



SEGRETERIA DI STATO LAVORO  
SEGRETERIA DI STATO INTERNI

UFFICIO SEGRETERIA ISTITUZIONALE

Depositato in Data



## DISCIPLINA DELLO SMART WORKING

### Art.1

(Definizioni)

1. Per *Smart Working* si intende una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa la cui natura resta a tutti gli effetti di tipo subordinato, attivabile esclusivamente mediante accordo scritto tra le parti. Ai lavoratori spettano tutti i relativi diritti derivanti da norme di legge e/o dai contratti collettivi di settore.
2. Tale modalità, che prevede l'utilizzo prevalente di strumentazione informatica e tecnologica, si contraddistingue per l'assenza di vincoli riguardo al luogo di esecuzione della prestazione e all'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione e dagli accordi specifici.
3. Obiettivo della presente legge è coniugare l'incremento della competitività d'impresa con la migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei propri dipendenti e, dunque, del miglioramento del loro stato di benessere.
4. La tipologia di lavoro in *Smart Working* può essere svolta solamente da personale regolarmente assunto secondo le normative vigenti. L'accordo di lavoro in *Smart Working*, di cui al successivo comma 6, non sostituisce le procedure per l'avviamento al lavoro previste per Legge.
5. La disponibilità a svolgere attività lavorativa in *Smart Working* non può essere considerata come discriminante per l'avvio al lavoro.

### Art.2

(Caratteristiche generali)

1. La modalità di lavoro in *Smart Working* ed il conseguente accordo, di cui al successivo art. 6, deve presentare le seguenti caratteristiche:
  - a) natura subordinata del rapporto di lavoro;
  - b) attivazione su base volontaria;
  - c) alternanza tra prestazione svolta prevalentemente in sede aziendale e in parte da remoto da diverso luogo. Il luogo scelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno non può essere la sede di altri operatori economici;
  - d) possibilità di svolgere la prestazione lavorativa con flessibilità di orario o comunque in orari diversi da quelli ordinari all'interno di fasce predefinite, fermo restando il limite di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
  - e) diritto/dovere alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al di fuori degli orari predefiniti ai sensi della precedente lettera "d", prevedendone le misure tecniche ed organizzative per assicurarlo;
2. I datori di lavoro pubblici o privati che stipulano accordi per l'esecuzione del rapporto di lavoro con le modalità della presente legge devono, ove possibile, dare priorità ai lavoratori invalidi o disabili, di cui alla Legge 29 maggio 1991 n.71, ai lavoratori genitori o affidatari di figli minori sino ai dodici anni di età, di figli in condizioni di disabilità o membri di nuclei familiari aventi nello stato di famiglia persone disabili o non autosufficienti e per gli altri lavoratori prevedere, ove possibile, il principio di rotazione a parità di mansione.

### Art. 3

(Strumenti)

1. La prestazione in *Smart Working* può essere svolta attraverso strumenti informatici forniti dal datore di lavoro o nella disponibilità del dipendente, secondo i criteri di sicurezza individuati dal datore di lavoro.
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. Il lavoratore è obbligato ad utilizzare la strumentazione fornita dal datore di lavoro ed è responsabile del corretto utilizzo e conservazione degli strumenti ricevuti, salvo il normale deperimento d'uso.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Contrada del Collegio, 38 - 47890 San Marino  
segreteria.lavoro@gov.sm - [www.lavoro.sm](http://www.lavoro.sm)

T +378 (0549) 885336  
F +378 (0549) 882535



**SEGRETERIA DI STATO LAVORO  
SEGRETERIA DI STATO INTERNI**

3. Qualora il datore di lavoro opti per l'utilizzo di strumentazione in dotazione al lavoratore, ne accetta i relativi rischi, senza poter imporre metodi di controllo su tali strumenti. E' onere del lavoratore mantenere le condizioni tecnologiche relative alla propria strumentazione in uso sulla base delle quali è stata concessa l'autorizzazione all'utilizzo.

4. E' facoltà e responsabilità del datore di lavoro autorizzare la modalità di lavoro in *Smart Working* sulla base delle garanzie di sicurezza delle infrastrutture tecnologiche presenti nel luogo individuato per l'esecuzione del rapporto di lavoro all'esterno della sede aziendale. 5. Qualora il datore di lavoro ritenga necessario apporre implementazioni o miglioramenti alle infrastrutture tecnologiche presenti nel luogo individuato, oppure voglia utilizzare differenti tecnologie, queste sono a carico del datore di lavoro.

