2

Lavoro agile
(*Smart working*)

Guida pratica luglio 2026

Arturo Di Mario

Lavoro e Previdenza Oggi

SOMMARIO

1. Definizione e principi generali
2. Forma dell'accordo individuale
3. Comunicazione obbligatoria
4. Organizzazione del lavoro e disconnessione
5. Luogo di lavoro
6. Strumenti di lavoro
7. Salute e sicurezza sul lavoro
8. Infortuni e le malattie professionali
9. Diritti sindacali
10. Parità di trattamento e pari opportunità
11. Trattamento economico
Buoni pasto
Rimborso spese
Lavoro straordinario
12. Formazione e informazione
13. Protezione dei dati personali
14. Privacy
15. Permessi orari
16. Lavoratori fragili e disabili
17. Computo dei limiti numerici
18. Obblighi del lavoratore
19. Recesso
20. Pubblica Amministrazione
Accordo individuale
Condizioni tecnologiche
Orario di lavoro
Formazione

APPENDICE
Legge 22 maggio 2017, n. 81 (artt. 18-24)

1. Definizione e principi generali

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 18, c. 1; Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 1)

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione[1] del rapporto di lavoro subordinato che:
- può essere organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi;
- non ha precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- può richiedere l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa[2]. In questo caso il datore di lavoro è il responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore;
- prevede l'esecuzione della prestazione lavorativa, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa[3], entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per ricorrere a questa modalità di lavoro è necessaria l'adesione volontaria del prestatore di lavoro e la sottoscrizione di un accordo tra le parti, fermo restando il diritto di recesso.
L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione in modalità agile non comporta né il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né alcuna disposizione disciplinare.

2. Forma dell'accordo individuale

(art. 19, L. 22 maggio 2017, n. 81; Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 2; Circ. Inail 2 novembre 1017, n. 48)

L'accordo individuale, stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, disciplina:
- la durata (l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato);
- l'alternanza della prestazione lavorativa all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- l'eventuale esclusione di luoghi esterni per l'esecuzione della prestazione;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi;
- gli strumenti di lavoro;
- le misure tecniche e/o organizzative necessarie per assicurare la disconnessione;
- i tempi di riposo[4];
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Il datore di lavoro conserva l'accordo per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione[5].

---

[1] Nell'introduzione alla proposta di legge presentata il 29 gennaio 2014 lo *smart working* viene configurato come «*strumento e non come tipologia contrattuale*».
[2] Nel telelavoro lo svolgimento della prestazione deve necessariamente avvalersi «*delle tecnologie dell'informazione*» (Accordo interconfederale 9 giugno 2004, art. 1, c. 1).
[3] Nel telelavoro «*... l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa*» (Accordo interconfederale 9 giugno 2004, art. 1, c. 1).
[4] Considerando i riposi stabiliti dalla normativa vigente (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, Capo III; D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 175 ecc.) e le interruzioni stabilite dalla contrattazione collettiva o aziendale (pausa pranzo ecc.).
[5] Art. 2, c. 2, D.M. 22 agosto 2022, n. 149.

Hanno diritto di priorità sulle richieste di attuazione della modalità di lavoro agile, sia nel comparto privato che in quello pubblico:
• le lavoratrici e i lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
• le lavoratrici e i lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave ovvero qualora «*la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione*» (art. 3, c. 3, della L. n. 104/1992);
• i lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, della L. n. 104/1992;
• i *caregivers,* ossia gli assistenti familiari che assistono e si prendono cura «*del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della L. n. 76/2016, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'art. 33, c. 3, della L. n. 104/1992, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. n. 104/1992, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della L. n. 18/1980*».

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro; le suddette misure saranno considerate nulle se adottate dal datore di lavoro.
Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione di lavoro agile, rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta da parte del datore di lavoro di certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni o dalle Province autonome, ne impediscono il conseguimento[6].

3. Comunicazione obbligatoria

(Art. 23, c. 1, L. 22 maggio 2017, n. 81; D.M. 22 agosto 2022, n. 149)

Il datore di lavoro deve comunicare telematicamente al Ministero del lavoro, tramite il modello[7] disponibile sul sito (*https://servizi.lavoro.gov.it*), i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.
La comunicazione deve essere effettuata entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo di prestazione agile (non dalla data della stipula dell'accordo[8]) oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile[9].
Il sito consente di trasmettere e consultare le seguenti comunicazioni:
• *Inizio*: per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile;
• *Modifica*: per apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti ai periodi di lavoro agile in corso e già comunicati;
• *Annullamento sottoscrizione*: per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato;

[6] Art. 18, c. 3-*bis* e 3-*ter*, L. n. 81/2017; Circ. INL 6 dicembre 2022, n. 2414.
[7] V. All. 1, D.M. 22 agosto 2022, n. 149.
V. anche All. 2, *Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile"*.
Il Ministero del lavoro il 12 dicembre 2022 ha comunicato la disponibilità di *template*, in formato *Excel*, per la compilazione dei relativi modelli di comunicazione di lavoro agile. L'invio è possibile attraverso la nuova modalità alternativa di trasmissione delle comunicazioni, accessibile dall'applicativo web.
[8] Ad esempio, qualora un accordo «*fosse stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevedesse l'avvio al lavoro agile dal 1° febbraio 2025 e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio).*» Circ. Ministero del lavoro 27 marzo 2025, n. 6.
[9] V. Nota INL 30 dicembre 2024, n. 9740 e Circ. Ministero del lavoro 27 marzo 2025, n. 6.

