



SMART WORKING: COSA CAMBIA

Guida Pratica



Smart working: cosa cambia

INTRODUZIONE

Smart working semplificato anche nel post pandemia. E' l'intenzione del Governo cristallizzata nell'emendamento presentato lo scorso 10 marzo al disegno di legge di conversione in legge del decreto Sostegni ter (decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4), recante **misure urgenti in materia di sostegno** alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico.

Il disegno di legge dovrà essere definitivamente approvato (salvo ulteriori modifiche) ed essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale entro il 28 marzo 2022.

Appena in tempo (o quasi) per fare chiarezza su regole e obblighi che dovranno essere osservati dai datori di lavoro in caso di [ricorso al lavoro agile allo scadere dello stato di emergenza](#) epidemiologica da Covid-19, previsto per il 31 marzo 2022 (decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 convertito con modificazioni dalla L. 18 febbraio 2022, n. 11).



SMART WORKING NEL PERIODO EMERGENZIALE

Per tutto il periodo emergenziale è stata data la [possibilità alle imprese di attivare il lavoro agile](#):

- per ogni rapporto di **lavoro subordinato**, senza stipulare un accordo individuale con il singolo dipendente;
- comunicando telematicamente, anche in modalità massiva, al Ministero del lavoro i **nominativi dei lavoratori**, la **data di inizio e di cessazione** della prestazione di lavoro in modalità agile, secondo la documentazione (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e sull'applicativo informatico resi disponibili dallo stesso Ministero.

Dopo il 1° aprile 2022, si interrompono le tutele per i lavoratori fragili e si ritorna all'accordo individuale pre-pandemia. Facciamo il punto sulle regole del ritorno all'ordinario e su cosa cambia con la fine dello stato d'emergenza, dalle disposizioni della legge n. 81/2017 alle novità per semplificare la comunicazione telematica.



LAVORATORI FRAGILI



Con il ritorno alla normalità, dal 1° aprile 2022 terminerà il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, previsto dal [comma 2, articolo 26 del decreto legge n. 18/2020](#) fino al 31 marzo.

Verrà quindi meno la **“corsia preferenziale” per i lavoratori fragili**, per i quali nel periodo d'emergenza è stato previsto che lo smart Working fosse la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'articolo 10 delle disposizioni previste dal Protocollo sulla regolamentazione dello smart working fuori dal contesto emergenziale, in riferimento ai lavoratori fragili mantiene in ogni caso un trattamento di attenzione, stabilendo che:

“le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.”

Resta quindi la tutela ai lavoratori in condizione di fragilità, anche se viene meno il diritto previsto nel periodo di emergenza Covid.

ACCORDO INDIVIDUALE OBBLIGATORIO



Se l'emendamento presentato dovesse essere approvato e le sue disposizioni pubblicate in Gazzetta Ufficiale, le imprese potrebbero tirare un sospiro di sollievo beneficiando di **procedure comunicative del lavoro agile più snelle** rispetto a quelle operative nel pre-pandemia, ma con una sostanziale e importante novità rispetto alla fase emergenziale: **sarà sempre obbligatorio stipulare [l'accordo individuale](#)** con il lavoratore.

In pratica, l'accordo di lavoro agile non andrà allegato alla comunicazione inviata al Ministero del lavoro, ma dovrà essere siglato secondo le indicazioni della legge 22 maggio 2017, n. 81, del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato del 7 dicembre 2021 e nel rispetto delle discipline contrattuali in essere e applicabili all'atto della sottoscrizione dell'accordo di smart working.

Smart working: cosa cambia

STIPULA DELL'ACCORDO INDIVIDUALE

Alla luce di quanto detto in precedenza, è quanto mai opportuno procedere alla stipula dell'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore.

L'accordo dovrà di massima prevedere:

- a) **la durata**, a termine o a tempo indeterminato;
- b) **l'alternanza** tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) **i luoghi** eventualmente esclusi per lo svolgimento della **prestazione lavorativa al di fuori** dei locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) **gli strumenti** di lavoro;
- f) **i tempi di riposo** del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di **controllo** della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) **l'attività formativa** eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei **diritti sindacali**.

SEMPLIFICAZIONE DELLA COMUNICAZIONE TELEMATICA

L'emendamento presentato al disegno di legge di conversione del decreto Sostegni ter modifica l'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile.

Il citato articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, nella sua versione attuale, è rubricato "Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali". La novella prevede che la rubrica venga sostituita dalla seguente: 'Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali'.



Smart working: cosa cambia

In tema di obblighi di comunicazione, ed è qui l'attesa novità per le aziende, viene proposta la modifica del comma 1 dell'articolo 23 prevedendo, stavolta in via generale e a regime, che:

1) il datore di lavoro comunichi in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i **nominativi dei lavoratori** e la **data di inizio e di cessazione** delle prestazioni di lavoro in modalità agile;

2) le modalità di **assolvimento degli obblighi informativi in parola** vengano definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (si auspica che tale decreto venga emanato prima del 31 marzo 2022);

3) i **dati vengano resi disponibili** all'Istituto nazionale per le assicurazioni e gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'Amministrazione digitale.

Viene infine confermata la **sanzione amministrativa** pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato in caso di violazione degli obblighi informativi (articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) .

QUADRO NORMATIVO



- [DECRETO LEGGE N. 4 DEL 27 GENNAIO 2022 - Sostegni-ter \(PDF\)](#)
- [DECRETO LEGGE N. 221 DEL 24 DICEMBRE 2021 \(Testo coordinato Legge n. 11 del 18 febbraio 2022\) \(PDF\)](#)
- [LEGGE N. 81 DEL 22 MAGGIO 2017](#)

