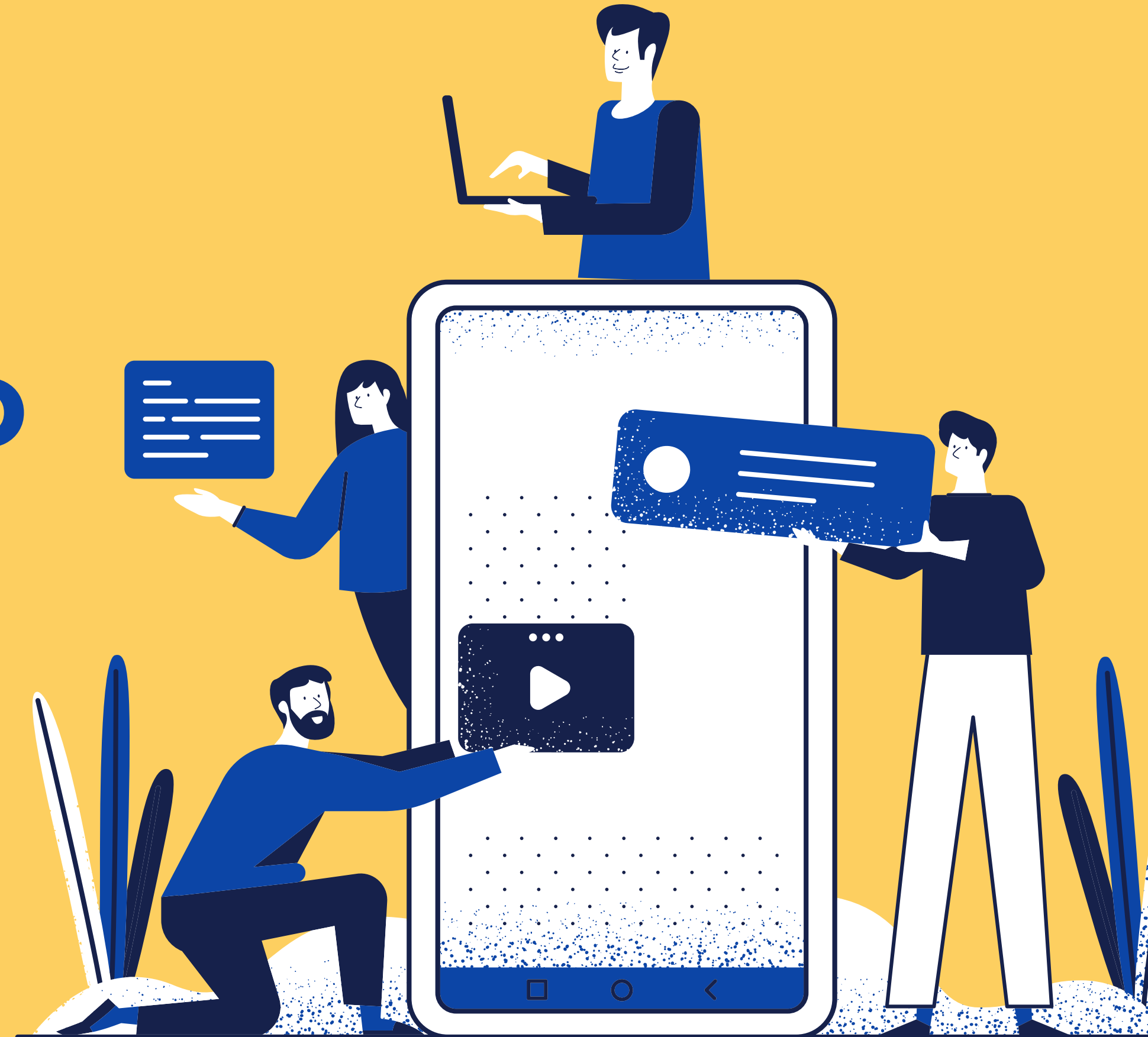


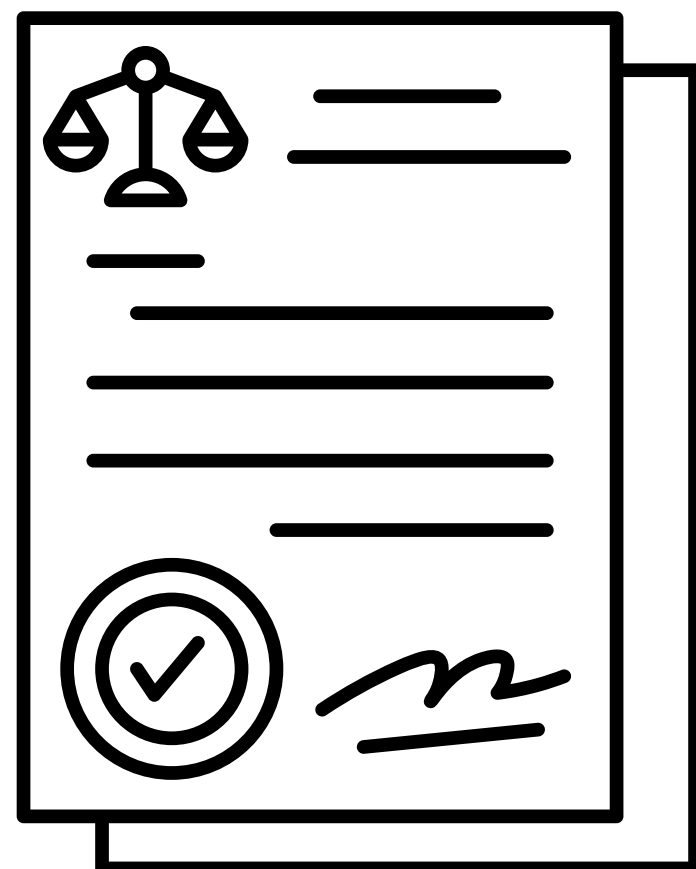
# Quadro Legale Smartworking

—  
Fonti normative,  
giurisprudenziali,  
prassi e accordi



# Normativa sul lavoro agile (settore privato e settore pubblico)





PDF

**Legge n.81 del 2017**



**Disciplina normativa per il lavoro agile nel settore privato**

PDF

**Art. 2 Comma 1.ter, DL 30 del 2021 (convertito in legge da L. 61 del 2021)**



**Disciplina normativa sul diritto di connessione**

PDF

**Art. 14, Legge n.154/2015, Legge n.154/2015**



**Disciplina relativa alla Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche**

PDF

**DPCM n. 3/2017**



**Direttiva in materia di telelavoro e lavoro agile nella Pubblica Amministrazione**

PDF

**Art. n. 263, comma 1, DL n. 30/2021 (convertito con L. 77/2020 e modificato con DL 55/2021)**



**Proroga della disciplina relativa al lavoro agile “semplificato” nella PA fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi**

# DECRETO MILLEPROROGHE 2023

---