• *Recesso*: per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile.
I dati da comunicare al Ministero del lavoro, e indirettamente all'Inail, inerenti i lavoratori sono i seguenti:
• cognome e nome;
• codice fiscale;
• data di nascita;
• comune o Stato straniero di nascita;
• data di inizio del rapporto e tipologia, con specificazione se a tempo indeterminato, a tempo determinato o apprendistato;
• PAT e voce tariffa Inail.
L'accesso alle funzionalità per la trasmissione delle comunicazioni[10] è consentito a coloro che sono in possesso:
• delle credenziali SPID, rilasciate da uno qualsiasi dei gestori indicati dall'AgID;
• di una Carta d'Identità Elettronica (CIE);
• della Carta Nazionale dei Servizi (CNS).
I *datori di lavoro pubblici* e le *agenzie di somministrazione* devono inviare le comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile[11].

4. Organizzazione del lavoro e disconnessione

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 3)

La prestazione in modalità agile si caratterizza, ferme restando le previsioni dettate dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, per l'assenza di precisi vincoli di orario e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa nell'ambito degli obiettivi prefissati e nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
Lo svolgimento della prestazione agile, può essere articolata in fasce orarie, purché venga individuata la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore deve interrompere l'attività lavorativa[12].

---

[10] La mancata comunicazione comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.
[11] Art. 9-*bis*, c. 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 conv., con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.
V. anche FAQ Ministero del lavoro 23 dicembre 2022.
[12] L'art. 2, comma 1-*ter*, D.Lgs. 13 marzo 2021, n. 30 conv., con modificazioni, dalla L. 6 maggio 2021, n. 61, così recita: «*Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi*».
Si riporta, a titolo esemplificativo, quanto definito per la disconnessione fuori dalle normali fasce orarie lavorative, dai seguenti Accordi aziendali:
• Accordo new way of working, 21 marzo 2022, Chimici-Elettrici, Enel:
«*... sono adottate le seguenti specifiche misure organizzative:*
- pianificazione delle attività della giornata lavorativa nell'arco del normale orario di lavoro di riferimento;
- organizzazione delle attività che implicano il coinvolgimento di più lavoratori (ad esempio riunioni, videocall, ecc), avendo cura di salvaguardare le fasce di flessibilità in entrata e in uscita;
- previsione e rispetto di una fascia oraria di disconnessione nella quale sono escluse le attività di lavoro in modalità agile ricompresa fra le ore 19.00 e le ore 7.30 dei giorni feriali (e in caso di venerdì corto dopo le ore 15), per l'intero sesto giorno non lavorato e per ogni giornata festiva e/o di riposo settimanale;
- previsione di fasce orarie nelle quali Il lavoratore deve sempre assicurare la propria presenza lavorativa: fascia mattutina 10.00 -12.30 e fascia pomeridiana 14.30 - 16.30;
- salvaguardia della pausa pranzo evitando le riunioni tra le 12:30 e le 14:30;
- previsione di una interruzione sufficiente fra due riunioni programmate consecutivamente;

Il datore di lavoro deve adottare specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione[13].
Nei casi di assenze per malattia, infortunio, ferie, permessi retribuiti ecc., il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e non è obbligato a prendere in carico alcuna comunicazione aziendale prima della prevista ripresa lavorativa[14].

- *attenzione al tempo e alle agende dei colleghi, verificando preventivamente alla fissazione di una riunione la disponibilità dei partecipanti;*
- *individuazione di momenti periodici di allineamento con il team di durata e frequenza equilibrata che, salvaguardando periodi di lavoro senza partecipazione a riunioni, favoriscano il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori;*
- *invio di mail/messaggistica durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturno e il weekend e giorni festivi; utilizzo dell'opzione di invio "Ritarda Recapito"*»;

• Accordo TIM 8 luglio 2025, art. 13.5:
«*Fermo restando il rispetto dell'orario di lavoro, la prestazione in lavoro agile giornaliero dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, con la seguente articolazione oraria:*
nell'arco orario compreso tra le ore 8:00 e le ore 20:00 con fruizione di unico intervallo tra le ore 12.30 e le 14.30, con una durata da un minimo di 30 fino ad un massimo di 120 minuti e comunque sempre assicurando la propria presenza tra le ore 10:00 e le 12:30 e tra le 14:30 e le 16:30 o nel diverso arco di presidio del settore di appartenenza secondo la turnistica tempo per tempo vigente.»;

• Accordo integrativo Leonardo, 20 dicembre 2023, art. 25.7:
«*Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita-lavoro favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, i dipendenti hanno diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche nella fascia oraria compresa dalle ore 19:30 alle ore 08:00 del giorno successivo. Fermo restando quanto previsto dall'art. 19 della legge n. 81/2017, le Parti confermano – nel presupposto che le modalità di disconnessione non ricorrano solo ed esclusivamente a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili – che nel predetto periodo di disconnessione il lavoratore non sarà tenuto a visualizzare eventuali comunicazioni aziendali né a rispondere a mail, telefonate ed altri messaggi.*».

Il Parlamento europeo ritiene che «*il diritto alla disconnessione sia essenziale per garantire il benessere mentale dei lavoratori dipendenti e autonomi, non da ultimo per le lavoratrici e per chi è occupato in forme di lavoro atipiche, e dovrebbe essere integrato da un approccio preventivo e collettivo ai rischi psicosociali legati al lavoro*» Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale.
V. anche Ris. Parlamento europeo 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione.

