

SMART WORKING: COSA CAMBIA DOPO LA FINE DELLO STATO DI EMERGENZA



Il prossimo 31 marzo 2022 dovrebbe terminare lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e con esso la possibilità di ricorrere allo smart working in modalità semplificata.

Pertanto, **a partire dal 1° aprile 2022**, lo smart working dovrà essere regolamentato esclusivamente con accordo individuale, ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. da 18 a 23 e del Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato del 7 dicembre 2021, e comunicato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la procedura ordinaria.

Ricordiamo, che la procedura di smart working semplificato si è caratterizzata per l'assenza dell'accordo individuale col lavoratore, per **la modalità di comunicazione "sintetica"** e per l'assolvimento degli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza con la consegna di un documento predisposto dall'INAIL.

Di seguito desideriamo illustrarvi le **caratteristiche e gli adempimenti che saranno necessari per poter continuare ad utilizzare correttamente lo smart working**, anche dopo la cessazione dello stato di emergenza.

ARGOMENTO	DESCRIZIONE
<p>Caratteristiche dello smart working</p>	<p>Lo smart working, o lavoro agile, è disciplinato dalla Legge 81/2017, artt. da 18 a 23 e dal Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato del 7 dicembre 2021.</p> <p>Si concretizza in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che ne consente l'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orari o di luogo di lavoro, con la finalità di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il c.d. work-life balance.</p> <p>Le caratteristiche principali dello smart working sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la possibilità di eseguire della prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali; • l'assenza di vincoli orari ad eccezione dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanali come previsti dalla legge o dal contratto collettivo applicato; • la parità di trattamento economico e normativo con i lavoratori che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. <p>La facoltà di prestare l'attività lavorativa in smart working è stabilita con accordo sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore.</p> <p>L'accordo individuale deve riflettere i contenuti dell'eventuale contrattazione collettiva di riferimento, della regolamentazione aziendale e, comunque, deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite dal Protocollo del 7 dicembre 2021.</p> <p>L'adesione allo smart working è volontaria.</p> <p>I datori di lavoro che adottano lo smart working in azienda sono tenuti a riconoscere la priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità e dai lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3, c.3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.</p>
<p>Accordo individuale con il lavoratore</p>	<p>Affinché la prestazione lavorativa possa essere resa in modalità agile il datore di lavoro deve stipulare per iscritto degli accordi individuali con ogni singolo lavoratore.</p> <p>L'accordo disciplina l'esecuzione dell'attività lavorativa ed in particolare deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; • l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; • le modalità e il luogo di svolgimento della stessa; • le modalità attraverso cui vengono esercitati il potere direttivo e il potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali; • gli strumenti di lavoro messi a disposizione del dipendente e le modalità di utilizzo degli stessi; • la regolamentazione dei tempi di riposo giornaliero e le misure volte a garantire il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni di lavoro; • l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; • le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali; • le modalità di recesso dall'accordo.

	<p>L'accordo individuale può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.</p> <p>Qualora l'accordo venga stipulato a tempo indeterminato le parti sono libere di recedere e di tornare a svolgere la prestazione secondo le modalità normali, dando un preavviso non inferiore a 30 giorni, elevato a 90 qualora l'accordo sia stato stipulato con un lavoratore disabile ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>È fatta salva la possibilità di recedere prima della scadenza del termine, in caso di accordo a tempo determinato, o senza il rispetto dei termini di preavviso se a tempo indeterminato, in presenza di un giustificato motivo.</p>
<p>Sicurezza sul lavoro</p>	<p>Il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro del lavoratore anche quando svolge l'attività lavorativa in smart working.</p> <p>A tal fine, il legislatore ha imposto l'obbligo di predisporre un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi allo smart working, da consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</p> <p>Si rammenta che il lavoratore in smart working gode della tutela INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali dell'azienda e contro eventuali infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al luogo prescelto per lavorare al di fuori dei locali aziendali.</p>
<p>Obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	<p>L'accordo per lo svolgimento dello smart working e le sue modificazioni sono oggetto di comunicazione obbligatoria tramite l'apposito applicativo informatico reso disponibile dal Ministero sul portale ClicLavoro.</p> <p>Alla luce della diffusione dello smart working e dell'onerosità dell'attuale procedura, nonché della richiesta pervenuta dalle parti sociali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sta lavorando per semplificare la modalità comunicazione vigente rendendola più simile a quella che ha caratterizzato tutto il periodo emergenziale.</p> <p>Difatti, l'emendamento presentato dai tecnici del MLPS al decreto Sostegni ter prevede che il datore di lavoro debba comunicare in via telematica solamente nominativi dei lavoratori e le date di inizio e di fine della vigenza dell'accordo di smart working.</p> <p>Auspiciandoci che tale semplificazione venga attuata prima del 1° aprile 2022, ricordiamo che l'attuale procedura richiede che venga effettuata una comunicazione per ogni singolo lavoratore a cui deve essere allegato il relativo PDF dell'accordo di smart working.</p> <p>L'omessa comunicazione comporta una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore.</p>