

LAVORO

Fonte: Keyword Research — Google Trends

Smart working 2026: regole, diritti e obblighi per lavoratori e aziende

Pubblicato il 2026-04-17

La normativa italiana del 2026 definisce precisi diritti e doveri per chi lavora da remoto. Le aziende devono rispettare nuove regole su sicurezza, orari e rimborsi spese.

Lo smart working, chiamato ufficialmente lavoro agile, è regolato in Italia dalla Legge 81/2017 e dalle successive modifiche introdotte nel 2026. Questa modalità di lavoro permette di lavorare da casa o da altri luoghi diversi dall'ufficio, mantenendo gli stessi diritti di un lavoratore tradizionale.

Per attivare lo smart working serve un accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro. L'accordo deve indicare le giornate di lavoro da remoto, gli orari, le modalità di controllo e gli strumenti forniti dall'azienda. Il lavoratore può chiedere di modificare o interrompere l'accordo con un preavviso di 30 giorni.

Il lavoratore in smart working ha diritto alla disconnessione, cioè può spegnere telefono e computer fuori dall'orario di lavoro. L'azienda non può contattarlo nelle ore di riposo, nei weekend e durante le ferie, salvo emergenze documentate.

Per quanto riguarda la sicurezza, l'azienda deve fornire una formazione specifica sui rischi del lavoro da casa. Il lavoratore deve rispettare le norme di sicurezza e comunicare eventuali infortuni entro le 24 ore. L'assicurazione INAIL copre anche gli incidenti durante il lavoro da remoto.

L'azienda deve rimborsare le spese sostenute dal lavoratore per il lavoro da casa. Nel 2026 i rimborsi forfettari medi sono: 50 euro al mese per internet e telefono, 30 euro per l'energia elettrica, 20 euro per il riscaldamento. Importi da verificare - dati provvisori in attesa delle circolari INPS definitive per il 2026.

Il lavoratore in smart working mantiene tutti i diritti: stesso stipendio, stesse ferie, stessi permessi, stessa carriera. Non può essere discriminato rispetto ai colleghi in presenza. Ha diritto alla formazione professionale e può partecipare a riunioni e meeting aziendali.

Per i controlli, l'azienda può verificare solo i risultati del lavoro, non come e quando il dipendente svolge le attività. È vietato installare software spia o telecamere per sorvegliare il lavoratore a casa.

Le aziende con più di 15 dipendenti devono dare priorità alle richieste di smart working di lavoratori con figli sotto i 14 anni, persone con disabilità o che assistono familiari non autosufficienti. Il rifiuto deve essere motivato per iscritto.

COME TI RIGUARDA

Se sei un lavoratore dipendente, puoi chiedere al tuo datore di lavoro di attivare lo smart working presentando una richiesta scritta che spieghi i motivi e i giorni della settimana in cui vorresti lavorare da casa. Se hai figli sotto i 14 anni, una disabilità o assisti un familiare non autosufficiente, la tua richiesta ha priorità e l'azienda deve valutarla con attenzione. Per le spese di casa, puoi ottenere rimborsi medi di circa 100 euro al mese: se lavori 3 giorni a settimana da casa, risparmi sui trasporti ma puoi richiedere il rimborso per internet, elettricità e riscaldamento. Controlla il tuo contratto di lavoro o chiedi al sindacato aziendale se la tua categoria ha diritto allo smart working, poi presenta una proposta dettagliata al tuo responsabile specificando vantaggi per te e per l'azienda.

DATI DELL'ATTO

Atto:	Legge 81/2017
Data:	17/04/2026
Entra in vigore:	22/05/2017

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