[13] Art. 19, c. 1, L. 22 maggio 2017, n. 81.
Definizione di disconnessione: *il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro*, art. 2 della Proposta di Direttiva del Parlamento europeo (Ris. Parlamento europeo 21 gennaio 2021).
Accordo TIM 8 luglio 2025, art. 7.1:
«*Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi tramite l'intranet aziendale alcuni comportamenti di "buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, etc.*».

[14] Il diritto alla disconnessione deve consentire ai lavoratori «*di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative*», Ris. Parlamento europeo 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione.

5. Luogo di lavoro

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 4)

Il lavoratore è libero di individuare il luogo dove poter svolgere le prestazioni di lavoro[15] in modalità agile[16] purché sia adeguato alle norme di sicurezza[17] (conformità degli impianti elettrici, termici o condizionamento, condizioni igienico-sanitarie ecc.) e garantisca la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, soprattutto se la prestazione viene svolta in aree lavorative condivise con dipendenti di altre aziende (*coworking*). La mancanza di queste garanzie sulla sicurezza personale e la riservatezza dei dati può comportare l'intervento della contrattazione collettiva per l'esclusione di alcuni luoghi ritenuti inidonei.
Nel caso in cui la postazione[18] sia presso il domicilio dello *smart worker*, in ambito familiare, lo spazio riservato all'attività lavorativa dovrebbe essere separato da quello utilizzato per le normali attività domestiche, al fine di evitare *stress* ai familiari e al lavoratore stesso[19].

Comune montano
I datori di lavoro che promuovono il lavoro agile in comuni montani con popolazione inferiore a 5.000 abitanti hanno diritto ai seguenti sgravi contributivi:

- anni 2026 - 2027: 100% (nel limite massimo di 8.000 euro annui per ciascun lavoratore);
- anni 2028 - 2029: 50% (nel limite massimo di 4.000 euro annui per ciascun lavoratore);
- anno 2030: 20% (nel limite massimo di 1.600 euro annui per ciascun lavoratore).

Il lavoratore, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non deve aver compiuto il quarantunesimo anno di età e deve trasferire la propria abitazione principale e domicilio stabile da un comune non montano a un comune montano.[20]

---

[15] La scelta del luogo della prestazione deve essere «*dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative*» e deve rispondere «*a criteri di ragionevolezza*» (art. 23, c. 3, L. 22 maggio 2017, n. 81).

[16] L'Accordo Eni del 20 settembre 2019 esclude esplicitamente i «*luoghi pubblici o aperti al pubblico*».
Per quanto riguarda l'individuazione della residenza fiscale nello *smart working,* v. Circ. Agenzia delle entrate 18 agosto 2023, n. 25/E, parte I.

[17] La Corte suprema, reputando la definizione dettata dal T.U. sulla sicurezza (art. 62) restrittiva, ha fornito una più ampia interpretazione: «*… ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di "luogo di lavoro", a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro … oppure che esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro …, potendo, dunque, rientrarvi ogni luogo in cui viene svolta e gestita una qualsiasi attività implicante prestazioni di lavoro, indipendentemente dalle finalità della struttura in cui essa si svolge e dell'accesso ad essa da parte di terzi estranei all'attività lavorativa …*» (Cass. pen. 7 novembre 2019, n. 45316).
V. anche Cass. pen. 18 maggio 2011, n. 19553 e Cass. pen. 5 ottobre 2017, n. 45808.

[18] Nelle attività lavorative in cui vengono utilizzati videoterminali (*pc desktop, notebook, tablet, smartphone*) per "posto di lavoro" deve intendersi «*l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante*» art. 173, c. 1, lett. *b)*, T.U. Sicurezza lavoro.

[19] L'Inail ha rappresentato come in molti casi sia difficile, se non impossibile, «*garantire un'adeguata separazione degli spazi di attività di ogni membro della famiglia e una coerenza dei ritmi lavorativi, nonché la gestione degli strumenti lavorativi in modo consapevole, adattandoli a contesti non sempre predisposti per un corretto uso, posizionamento e interazioni con le fonti di pericolo connaturate nell'ambiente domestico.*
L'obbligatorietà del contesto abitativo come unico luogo occupazionale, l'interazione con le attività domestiche, la necessità di organizzare lo spazio casalingo, la compresenza degli altri membri della famiglia, con una pluralità anch'essi di proprie esigenze, spinge il lavoratore ad una pericolosa promiscuità tra vita lavorativa e quella personale, determinata e viziata dalle abitudini consolidate nella vita quotidiana, che inducono a un'eccessiva confidenzialità con l'ambiente circostante, confidenzialità che spesso si traduce, come attestano le statistiche, in un elevato numero di infortuni domestici.» (*www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-lavoro-agile-in-siruazioni-emergenziali.pdf*).

[20] V. art. 26, L. 12 settembre 2025, n. 131.

6. Strumenti di lavoro

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 5)

Gli strumenti[21] tecnologici e informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa viene, di norma, fornita dal datore di lavoro che provvede anche alle spese di manutenzione o sostituzione. La strumentazione fornita allo *smart worker* resta comunque di proprietà del datore di lavoro che ne è anche il responsabile del buon funzionamento.
In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.
Il datore di lavoro può concordare con il lavoratore agile l'utilizzo di strumentazione tecnologica e informatica che rientri nella disponibilità di quest'ultimo, stabilendo i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e le eventuali forme di indennizzo per le spese.

