglio a Transizione 5.0, vanno avanti le trattative per salvare gli incentivi

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 9

Incentivi, governo diviso caccia alle coperture l’ira degli industriali

scritto da Annamaria Laurenzano | Marzo 31, 2026
selezione articoli_31 marzo2026 11