6. Lo svolgimento nel Settore Pubblico Allargato di attività in *Smart Working* che richiedano il collegamento e l'accesso a reti e banche dati pubbliche è subordinato a parere vincolante del Direttore Pianificazione e Controllo il quale, a tal fine, assume i riferimenti dell'Unità Organizzativa Ufficio Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica e degli uffici preposti al settore informatico dell'Azienda Autonoma di Stato od Ente Pubblico eventualmente interessati.

7. Qualora dovessero insorgere impedimenti di natura tecnica che non permettano l'esecuzione o prosecuzione dell'attività lavorativa da remoto, al lavoratore sarà consentita l'immediata ammissione al lavoro in sede.

**Art. 4**

*(Trattamento del lavoratore)*

1. Il lavoratore che assolve la propria prestazione in modalità di *Smart Working*, ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivo applicato, in attuazione dei contratti collettivi di settore e aziendali e delle leggi o atti avente forza di legge, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni, esclusivamente presso il datore di lavoro.

**Art. 5**

*(Sicurezza sul lavoro)*

1. Sono in capo al datore di lavoro gli obblighi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previsti Legge 18 febbraio 1998 n.31 e s.m.i.. Annualmente il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire al lavoratore l'informativa scritta che individui tutti i rischi, generali e specifici, connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in *Smart Working*, anche relativamente al luogo di lavoro scelto.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di cooperare con il datore di lavoro al fine di individuare e fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa nel luogo di lavoro prescelto e concordato con il datore di lavoro e nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte.

3. Il lavoratore in *Smart Working* è tutelato, al pari degli altri lavoratori, contro gli infortuni e le malattie professionali che possano derivare dai rischi connessi alla propria attività lavorativa resa sul luogo di lavoro concordato ed autorizzato dal datore di lavoro.

4. Il lavoratore in *Smart Working* è tutelato anche contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione e quello concordato ed autorizzato dal datore di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

**Art. 6**

*(Regolamentazione dell'accordo)*

1. L'accordo relativo alle modalità di lavoro in *Smart Working* 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 e delle sedi degli uffici e servizi del Settore Pubblico Allargato, con riguardo a:

- a) gli strumenti utilizzati dal lavoratore e i luoghi prescelti per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- b) le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro che comunque non potranno prevedere strumenti per il controllo visivo;
- c) i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative che possono assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

**REPUBBLICA DI SAN MARINO**

Contrada del Collegio, 38 - 47890 San Marino  
segreteria.lavoro@gov.sm - [www.lavoro.sm](http://www.lavoro.sm)

T +378 (0549) 885336  
F +378 (0549) 882535



**SEGRETERIA DI STATO LAVORO  
SEGRETERIA DI STATO INTERNI**

- d) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali e delle sedi pubbliche, che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- e) la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa per fasi, cicli e obiettivi;
- f) eventuali attività di formazione e di periodica certificazione delle relative competenze.
2. L'accordo di cui al comma precedente, può essere a termine o a tempo indeterminato. Nel caso venga concordato a tempo indeterminato, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Tale preavviso sarà elevato a 90 giorni da parte del datore di lavoro qualora i lavoratori interessati siano di lavoratori invalidi o disabili di cui alla Legge 29 maggio 1991 n.71. In qualunque tipologia di accordo, in presenza di giustificato motivo, sarà diritto di entrambe le parti di recedere in qualsiasi momento, con il preavviso di sette giorni. In tutti i casi di recesso il dipendente sarà immediatamente ammesso all'impiego in azienda.
3. L'accordo relativo all'accesso a tale tipologia lavorativa nel settore privato, deve essere trasmesso dal datore di lavoro all'Ufficio Attività Economiche nelle modalità individuate da apposita circolare e per conoscenza ai lavoratori interessati.
4. Per il Settore Pubblico Allargato l'accordo di cui al comma 1, è stipulato dalla Direzione Generale della Funzione Pubblica (DGFP), per la Pubblica Amministrazione, e dai rispettivi Direttori Generali, per le Aziende Autonome di Stato e gli Enti Pubblici.
5. Eventuali modifiche dei luoghi pattuiti per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno devono essere immediatamente comunicate nelle stesse modalità di cui ai commi precedenti, al fine di garantire le coperture sanitarie e assicurative previste per tutti i lavoratori dipendenti.
6. Qualora venga rilevato lo svolgimento di attività lavorativa in modalità *Smart Working* in assenza dell'accordo previsto dal comma 1, l'Ufficio Attività di Controllo applicherà al datore di lavoro privato una sanzione amministrativa pari euro 1.000,00 (mille/00) ed al lavoratore privato una sanzione amministrativa pari a euro 150,00 (centocinquanta/00). L'Ufficio Attività di Controllo contestualmente all'applicazione della sanzione amministrativa, diffida le parti alla continuazione del rapporto di lavoro in modalità *Smart Working* senza la preventiva presentazione dell'accordo.
7. Lo svolgimento di attività lavorativa in modalità *Smart Working* nel Settore Pubblico Allargato in assenza dell'accordo previsto al comma 1 costituisce infrazione disciplinare, sia per il dirigente dell'Unità od articolazione organizzativa che per il/i lavoratore/i interessato/i.
8. La violazione disciplinare di cui al comma 9 viene valutata dai competenti organi, assumendo la maggiore gravità della condotta del dirigente rispetto a quella del lavoratore. Non sussiste responsabilità del lavoratore nel caso di cui all'articolo 27, comma quarto della Legge 22 dicembre 1972 n.41.
9. Non è possibile richiedere l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni per i lavoratori in *Smart Working* nelle giornate di svolgimento di lavoro in tale modalità.