Il datore di lavoro deve altresì provvedere a fornire al dipendente un'*adeguata informazione* delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli[22].
Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008.

7. Salute e sicurezza sul lavoro

(L. 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18 e 22; Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 6)
Per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro (domicilio, *co-working* ecc.), 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[23] mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, di

---

[21] L'INL, con circ. n. 2/2016, ha definito gli strumenti di lavoro come «*apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione*».
V. anche: Circ. INL 26 luglio 2017, n. 4; Nota Ministero del lavoro 18 giugno 2015

[22] Art. 4, c. 3, Stat. Lav.
«*… il comma 3 prevede che dev'essere fornita al lavoratore una informazione adeguata, nel senso che lo stesso deve essere portato a conoscenza della possibilità di essere assoggettato ai controlli, anche tecnologici, da parte del datore di lavoro. Questa informazione deve inoltre riguardare anche le modalità e i limiti con cui essi vengono posti in essere. L'informativa si considera adeguata se determina la consapevolezza in capo al lavoratore circa il fatto che gli strumenti che utilizza per svolgere la propria attività lavorativa producono delle informazioni che possono essere conosciute e utilizzate dal datore di lavoro a fini disciplinari. Di conseguenza, è da considerarsi illecito un controllo posto in essere senza che il lavoratore sia stato preventivamente messo a conoscenza circa la possibilità e le modalità di questi controlli*.»
Trib. Vicenza 28 ottobre 2019, n. 356.

[23] Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare tutte le «*misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro* [art. 2087 c.c.]» in tutti gli aspetti connessi alla «*loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro* [art. 286-*quater* T.U. Sicurezza]».
Il Parlamento europeo ha fatto presente che la definizione di salute e sicurezza sul lavoro non può più prescindere dalla salute mentale e ha sottolineato che «*i problemi sul luogo di lavoro che interessano la salute mentale includono esaurimento professionale, noia professionale, molestie, violenza, stigma e discriminazione e possibilità limitate di crescere professionalmente o di ottenere una promozione, aspetti che possono essere ulteriormente aggravati online*» (Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale).

un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro[24].
Il datore di lavoro indica nell'accordo individuale i luoghi di lavoro esterno disponibili per l'esecuzione del lavoro agile o, nell'ipotesi di luogo scelto dallo *smart worker*, il datore elenca, sempre nell'accordo individuale, i requisiti minimi affinché la postazione possa ritenersi sicura, mentre per quanto riguarda l'utilizzazione dei videoterminali (*pc desktop, notebook, tablet, smartphone*) si ritiene che anche al lavoro agile debbano essere applicate le disposizioni del Titolo VII del D.Lgs. n. 81/2008, come per il telelavoro[25].
Il datore di lavoro deve altresì:

- fornire un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione lavorativa, assicurandosi che detti strumenti siano conformi ai requisiti di sicurezza disposti dal D.Lgs. n. 81/2008 (titolo III) e garantendo nel tempo i requisiti di sicurezza[26];
- adottare ogni iniziativa diretta a favorire le persone anziane nello svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di settore vigenti[27].

Il lavoratore, da parte sua, ha l'obbligo di attenersi 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 (TUSL art. 3, c. 7-*ter*; L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 22).
Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro:

- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. (L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 23)

Il datore di lavoro ha la facoltà di individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti operano in regime di *smart working*. In questo caso il medico competente nominato dovrà assumersi, ai sensi della normativa vigente, tutti gli obblighi e le responsabilità in materia e sarà cura dello stesso datore di lavoro rielaborare il DVR[28].
La direttiva D.P.C.M. n. 3 del 1° giugno 2017, ha compiutamente regolamentato la materia inerente alla salute e alla sicurezza dei dipendenti pubblici che decidono di utilizzare la modalità del lavoro agile[29].

---

[24] La mancata consegna dell'informativa comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro (art. 55, c. 5, lett. *c)*, TUSL)
[25] L'art. 3, c. 10, del D.Lgs. n. 81/2008 afferma testualmente che a «*tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa*». V. anche All. XXXIV T.U. Sicurezza e Interpello Ministero del lavoro 1° febbraio 2023, n. 1.
[26] Nel caso in cui l'attrezzatura utilizzata per la prestazione lavorativa sia di proprietà del lavoratore, come concordato dalle Parti, sarà opportuno per il datore di lavoro richiedere a quest'ultimo la conformità alla normativa vigente con un'autodichiarazione o una verifica diretta dell'attrezzatura da parte dell'azienda.
[27] D.Lgs. 15 marzo 2024, n. 29, art. 5, c. 2.
[28] Interpello Ministero del lavoro 1° febbraio 2023, n. 1.
[29] *Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile* 7 dicembre 2021, art. 6.

8. Infortuni e le malattie professionali

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 23; Circ. Inail 2 novembre 2017, n. 48; Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 7)

Ai fini assicurativi i dati che riguardano i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile vengono resi disponibili all'Inail.
La copertura Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per il lavoratore agile è totale[30] e riguarda non solo il lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma anche l'attività svolta all'esterno e gli infortuni *in itinere* occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali[31], quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
La tutela contempla, oltre al rischio collegato alla prestazione del lavoratore, anche le connesse attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.
In merito alla classificazione tariffaria da applicare, nulla varia rispetto alla normale prestazione lavorativa aziendale in quanto agli effetti delle tariffe, «*per lavorazione si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi*.»[32].
D'altro canto, specifica l'Inail, «*sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro*.».
Per quanto riguarda la retribuzione imponibile da considerare per calcolare il premio assicurativo, questa va individuata nella retribuzione effettiva valida per la generalità dei lavoratori[33].
La dichiarazione assicurativa degli *smart workers* non viene effettuata se il lavoratore risulta già assicurato e la mansione non subisce variazioni, mentre per i dipendenti non assicurati è necessario presentare, tramite i servizi *on line* dell'Inail, un'apposita denuncia.
In caso di infortunio durante le ore lavorative il lavoratore deve avvertire il medico curante e la propria azienda che procederà poi, come di consueto, all'invio della comunicazione all'Inail.

