



Lo smart working, o lavoro agile, è una particolare **modalità di esecuzione** del rapporto di lavoro subordinato, che si svolge, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

È necessario un preventivo **accordo** sottoscritto tra datore di lavoro e dipendente che stabilisca le modalità di esecuzione della prestazione, che avviene in parte all'interno e **in parte all'esterno** dei locali aziendali, senza una postazione fissa.

Pur in assenza di rigidi vincoli sull'orario di lavoro, questo deve svolgersi nei **limiti** di durata massima dell'**orario giornaliero** e **settimanale** e dei tempi di riposo e, generalmente, in correlazione temporale con l'orario normale della struttura di appartenenza definendo fasce di disponibilità a garanzia del servizio. L'accordo deve prevedere anche le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il **trattamento economico e normativo** del lavoratore non può subire variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile. Il datore di lavoro ha potere di **controllo** sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali.

Se attivato, i datori di lavoro sono tenuti a riconoscere **priorità** alle richieste di smart working di particolari **categorie** (tra gli altri, genitori di figli fino a 12 anni o senza limite di età se disabili; disabili gravi; caregivers).