Per i lavoratori privati il lavoro agile potrà essere riconosciuto dal 28 febbraio 2023 (data di entrata in vigore della legge di conversione del Milleproroghe) fino al 30 giugno 2023 sia ai lavoratori fragili (dm 4 febbraio 2022) sia a quelli che hanno almeno un figlio minore di 14 anni (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore). Per i dipendenti pubblici, invece, lo smart working sarà riservato soltanto ai lavoratori pubblici con fragilità.

PDF



## Linee Guida in Materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni pubbliche

Attuazione dell'articolo 1, comma 6, del decreto del  
Ministro per la pubblica amministrazione dell'8  
ottobre 2021, recante modalità organizzative per il  
rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche  
amministrazioni.





# Normativa emergenziale



## Art. 1, comma 306, Legge n. 197 del 2022

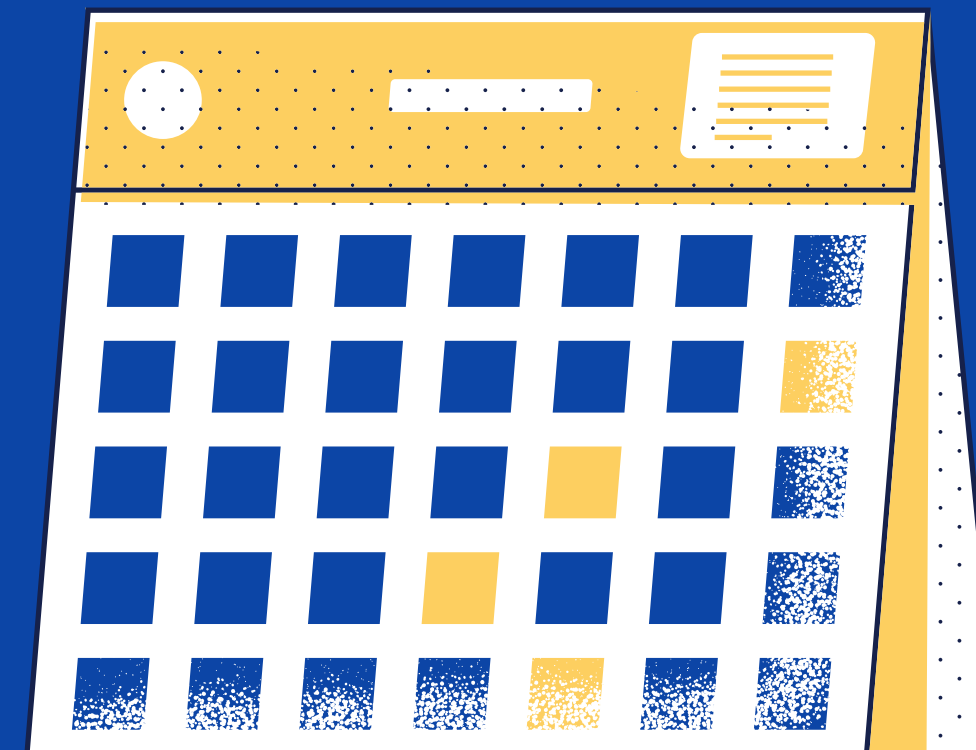
Proroga del diritto al  
lavoro agile per i lavoratori  
c.d. "fragili", in vigore fino a  
marzo 2023.