9. Diritti sindacali

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 8)

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano

---

[30] Circ. Inail n. 48/2017 «*lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*.».
[31] Il Tribunale di Milano con sentenza n. 3645 del 16 settembre 2024 ha considerato come *infortunio in itinere* l'infortunio subito da una lavoratrice in *smart working* mentre, con permesso di pausa lavoro, si recava a prendere la propria figlia minorenne a scuola.
V. anche Circ. Inail 18 dicembre 2014, n. 62.
[32] Art. 4, D.M. 12 dicembre 2000.
[33] V., da ultimo, Circolare Inps n. 17 del 18 aprile 2017.

la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

10. Parità di trattamento e pari opportunità

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 9)

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

11. Trattamento economico

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 20, c. 1 e 18, c. 4)

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico – derivante dai contratti collettivi nazionali, territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dai contratti aziendali stipulati dalle RSA o dalla RSU[34] – non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
Anche ai lavoratori agili vanno riconosciuti gli incentivi di natura fiscale e contributiva in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato[35].

Buoni pasto

Il buono pasto (*ticket restaurant*) può essere corrisposto a discrezione del datore di lavoro[36] in favore dei dipendenti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, anche quando l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo.
L'Agenzia delle entrate in risposta a un interpello (22 febbraio 2021, n. 123) conferma il regime agevolativo riguardo alla somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro[37], precisando che anche i buoni pasto concessi ai lavoratori agili non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e conseguentemente non deve essere operata alcuna ritenuta a titolo di acconto Irpef[38].

---

[34] Art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
[35] V. art. 1, c. 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 e Circolare Agenzia entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.
[36] La Cassazione ha più volte affermato che i buoni pasto non sono un elemento della normale retribuzione, ma hanno carattere di agevolazione assistenziale «*collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, pertanto non rientranti nel trattamento retributivo in senso stretto; sicché, il regime della loro erogazione può essere variato anche per unilaterale deliberazione datoriale, in quanto previsione di un atto interno, non prodotto da un accordo sindacale*» (Cass., ord. 28 luglio 2020, n. 16135).
[37] Art. 51, c. 2, lett. *c)*, TUIR.
[38] V. Risposta interpello Agenzia delle entrate 22 aprile 2021, n. 956.

Rimborso spese
L'Agenzia delle entrate, nell'eventualità che il datore di lavoro decida di rimborsare una parte delle spese effettuate dal lavoratore durante le ore in *smart working* (energia elettrica, connessione internet ecc.), ha affermato che, al fine di evitare che il relativo rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, «*i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili*.»[39].

Lavoro straordinario
Data la peculiarità dello *smart working* – non ha precisi vincoli di orario – le ore di lavoro sono sempre e solo considerate ordinarie ed è quindi di regola esclusa l'effettuazione di ore di lavoro straordinario. Tuttavia la L. n. 81/2015 (art. 18) non ha esplicitamente escluso l'utilizzo di ore di lavoro straordinario e il *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*, siglato il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali, ha previsto (art. 3) da parte dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, la possibilità di inserire una clausola in merito alle prestazioni eccedenti il *normale orario giornaliero* di lavoro[40].

12. Formazione e informazione
(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 20, c. 2; Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 13)

Per garantire a tutti gli *smart workers*:
- la pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro;
- l'arricchimento del proprio bagaglio professionale;
- un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione;

è stato reputato necessario dalle Parti sociali prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative e digitali.
L'aggiornamento professionale è fondamentale per i lavoratori agili e di conseguenza devono essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, favorendo, anche con eventuali incentivi, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, con relativo riconoscimento di certificazione delle relative competenze[41].
Lo sviluppo digitale deve essere gestito attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
I percorsi formativi possono interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

---

[39] Risposte Agenzia delle entrate 29 aprile 2021, n. 314 e 11 maggio 2021, n. 328.
Per quanto riguarda il rimborso spese per il costo della connessione *internet*, v. risposta Agenzia delle entrate 24 maggio 2021, n. 371.
[40] Nell'*Accordo interconfederale regionale sul lavoro agile per le imprese artigiane e le PMI del Veneto*, l'art. 5 ha previsto che nell'accordo individuale può essere concordata l'applicazione del normale orario di lavoro svolto in azienda e conseguentemente può essere applicata integralmente la disciplina del lavoro straordinario.
[41] V. D.Lgs. 13 gennaio 2013, n. 13.

Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

13. Protezione dei dati personali

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 12)

Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Il datore di lavoro:

- adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi;
- informa preventivamente[42] il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav.[43];
- fornisce al lavoratore agile le istruzioni e le indicazioni delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di *privacy by design e by default*[44], è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti[45];
- promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*;
- favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali

---

[42] V. Cass. 22 settembre 2021, n. 25731.

