

Smart working: guida al lavoro agile

Valeria Zeppilli 15 mar 2024

Lo **smart working**, disciplinato dalla legge n. 81/2017, è una modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa, semplificata in tempi di Covid e prorogata fino al 31.03.2024

- [Smart working Italia](#)
- [Lavoro smart working](#)
- [Contratto di lavoro agile](#)
- [Smart working covid](#)
- [Smart working ultimissime](#)
- [Smart working 2024](#)
- [Fac-simile contratto smart working](#)

Smart working Italia

Lo smart working è stato introdotto in Italia dal c.d. Jobs Act degli autonomi (legge 81/2017 sotto allegata in pdf). Esso viene definito come "**una 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".

Cosa vuol dire smart working in italiano

Smart working viene tradotto in italiano con le parole "lavoro agile" e dalla definizione appena vista emerge che non si può parlare di un autonomo contratto di lavoro ma, piuttosto, di una diversa estrinsecazione dei contratti già previsti dal nostro ordinamento (part-time, contratto a tempo determinato, contratto a tempo indeterminato, etc.), che i dipendenti possono liberamente scegliere e che non può essere imposta dal datore di lavoro.

Lavoro smart working

Poiché lo smart working è solo una diversa modalità di svolgere i contratti previsti dal nostro ordinamento, il lavoratore non può essere trattato diversamente rispetto ai suoi colleghi per il solo fatto che rende la propria prestazione in modalità di lavoro agile.

Il trattamento normativo e quello economico riservati allo smart worker non devono essere quindi differenti rispetto a quelli dei lavoratori equiparabili in ragione della scelta di flessibilità che i primi hanno effettuato in accordo con il datore di lavoro.

L'orario nel lavoro agile

Spostando la prestazione lavorativa al di fuori dell'azienda e rendendone lo svolgimento più elastico, il lavoro agile fa sì che la questione degli orari di lavoro rivesta una particolare importanza.

Lo smart working, infatti, deve essere svolto nel **rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale** ; tuttavia, non essendo possibile misurare e definire il periodo di tempo esatto durante il quale il lavoratore presta la sua opera, il rischio è quello di una totale contaminazione dei tempi vita con i tempi lavoro.

Diritto alla disconnessione

Per tale motivo, è imprescindibile che nel contratto, con il quale si concorda lo svolgimento di lavoro agile, siano stabiliti i tempi di riposo e delle misure tecniche e organizzative che assicurino il **diritto alla disconnessione** del lavoratore, ovvero il suo diritto a non rispondere a mail o telefonate.

[Vai alla guida il diritto alla disconnessione](#)

Controlli e norme disciplinari

Lo svolgimento del lavoro in modalità agile non esonera tuttavia il lavoratore dal rispetto delle norme di comportamento: egli resta sempre assoggettato al potere disciplinare del datore di lavoro. A tal proposito, per quest'ultimo è consigliabile individuare specificamente nel codice di disciplina dei comportamenti tipici del lavoro esterno all'azienda che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Resta fermo il fatto che non è possibile un controllo del lavoratore in violazione delle tutele e dei limiti di cui all'articolo 4 dello statuto dei lavoratori.

Sicurezza del lavoratore agile

Per espressa previsione del Jobs Act, il datore di lavoro è inoltre responsabile della sicurezza del lavoratore, anche se la prestazione è svolta fuori dei locali aziendali. Non solo: egli deve

garantire il buon funzionamento degli strumenti tecnologici che sono assegnati al lavoratore per lo svolgimento della sua attività.

Ogni anno, quindi, al lavoratore deve essere consegnata un'informativa scritta che riporti i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità con la quale è svolta la prestazione lavorativa. Il lavoratore, dal canto suo, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro e il lavoratore, più in generale, sono tenuti a tutti gli adempimenti necessari ai fini della sicurezza di quest'ultimo.

Lo smart worker va poi assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali, con copertura pari a quella di tutti i suoi colleghi. A tal proposito si precisa che anche in caso di smart working è possibile il verificarsi di un **infortunio itinere**, considerato che non è indispensabile che il lavoratore svolga la prestazione proprio nella sua casa di abitazione, se ciò risponde a criteri di ragionevolezza e si tratta di una scelta comunque connessa a esigenze lavorative e di conciliazione dei tempi vita con i tempi lavoro.