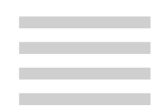
## Art. 39, comma 2, DL n. 18/2020

Priorità nell'accoglimento delle  
richieste di lavoro agile per i lavoratori  
affetti da gravi e comprovate  
patologie con ridotta capacità  
lavorative, nonché per i lavoratori  
immunodepressi e familiari conviventi  
con persone immunodepresse  
(norma non sottoposta a termine)

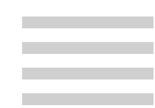
# PRASSI AMMINISTRATIVA



 **Risposta AE n. 345/2021**

 Lavoro agile svolto dall'Italia per un'azienda estera

 **Risposta AE n. 328/2021**

 Imponibilità dei rimborsi spese

 **Risposta AE n. 314/2021**

 Imponibilità dei rimborsi spese

 **Risposta AE n. 956-2631/2020**

 Imponibilità dei buoni pasto

 **Circolare INAIL n. 48/2017**

 Istruzioni operative relative all'obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

 **Decreto interministeriale**

 **25.03.16**  
Decreto in materia di agevolazioni per la contrattazione di produttività

# ACCORDI INTERCOFEDERALI



PDF

## Protocollo sul lavoro in modalità Agile del 07.12.21

Protocollo siglato dal Ministero del Lavoro e  
delle Politiche sociali e dalle principali parti  
sociali italiane

PDF

## Protocollo per l'innovazione del lavoro e per la coesione sociale

Patto siglato il 10 marzo 2022 dalla Presidenza  
del Consiglio dei Ministri, il Ministero della  
Pubblica Amministrazione, CGIL, CISL, UIL





# Massime Della giurisprudenza

---

**Trib. Rovigo, 7/09/2021, n. 159**

Ai sensi dell'articolo 87, comma 3, del decreto legge n. 81 del 2020, è illegittima l'imposizione della fruizione delle ferie maturate durante l'anno in corso (2020) per fare fronte all'emergenza sanitaria da COVID-19, riferendosi la norma unicamente alle "ferie pregresse". L'utilizzo delle ferie e degli altri istituti indicati dall'articolo menzionato da parte delle amministrazioni è peraltro subordinata all'impossibilità di ricorrere allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

---

**Trib. Roma, 21/01/2021, n. 5961**

Per quanto concerne i casi rientranti nel campo d'applicazione dell'articolo 39, d.l. 18/2020, la valutazione in merito alla compatibilità del lavoro agile con lo svolgimento della prestazione lavorativa deve essere fatta avendo riguardo alla specifica attività svolta. Incombe sul datore di lavoro l'onere di provare l'incompatibilità delle mansioni del lavoratore preso in considerazione con il lavoro agile.



# MASSIME DELLA GIURISPRUDENZA

---

**Trib. Venezia, 08/07/2020, n. 3463**

I buoni pasto non sono dovuti ai dipendenti che svolgano la prestazione in lavoro agile, dal momento che gli stessi, non costituendo un elemento della retribuzione, non rientrano nella nozione di trattamento economico e normativo che, ai sensi dell'art. 20 della L. 81/2017, deve essere riconosciuto in regime di smart-working .

---

**Trib. Mantova, 26/06/2020, n. 1054**

Per quanto concerne i casi rientranti nel campo d'applicazione dell'articolo 39, d.l. 18/2020, la valutazione in merito alla compatibilità del lavoro agile con lo svolgimento della prestazione lavorativa deve essere fatta avendo riguardo alla specifica attività svolta. Incombe sul datore di lavoro l'onere di provare l'incompatibilità delle mansioni del lavoratore preso in considerazione con il lavoro agile.



# MASSIME DELLA GIURISPRUDENZA

---

**Trib. Roma, 20/06/2020, n. 12525**

Per quanto concerne i casi rientranti nel campo d'applicazione dell'articolo 39, d.l. 18/2020, la valutazione in merito alla compatibilità del lavoro agile con lo svolgimento della prestazione lavorativa deve essere fatta avendo riguardo alla specifica attività svolta. Incombe sul datore di lavoro l'onere di provare l'incompatibilità delle mansioni del lavoratore preso in considerazione con il lavoro agile.

---

**Trib. Grosseto, 23/04/2020, n. 502**

Il datore di lavoro, accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile, non può agire in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria nei confronti di questo o quel lavoratore, tantomeno laddove vi siano titoli di priorità legati a motivi di salute.

Da ciò deriva che una volta accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile, il datore non può imporre al dipendente, in maniera irragionevole o immotivata, la sostitutiva fruizione delle ferie.



---

contatti e informazioni:

 [info@345pmstudio.com](mailto:info@345pmstudio.com)

 +39 345 886 0898