[43] A seguito del novellato art. 4, L. n. 300/1970 (Stat. Lav.), il datore di lavoro non deve richiedere alcuna autorizzazione, né alle rappresentanze sindacali e né all'INL, per l'utilizzazione da parte del lavoratore di strumenti per rendere la prestazione lavorativa e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Il Ministero del lavoro con comunicato del 18 giugno 2015 si sofferma sul concetto di "strumenti di controllo a distanza" e sull'espressione "per rendere la prestazione lavorativa".

Permane l'obbligo per il datore di fornire al dipendente, in modo chiaro e dettagliato, tutte le informazioni sull'utilizzo degli strumenti e sulle modalità di controllo nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR), in caso contrario i dati raccolti non potranno essere utilizzabili a nessun fine, nemmeno a fini disciplinari.

Il Trib. di Vicenza con sentenza n. 356 del 28 ottobre 2019 ha rimarcato che – come sostenuto dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, con sentenza n. 61496/08 del 5 settembre 2017 – «*il lavoratore deve essere informato della possibilità del monitoraggio e dell'adozione di misure di controllo, che l'informazione deve essere chiara e fornita preventivamente, che deve essere verificato il grado di intrusione nella privacy del lavoratore, devono sussistere ragioni oggettive capaci di giustificare il monitoraggio, devono essere verificate le conseguenze del monitoraggio e devono, infine, essere predisposte garanzie adeguate affinché il datore di lavoro non possa accedere a dati che non siano stati preventivamente oggetto di informativa sulle modalità di acquisizione.*».

[44] V. *Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679* (GDPR) e D.Lgs. n. 196 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

[45] Art. 35, c. 1, G.D.P.R. "Valutazione di impatto sulla valutazione dei dati" «*Quando un tipo di trattamento, allorché prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento effettua, prima di procedere al trattamento, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Una singola valutazione può esaminare un insieme di trattamenti simili che presentano rischi elevati analoghi*.».

da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.

14. Privacy

(art. 115, c. 1, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 così come modif. dall'art. 9 D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101; L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 21, c. 1; L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 4)

Il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

L'accordo tra le parti disciplina «*l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300*».

Il nuovo art. 4 St. lav. stabilisce che l'installazione[46]:

- di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente *per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale*[47] e necessitano assolutamente di un accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, di un'autorizzazione da parte dell'INL[48];
- di strumenti utilizzati dal lavoratore[49] per rendere la *prestazione lavorativa*[50] e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze sono esenti da preventivi accordi sindacali o da autorizzazioni dell'INL[51].

---

[46] V. anche il documento di indirizzo denominato "*Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati* - 3. *La disciplina di settore in materia di controlli a distanza*", Provv. Garante privacy 21 dicembre 2023, [9978728].

[47] Il Comunicato stampa del 18 giugno 2015 del Ministero del Lavoro chiarisce che il "nuovo" art. 4 St. Lav. «*non "liberalizza"* […] *i controlli ma si limita a fare chiarezza circa il concetto di "strumenti di controllo a distanza" ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti attraverso questi strumenti, in linea con le indicazioni del Garante della Privacy*».

[48] In mancanza dell'accordo o dell'autorizzazione «*qualunque trattamento, anche ulteriore, di tali dati, inclusa la loro "estrazione, consultazione e uso"*» deve «*considerarsi sprovvisto di idonea base giuridica e quindi illecito*» (Ordinanza ingiunzione GPDP 1° dicembre 2022 - doc. web 9833530).

[49] Si considerano strumenti di lavoro gli «*apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità sia stati posti in uso e messi a sua disposizione*.» (Circ. INL 7 novembre 2016, n. 2).

[50] L'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" comporta che «*l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione: in tal caso, infatti, da strumento che "serve" al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione. Con la conseguenza che queste "modifiche" possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione*.» Comunicato stampa cit.

[51] Nella rimodulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, «*è solo apparentemente venuto meno il divieto esplicito di controlli a distanza, nel senso che il superamento del divieto generale di detto controllo non può essere predicato sulla base della mancanza, nel nuovo art. 4, di una indicazione espressa (com'era nel comma 1 del previgente art. 4) di un divieto generale di controllo a distanza sull'attività del lavoratore, avendo la nuova formulazione solamente adeguato l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche e, quindi, mantenuto fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti, posto che l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo può essere giustificato "esclusivamente" a determinati fini, che sono* numerus clausus *(cioè per esigenze organizzative e produttive; per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale), e alle condizioni normativamente indicate, sicché residua un regime protezionistico diretto a salvaguardare la dignità e la riservatezza dei lavoratori, la cui tutela rimane primaria nell'assetto ordinamentale e costituzionale, seppur bilanciabile sotto il profilo degli interessi giuridicamente rilevanti con le esigenze produttive ed organizzative o della sicurezza sul lavoro*.» (Cass. 8 settembre 2018, n. 51897).

Il consenso, scritto o orale, da parte del singolo lavoratore per l'installazione di strumenti di controllo non esonera da responsabilità il datore di lavoro che non ha richiesto l'apposita autorizzazione[52].
Il trattamento dei dati raccolti, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, è utilizzabile a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (quindi anche ai fini disciplinari), purché il lavoratore sia adeguatamente informato[53] sulle modalità d'uso degli strumenti e sull'effettuazione dei controlli.

15. Permessi orari

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 3)

Lo *smart worker*, ove ne ricorrano i presupposti, può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dalla contrattazione collettiva o dalle norme di legge come, a titolo esemplificativo, i permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992.

16. Lavoratori fragili e disabili

(Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 10)

Le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità[54], anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole[55].