Il contratto di lavoro agile

Per quanto riguarda poi il l'accordo individuale a cui abbiamo fatto cenno all'inizio, è bene chiarire che le modalità di svolgimento del lavoro agile devono essere concordate tra le parti mediante contratto, da stipularsi per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

In esso va disciplinata l'esecuzione della prestazione lavorativa in maniera smart, occupandosi anche delle forme di esercizio del potere direttivo e degli strumenti che il lavoratore utilizzerà.

È poi prescritto, per le ragioni esposte sopra, che l'accordo individui i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative che assicurino la disconnessione dello smart worker.

Il Jobs Act chiarisce che l'accordo per lo svolgimento di lavoro agile può essere sia a termine che a tempo indeterminato, precisando che il recesso, in questo secondo caso, è possibile con un preavviso che non deve essere inferiore a 30 giorni (o a 90 giorni se si tratta di lavoratori disabili).

Sempre in materia di recesso, se sussiste un giustificato motivo, sia il lavoratore che il datore di lavoro possono recedere o prima che scada il termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza dare il preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato.

Smart working Covid

Nel corso degli anni che vanno dal 2020 fino al 2022 si è assistito a un'ampia diffusione dello smart working per evitare il diffondersi del contagio da coronavirus attraverso e nei luoghi di lavoro.

Smart working semplificato

Le ragioni emergenziali alla base della scelta dello **smart working durante la pandemia** ha fatto sì che lo stesso potesse essere introdotto anche in assenza dei presupposti richiesti dalle norme del Jobs Act.

In particolare, è stato possibile attivare il lavoro agile **anche in assenza di un accordo scritto** tra lavoratore e datore di lavoro e sono stati semplificati gli obblighi di informativa previsti per la garanzia della salute e della sicurezza dello smart worker, che sono divenuti assolvibili anche solo in via telematica.

In alcuni casi, inoltre, è stato riconosciuto un vero e proprio diritto allo smart working. Ci si riferisce, ad esempio, all'ipotesi di quarantena del figlio del lavoratore o a quella dei cc.dd. lavoratori fragili, ovverosia maggiormente esposti al rischio di contagio.

Durante il periodo dell'emergenza sanitaria, si è fatto ampio ricorso allo smart working anche nelle pubbliche amministrazioni.

Anche in questo caso si è optato per l'assoggettamento del lavoro agile a un regime semplificato rispetto a quello ordinario.

La durata dello smart working nel periodo Covid19 era stata prorogata fino alla fine del periodo emergenziale, ovvero fino al 31 marzo 2022.

Smart working semplificato: proroghe 2022-2024

Il regime semplificato per lo smart working è stato poi ulteriormente prorogato:

- fino al **30 giugno 2022**, dal D.L. n. 24/2022;
- fino al **31 dicembre 2022** dal D.L. n. 115/2022;
- fino al 31 marzo 2023 dalla legge di bilancio 2023;
- fino al **30 giugno 2023** dal decreto Milleproroghe, convertito nella legge n. 14/2023;

smart working, disciplinato dalla legge n. 81/2017

Scritto da Sandro

Martedì 19 Marzo 2024 10:11 - Ultimo aggiornamento Martedì 19 Marzo 2024 10:14

- fino al **30 settembre 2023** dal decreto lavoro n. 48/2023;
- fino **31 dicembre 2023** dal decreto proroghe n. 132/2023;
- **fino al 31 marzo 2024** dal decreto anticipi per i dipendenti che hanno figli di età inferiore ai 14 anni e per coloro che sono più esposti al rischio Covid.

Smart working ultimissime

Dal 1° aprile 2024 lo smart working torna quindi ad essere applicato in base alle regole più stringenti previste dalla legge n. 81/2017.

La proroga del decreto anticipi fino al 31 marzo 2024 è l'ultima al regime semplificato che è stato applicato durante il periodo della pandemia e successivamente prorogato.

Smart working 2024

Lo smart working nel corso del 2024 è quindi soggetto a due regimi normativi diversi:

1. Fino al 31 marzo 2024 nelle modalità semplificate vigenti nel periodo della pandemia per le due categorie di lavoratori sopra indicati, ossia:

- **lavoratori con figli under 14:** qualora nel nucleo familiare l'altro genitore non benefici di misure di sostegno al reddito nelle ipotesi di sospensione o di cessazione dell'attività lavorativa;

- **lavori esposti al rischio da contagio:** ossia quei lavoratori che per età o

smart working, disciplinato dalla legge n. 81/2017

Scritto da Sandro

Martedì 19 Marzo 2024 10:11 - Ultimo aggiornamento Martedì 19 Marzo 2024 10:14

immunodepressione causata da patologie oncologiche o cure salvavita sono più esposti al contagio, in base agli accertamenti medici eseguiti.