**Art. 7**

*(Incentivi per il datore di lavoro privato)*

1. Le ore lavorate in *Smart Working* dai lavoratori individuati nell'accordo di cui al comma 1 dell'Art. 6 che risultano essere genitori o affidatari di figli minori sino ai dodici anni di età, di figli in condizioni di disabilità o membri di nuclei familiari aventi nello stato di famiglia persone disabili o non autosufficienti godono di uno sgravio contributivo pari al 50%. Lo sgravio contributivo viene calcolato sull'importo dovuto, abbattuto dagli eventuali ulteriori sgravi riconosciuti al datore di lavoro. La differenza per i contributi effettivamente dovuti sarà coperta mediante trasferimento dal capitolo "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".
2. Lo sgravio contributivo di cui al precedente comma non è concesso agli amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti che risultano essere soci o ai dipendenti che risultano essere coniugi o parenti sino al secondo grado del titolare, dei soci o dell'amministratore.

**Art. 8**

*(Accordo Interconfederale)*

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Contrada del Collegio, 38 - 47890 San Marino  
segreteria.lavoro@gov.sm - [www.lavoro.sm](http://www.lavoro.sm)

T +378 (0549) 885336  
F +378 (0549) 882535



**SEGRETERIA DI STATO LAVORO  
SEGRETERIA DI STATO INTERNI**

1. E' demandata alle Organizzazioni datoriali e sindacali giuridicamente riconosciute, ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59, la definizione di un apposito accordo interconfederale da stipularsi entro il 31 dicembre 2020 che definisca nello specifico la procedura da osservarsi per la stipula dell'accordo di cui all'Art. 6 e di quanto previsto al comma 1 dall'art. 6, nonché ogni altra ulteriore regolamentazione.
2. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 4, la contrattazione collettiva, in relazione alle diverse modalità di effettuazione dello *Smart Working*, adegua alle specificità della prestazione resa, la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati.
3. Qualora, entro il termine previsto dal comma 1, non si arrivi alla definizione dell'accordo interconfederale, è demandata al Congresso di Stato la definizione di un apposito Decreto Delegato al fine di regolamentare quanto previsto dal precedente comma 1.

**Art.9**

*(Disposizioni finali)*

1. Le disposizioni di cui all'Art. 6 - 7 - 8 della presente Legge, possono essere modificate tramite Decreto Delegato.

**Art.10**

*(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il quinto giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.
2. L'applicazione degli effetti della presente Legge decorrono dalla stipula dell'accordo interconfederale o dalla pubblicazione del Decreto Delegato di cui all'Art. 9.
3. Le disposizioni di cui all'Art. 6 del Decreto - Legge 24 luglio 2020 n.122 restano in vigore sino alla stipula dell'accordo interconfederale o alla pubblicazione del Decreto Delegato di cui all'Art. 9 della presente Legge, ferme restando le Caratteristiche Generali di cui all'art.2 della presente Legge.
4. Gli accordi di "lavoro dal domicilio" stipulati i sensi del Decreto Legge 122/2020 cessano i loro effetti alla stipula dell'accordo interconfederale o alla pubblicazione del Decreto Delegato di cui all'Art. 9 della presente Legge.