

LAVORO

Fonte: Keyword Research — Google Trends

Smart working 2026: diritti, doveri e nuove regole per il lavoro da casa

Pubblicato il 2026-04-17

Il lavoro da remoto è regolato da norme precise che definiscono diritti e doveri di lavoratori e aziende. Ecco cosa dice la legge italiana aggiornata al 2026.

Lo smart working, chiamato ufficialmente lavoro agile, è una modalità di lavoro che permette di lavorare da casa o da altri luoghi diversi dall'ufficio. In Italia è disciplinato dalla Legge 81/2017 e dalle modifiche introdotte durante l'emergenza sanitaria, poi stabilizzate nel 2022.

Per attivare lo smart working serve un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro. L'accordo deve specificare le modalità di esecuzione del lavoro, i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative per garantire la disconnessione del lavoratore. Non è un diritto automatico: l'azienda può rifiutare la richiesta se ci sono ragioni organizzative valide.

Il lavoratore in smart working ha gli stessi diritti di chi lavora in ufficio: stesso stipendio, stesse ferie, stessa contribuzione pensionistica. L'azienda deve fornire gli strumenti necessari per lavorare (computer, connessione internet, software) e garantire la formazione sulla sicurezza. Il dipendente deve rispettare gli orari concordati e utilizzare gli strumenti aziendali solo per lavoro.

Per la sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro deve informare il dipendente sui rischi legali al lavoro da remoto e consegnare un documento informativo. Il lavoratore deve seguire le indicazioni ricevute e segnalare eventuali incidenti. La casa del dipendente non è considerata luogo di lavoro ai fini della sicurezza, ma restano valide le regole generali di prevenzione.

Gli infortuni che accadono durante l'orario di lavoro e nelle pause sono coperti dall'assicurazione INAIL, anche se avvengono a casa. Bisogna dimostrare che l'incidente è collegato all'attività lavorativa. Per esempio, se cadi dalle scale di casa mentre vai a prendere documenti di lavoro durante l'orario lavorativo, l'infortunio è coperto.

Dal punto di vista fiscale, le spese per internet, riscaldamento ed elettricità sostenute per il lavoro da casa non sono deducibili per il dipendente. Solo se l'azienda rimborsa queste spese in modo documentato, il rimborso non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, fino a limiti stabiliti dall'Agenzia delle Entrate.

Il diritto alla disconnessione è garantito dalla legge: il lavoratore può spegnere computer e telefono fuori dall'orario di lavoro senza subire conseguenze. L'accordo di smart working deve indicare chiaramente quando il dipendente può essere contattato e quando no.

Per i dipendenti pubblici, lo smart working segue regole particolari definite da ogni amministrazione, nel rispetto delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. Ogni ente pubblico può stabilire quanti giorni a settimana concedere e per quali attività.

COME TI RIGUARDA

Se sei un lavoratore dipendente e vuoi lavorare da casa, devi fare richiesta scritta al tuo datore di lavoro specificando quanti giorni a settimana vorresti stare a casa e per quali attività. L'azienda non è obbligata ad accettare, ma deve motivare un eventuale rifiuto. Se lavori in smart working per 2 giorni a settimana e guadagni 1.500 euro al mese, risparmi circa 60-80 euro al mese di benzina e parcheggi, cioè circa 800 euro all'anno. Devi però sostenere le spese di riscaldamento ed elettricità in più a casa, che di solito costano 20-30 euro al mese. Per attivare lo smart working non devi fare domande a enti pubblici: basta l'accordo con la tua azienda. Controlla che l'accordo specifichi gli orari in cui puoi essere contattato, così puoi spegnere il telefono aziendale la sera e nei weekend senza problemi.

DATI DELL'ATTO

Atto:	Legge 81/2017
Data:	17/04/2026
Entra in vigore:	14/06/2017

Fonte ufficiale: <https://trends.google.com/trends/explore?q=offerte+lavoro+smart+working&geo=IT>