2. Dal 1° aprile 2024 lo smart working viene applicato nelle modalità stabilite dalla legge n. 81/2017, che risulta assai più restrittiva della disciplina semplificata introdotta durante la pandemia. Il primo grande cambiamento è rappresentato dalla possibilità per il lavoratore di beneficiare dello smart working solo previo accordo scritto con il datore di lavoro e sempre che le condizioni aziendali lo consentano. Una volta sottoscritto l'azienda deve conservare l'accordo per 5 anni.

oooooooooooooooooooooooooooooooooooo

Fac-simile contratto smart working

Di seguito un fac-simile di contratto per la prestazione di lavoro agile:

Accordo individuale per la prestazione di lavoro agile

ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017

Gent.mo Sig.

(inserire anche i dati anagrafici)

con la presente Le comunichiamo di accogliere la Sua richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa secondo la modalità denominata "lavoro agile", ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017.

La prestazione sarà regolata secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, (dal contratto collettivo aziendale del _____) e dal presente accordo individuale.

1) La prestazione lavorativa sarà svolta, dal _____ al _____/a tempo indeterminato con le seguenti modalità:

· l'esecuzione della prestazione avverrà all'esterno dei locali aziendali per massimo n. ____ ore settimanali (e n. __ ore giornaliere), presso la Sua abitazione, altro luogo privato di Sua pertinenza, hub aziendali;

2) Durante lo svolgimento della prestazione in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro resterà, ad ogni effetto diverso da quelli regolati nel presente accordo, quella aziendale sita in _____, via _____ n. ____

3) La programmazione del lavoro agile avverrà con cadenza _____ e dovrà essere previamente approvata dal responsabile del Suo ufficio. Le modifiche della programmazione sono possibili solo per le seguenti ragioni _____ e con preavviso di _____.

4) Lei è tenuto a garantire delle fasce orarie di disponibilità, che sono così collocate nel corso della giornata _____. Durante tale arco temporale, è tenuto a mostrarsi reperibile al datore di lavoro e ai colleghi assicurando una risposta tempestiva. Al di fuori di tale arco temporale, la tempestività non è necessaria.

5) In ogni caso, è suo diritto disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche dalle ore _____ alle ore _____. Per garantire il diritto alla disconnessione, sono adottate le seguenti misure tecniche e organizzative: _____.

6) La retribuzione resta invariata rispetto a quella da Lei attualmente percepita, ovverosia pari a _____. Anche le mansioni restano quelle fissate nel Suo contratto individuale di lavoro.

7) Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'azienda le fornisce in comodato d'uso, per tutta la durata necessaria, le seguenti strumentazioni e attrezzature: _____ (ad esempio, pc portatile, tablet,). La relativa assistenza tecnica è a carico dell'azienda, ma grava su di Lei l'obbligo di custodia delle predette strumentazioni e attrezzature e quello di garantire la riservatezza dei dati in esse contenuti nel rispetto del disciplinare tecnico in materia di privacy aziendale e delle istruzioni che Le sono consegnate quale incaricato del trattamento dati.

In caso di malfunzionamento degli strumenti messi a Sua disposizione, l'azienda si riserva di richiamarLa in sede in attesa che il problema venga risolto.

8) La connessione internet resta a Suo carico, così come i costi per l'energia elettrica e la rete telefonica fissa, salvo il caso di prestazione svolta presso gli hub aziendali.

9) I controlli del datore di lavoro avverranno sempre nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge n. 300/1970.

10) Nel rispetto degli obblighi di sicurezza su di essa gravanti, l'azienda Le consegnerà annualmente un'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale svolge la Sua prestazione lavorativa e resta onerata di tutti gli altri adempimenti dovuti. Dal canto Suo, Lei è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione applicando correttamente le direttive aziendali.

10) Il recesso dal presente accordo è possibile con un preavviso di almeno _____ o senza preavviso in caso di giustificato motivo (*contratto a tempo indeterminato*) / Il recesso dal presente accordo prima della scadenza concordata è possibile solo in presenza di un giustificato motivo (*contratto a tempo determinato*).

smart working, disciplinato dalla legge n. 81/2017

Scritto da Sandro

Martedì 19 Marzo 2024 10:11 - Ultimo aggiornamento Martedì 19 Marzo 2024 10:14

Cordiali saluti.

Luogo, data _____

Il datore di lavoro _____ (firma)

Per ricevuta e accettazione

Il lavoratore _____ (firma)