---

[52] V. *ex multis*: Cass. pen. 6 novembre 2020, n. 1733; Cass. pen. 17 dicembre 2019, n. 50919; Cass. pen. 24 agosto 2018, n. 38882; Cass. pen. 8 maggio 2017, n. 22148.

[53] Le informazioni devono essere fornite prima della raccolta dati. V. Cass. 22 settembre 2021, n. 25731.

[54] È persona con disabilità chi «*presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base*» (art. 3, c. 1, L. 5 febbraio 1992, n. 104). V. anche D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62 e Msg. Inps 3 marzo 2025, n. 766.

[55] La *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità* 2006, all'art. 2, include, tra le discriminazioni fondate sulla disabilità, anche «*il rifiuto di un accomodamento ragionevole*», dove per "accomodamento ragionevole" si intende «*le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali*».
Precedentemente l'art. 5 della Direttiva 2000/78/CEE aveva introdotto, al fine di garantire ai disabili il rispetto del principio della parità di trattamento, il concetto di "soluzioni ragionevoli": «*Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.*».
In attuazione della Direttiva 2000/78/CEE il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, all'art. 3, comma 3-*bis*, ha disposto che per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità «*i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori*.».
V. ora l'art. 5-*bis* (rubricato *Accomodamento ragionevole*), L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 17, del D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62.
V. anche Cass. 19 marzo 2018, n. 6798; Cass. 9 marzo 2021, n. 6497; Cass. 10 gennaio 2025, n. 605.

17. Computo dei limiti numerici

I lavoratori agili devono essere computati nell'organico aziendale ai fini della determinazione dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, compreso, quindi, il computo per la determinazione della quota di riserva[56].

18. Obblighi del lavoratore

Il lavoratore agile deve:

- operare con diligenza (art. 2104 c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.);
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, art. 20, c. 1);
- prendersi cura della propria sicurezza/salute e di quella di altre persone in prossimità dello spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni relative agli strumenti di lavoro utilizzati (D.Lgs. n. 81/2008, art. 20, c. 1);
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro secondo le informazioni/istruzioni ricevute (D.Lgs. n. 81/2008, art. 20, c. 2, lett. *c*);
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro/responsabile casi di incidenti, di infortunio o altre circostanze sopravvenute che abbiano prodotto la sospensione del lavoro;
- tutelare la riservatezza dei dati trattati per lavoro e delle informazioni aziendali;
- assicurarsi che nessuno possa utilizzare le proprie attrezzature impiegate per la prestazione lavorativa svolta in modalità agile.

19. Recesso

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 19; Protocollo nazionale 7 dicembre 2021, art. 2)

Nel caso di un accordo a tempo indeterminato il recesso dalla modalità di lavoro agile (non dal rapporto di lavoro in quanto tale) può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.
Per i lavoratori disabili il preavviso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, questo per dar modo al lavoratore di riorganizzarsi in maniera adeguata rispetto alle proprie esigenze di vita e di cura.
In presenza di un giustificato motivo (oggettivo/soggettivo), ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

20. Pubblica Amministrazione

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 18, c. 3; Linee guida 31 novembre 2021)

Le disposizioni sul lavoro agile dettate dalla L. n. 81/2017 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche presso le Amministrazioni pubbliche[57].

---

[56] Interpello Ministero del lavoro 9 giugno 2021, n. 3.

[57] V. Direttiva P.C.M 1° giugno 2017, n. 3 e Circ. P.C.M. 4 marzo 2020, n. 1.
Per amministrazioni pubbliche si intendono «*tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti i del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI*» art. 1, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2022/2024 (art.13, c. 2) ha escluso l'applicabilità dello *smart working* ai lavori in turno e a quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
La prestazione in lavoro agile non apporta alcuna variazione riguardo: alla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato[58]; alla posizione del dipendente all'interno dell'Amministrazione; alla relativa sede di lavoro assegnata; al riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.
Un ruolo fondamentale viene svolto dai dirigenti[59] – che al pari degli altri dipendenti potranno utilizzare la modalità del lavoro agile – i quali concorrono all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile, organizzano la programmazione settimanale-quindicinale delle priorità e degli obiettivi di medio-breve periodo, sono garanti contro le discriminazioni e promuovono percorsi informativi e formativi allo scopo di non escludere i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione e dalle opportunità professionali. Compete al dirigente responsabile rendere fruibile la prestazione agile al lavoratore fragile, individuando le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.
Il D.M. 8 ottobre 2021 ha stabilito che l'accesso allo svolgimento di prestazioni lavorative in modalità agile può essere concesso esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:
- non deve essere in alcun modo pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- deve essere messo in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore agile;
- deve essere previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- deve essere messo in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- l'accordo individuale deve definire, almeno:
  - gli specifici obiettivi della prestazione;
  - le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
  - le modalità e i criteri di misurazione della prestazione;
- assicurare il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- prevedere, quando le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

Successivamente il 31 novembre 2021 il Ministro della pubblica amministrazione ha pubblicato *Lo schema di linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni*[60], che, considerando le condizioni imposte dal D.M. 8 ottobre 2021, ha fornito le indicazioni per la regolarizzazione futura dello *smart working* nella contrattazione collettiva.

In breve:

---

[58] Le amministrazioni pubbliche «*garantiscono ai propri dipendenti* […] *parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.*» (art. 45, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).
[59] Per "dirigente" si intende «*il dirigente di livello non generale, responsabile di un ufficio o servizio comunque denominato e, ove non presente, la figura dirigenziale generale sovraordinata. Negli enti in cui non siano presenti figure dirigenziali, il riferimento è da intendersi a una figura apicale individuata in coerenza con i relativi ordinamenti*» (D.M. 19 ottobre 2020, art. 1, c. 1 e D.M. 8 ottobre 2021, art. 1, c. 4).
[60] Approvato il 16 dicembre 2021 dalla Conferenza Unificata.

Accordo individuale

L'accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

• la durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
• le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
• gli strumenti tecnologici utilizzati;
• le modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19, L. n. 81/2017;
• l'ipotesi di giustificato motivo di recesso;
• i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
• le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. n. 300/1970.

La comunicazione dell'accordo deve essere effettuata entro il ventesimo giorno del mese successivo all'inizio della prestazione lavorativa in modalità agile[61].

Condizioni tecnologiche

Le Amministrazioni devono fornire ai propri lavoratori agili gli idonei strumenti tecnologici e per l'accesso alle applicazioni deve essere utilizzata esclusivamente la connessione internet fornita dal datore di lavoro.

Se il dipendente ha un cellulare di servizio, è possibile inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di lavoro.

L'amministrazione deve prevedere apposite modalità per consentire la raggiungibilità delle proprie applicazioni da remoto. Se le applicazioni dell'ente sono raggiungibili da remoto, ovvero sono in cloud, il dipendente può accedere tranquillamente da casa ai propri principali strumenti di lavoro. Alternativamente si può ricorrere all'attivazione di una VPN (*Virtual Private Network*, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto ai server. Inoltre, l'amministrazione, dovrà prevedere sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, ecc.

L'Agenzia per l'Italia digitale (AgID) ha rivolto ai dipendenti pubblici le seguenti raccomandazioni per utilizzare in sicurezza i propri dispositivi digitali durante il lavoro in modalità agile:

- seguire le *policy* e le raccomandazioni dettate dalla propria amministrazione;
- utilizzare i sistemi operativi per i quali è garantito il supporto;
- effettuare costantemente gli aggiornamenti di sicurezza del sistema operativo;
- assicurarsi che i software di protezione del sistema operativo (firewall, antivirus ecc) siano abilitati e costantemente aggiornati;
- assicurarsi che gli accessi al sistema operativo siano protetti da una *password* sicura e comunque conforme alle *password policy* emanate dalla propria amministrazione;
- non installare software proveniente da fonti/repository non ufficiali;
- bloccare l'accesso al sistema e/o configurare la modalità di blocco automatico durante l'allontanamento dalla postazione di lavoro;
- non cliccare su link o allegati contenuti in e-mail sospette;
- utilizzare l'accesso a connessioni *wi-fi* adeguatamente protette;
- collegarsi a dispositivi mobili (pen-drive, hdd-esterno ecc.) di cui si conosce la provenienza (nuovi, già utilizzati, forniti dalla propria amministrazione);

[61] Art. 9-*bis*, c. 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 conv., con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608; Circ. Ministero del lavoro 27 marzo 2025, n. 6.

- effettuare sempre il *log-out* dai servizi/portali utilizzati dopo aver concluso la sessione lavorativa.
In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente, il quale può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In questo caso il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Orario di lavoro
Lo *smart worker* organizza in piena autonomia le ore di lavoro nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL, tenendo presente che non sarà possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato e lavoro svolto in condizioni di rischio.
Deve comunque essere individuata una fascia di inoperabilità (disconnessione) coincidente con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo[62].
Per esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Formazione
La formazione del personale impiegato in modalità agile dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli strumenti di lavoro, nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. I percorsi formativi potranno, inoltre, riguardare gli specifici profili relativi alla salute e la sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ambiente di lavoro.

---

[62] «1. *Nell'articolazione della giornata lavorativa in modalità agile occorre individuare le seguenti fasce temporali:*
a) fascia di contattabilità - *nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via e-mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;*
b) fascia di inoperabilità - *nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.*
2. *Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.*» art. 14, c. 1 e 2, CCNL del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2022/2024.

Legge 22 maggio 2017, n. 81

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (G.U. 13 giugno 2017, n. 135)

Omissis

CAPO II - LAVORO AGILE

Art. 18. ***Lavoro agile***

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale 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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

3-*bis*. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla[63].

3-*ter*. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-*bis*, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni[64].

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

---

[63] Comma inserito dall'art. 1, c. 486, L. 30 dicembre 2018, n. 145 e in seguito così sostituito dall'art. 4, c. 1, lett. *b)*, n. 1, D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[64] Comma inserito dall'art. 4, c. 1, lett. *b)*, n. 2, D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

Art. 19. *Forma e recesso*
1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 20. *Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore*
1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 21. *Potere di controllo e disciplinare*
1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art. 22. *Sicurezza sul lavoro*
1. 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 e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. 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.

Art. 23. *Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*[65]
1. Il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276[66].

---

[65] Rubrica così sostituita dall'41-*bis*, comma 1, lett. *b)*, D.L. 21 giugno 2022, n. 73 conv., con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2022, n. 122.
[66] Comma così sostituito dall'41-*bis*, comma 1, lett. *a)*, D.L. 21 giugno 2022, n. 73 conv., con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2022, n. 122 e successivamente così modificato dall'art. 14, L. 13 dicembre 2024, n. 203.

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 24. *Aliquote contributive applicate agli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano*
1. L'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è abrogato a decorrere dal 1° settembre 2017.