

Smart working: le novità a far data dall'1 aprile 2024

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 4 Aprile 2024

Una panoramica di tutte le novità che riguardano lo smart working dal mese di Aprile 2024: il lavoro agile non è un diritto ma può essere utilizzato solo in base ad un accordo fra datore di lavoro e dipendente.

Dal 31 marzo 2024 sono cessate le disposizioni di cui alla Legge n. 191/2023, di conversione del decreto Legge n. 145/2023, che avevano previsto il diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti fragili del settore privato e per i genitori lavoratori con figli fino a 14 anni d'età (come noto **nei casi sopra indicati non era richiesta la sottoscrizione di specifici accordi individuali per regolare il contratto di lavoro agile**). Pertanto, a far data dall'**1 Aprile 2024** il lavoro agile non sarà più considerato un diritto ma torna ad essere una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa attuata **allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, come precisato dall'art. 18 della Legge n. 81/2017.

Cosa cambia da 1 aprile 2024

Necessità di un accordo individuale con il lavoratore

Come noto il lavoro agile, anche dello **smart working**, è stato introdotto dalla **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** e consiste in una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato grazie a un accordo concluso direttamente tra le parti. Tutti i datori di lavoro che decidono di adottare la modalità di lavoro ag



Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento