

## Smart working semplificato, proroga al 31 agosto: cosa cambia

Con la fine dello stato di emergenza sarebbero dovute venire meno le deroghe all' utilizzo dello smart working, introdotte dall' inizio dell' emergenza COVID-19 al fine di incentivare il ricorso al lavoro a distanza e, in questo modo, ridurre il rischio di diffusione del virus. L' effetto principale sarebbe stato il ritorno all' obbligo dell' accordo individuale tra azienda e dipendente , come adempimento preliminare e necessario per ricorrere a questa tipologia. Con il Decreto Covid del 24 marzo la possibilità di smart working senza accordo individuale era stata prorogata al 30 giugno, ma un emendamento approvato in sede di conversione in legge lo sposta al 31 agosto . Inoltre, le tutele dei lavoratori fragili vengono prorogate fino al 30 giugno. Proseguirà ancora quindi la modalità di segnalazione semplificata dei lavoratori in smart working al Ministero del Lavoro, e l' accordo individuale è rimandato a dopo il 31 agosto. Il Ministero ha comunicato in una nota che con l' emendamento approvato in Commissione Affari Sociali alla Camera è stato prorogato anche il diritto allo smart working per i genitori di figli con fragilità . Per determinate categorie di lavoratori fragili, ove non

sia possibile svolgere lavoro in modalità agile, è stata prorogata l' equiparazione al ricovero ospedaliero. Nulla cambierà per i dipendenti pubblici, per i quali dal 15 ottobre 2021 è già stato disposto il rientro in presenza e il ricorso al lavoro agile solo previo accordo individuale . Analizziamo la novità in dettaglio. Smart working con accordo individuale: cos' è Con la fine dello stato d' emergenza (31 marzo 2022) è rimasto in vigore il regime semplificato per lo smart working nelle aziende private. Non ci sarà il ritorno dell' obbligo di stipulare un apposito accordo individuale tra azienda e dipendente, al fine di ricorrere al lavoro agile, fino al 31 agosto 2022 . Per chiarire un po', ad imporre l' accordo individuale è la normativa che regola il lavoro agile in Italia e che per prima ha definito questa particolare forma di esecuzione della prestazione lavorativa. Stiamo parlando della Legge 22 maggio 2017 numero 81 che, all' articolo 18, prevede ' al fine di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ' la promozione del lavoro agile ' quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato ' stabilita ' mediante accordo tra le parti ' . Dal 1° aprile 2022, a norma della Legge n. 81/2017, il ricorso al lavoro agile sarà possibile solo previo accordo tra il dipendente ed il datore di lavoro: Redatto in forma scritta, ai fini della prova e della regolarità amministrativa ; A tempo indeterminato o determinato. Nel documento si dovrà disciplinare (articolo 19 comma 1) l' esecuzione della prestazione all' esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal dipendente. In particolare sarà necessario regolamentare: Tempi di riposo del lavoratore; Forme e limiti all' esercizio del potere direttivo e di controllo dell' azienda;



## LeggiOggi

### Confprofessioni e BeProf

---

Strumenti utilizzati dal lavoratore ; Misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del dipendente dagli strumenti di lavoro; Condotte punibili a livello disciplinare ; Eventuale diritto all' apprendimento. Una volta stipulato, l' accordo dovrà essere trasmesso utilizzando la piattaforma telematica messa a disposizione dal Ministero del Lavoro sul portale ' cliclavoro.gov.it - Aziende - Smart working '. A tal proposito è consentito l' accesso con le credenziali: SPID; CIE; eIDAS; Cittadini esteri no eIDAS; Utenti PA. La comunicazione sarà popolata con i dati relativi a: Datore di lavoro; Lavoratore; Rapporto di lavoro (quali data di assunzione, tipologia contrattuale, Posizione Assicurativa Territoriale e voce di tariffa INAIL ); Copia dell' accordo individuale di smart-working e inserimento dei dati relativi a data di sottoscrizione, tipologia e, se a tempo determinato, la durata). Per coloro che sottoscrivono più accordi individuali è possibile effettuare una comunicazione 'massiva'. A norma dell' articolo 19 comma 2, in caso di accordo: A tempo indeterminato, azienda e lavoratore possono recedere con un preavviso non inferiore a trenta giorni (eccezion fatta per le ipotesi di giustificato motivo); A termine, il recesso è ammesso prima della scadenza esclusivamente in presenza di un giustificato motivo . Smart working semplificato fino al 31 agosto Come ribadito a inizio articolo, fino al 31 agosto, in parallelo all' assenza dell' obbligo di concludere un accordo individuale di smart working, le aziende potranno assolvere l' obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro in modalità 'semplificata'. Il Decreto 24 marzo 2022, n. 24 prevede che: "I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all' allegato A sono prorogati fino al 31 dicembre 2022 e i termini di cui all' Allegato B sono prorogati al 30 giugno 2022 e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente". L' ALLEGATO B fa riferimento proprio al lavoro agile, nella parte in cui cita l' Articolo 90 , commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 Disposizioni in materia di lavoro agile per i lavoratori del settore privato. L' articolo 90 del decreto 2020 afferma infatti che "Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell' attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali" In sede di conversione del decreto il termine del 30 giugno è stato ulteriormente prorogato al 31 agosto 2022 . Tale procedura, disciplinata dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, sfruttando sempre la piattaforma ' cliclavoro.gov.it ', prevede l' invio di un numero ridotto di informazioni quali: Codice fiscale del datore di lavoro; Codice fiscale, cognome, nome, data - comune e stato di nascita del lavoratore; Posizione Assicurativa Territoriale e voce di tariffa INAIL; Data di inizio e fine del lavoro agile; inserite in un tracciato disponibile sul portale ' lavoro.gov.it - Strumenti e servizi - Smart working '. Nell' ottica di facilitare gli adempimenti da parte dei datori di lavoro (ed incentivare così il lavoro a distanza) la singola

## LeggiOggi

### Confprofessioni e BeProf

---

comunicazione può interessare più lavoratori (cosiddetto invio 'massivo'). Dello stesso tenore, peraltro, la possibilità per l'azienda di assolvere gli obblighi di informativa circa i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori legati allo smart-working, nei confronti del dipendente interessato e del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), anche in modalità telematica, utilizzando la documentazione disponibile sul sito INAIL (copia dell' informativa dev' essere restituita firmata da lavoratore ed RLS). La modalità semplificata appena descritta scomparirà tuttavia dal 1° settembre 2022, lasciando il campo agli obblighi di comunicazione ordinari di cui sopra, disciplinati dalla Legge n. 81/2017. Smart working: lavoratori fragili Nella bozza del Decreto che ha disposto le ulteriori riaperture dal 1° aprile era stata inserita la proroga della possibilità di ricorrere al lavoro agile anche per i lavoratori fragili, misura che poi non è stata inserita nel testo definitivo. In una nota pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro si legge che l' emendamento approvato " in Commissione Affari Sociali alla Camera, fortemente sostenuto dal ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, ha inoltre prorogato al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili (diritto allo smart working per tutti i fragili e per specifiche categorie di fragili, ove non sia possibile svolgere lavoro in modalità agile, equiparazione al ricovero ospedaliero), in sede di esame del disegno di legge di conversione al decreto-legge n. 24 del 2022 (Covid riaperture). Prorogato inoltre il diritto allo smart working anche per i genitori di figli con fragilità. " Tornano quindi le tutele previste per i lavoratori fragili, inizialmente escluse dal decreto. Smart working: le linee guida nel settore privato Il massiccio ricorso al lavoro agile nel corso dell' emergenza pandemica e la necessità di regolamentare l' istituto per il periodo post-COVID ha portato lo scorso 7 dicembre 2021 il Ministero del Lavoro e le Parti sociali a siglare il primo ' Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile ' riguardante il settore privato. Il testo (che ha visto la firma di Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra) ha l' obiettivo di fissare un quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro a distanza, esprimendo le linee di indirizzo per la contrattazione nazionale, aziendale e / o territoriale nel rispetto della Legge n. 81/2017 e degli accordi collettivi in essere. I punti toccati dal Protocollo riguardano: Adesione volontaria al lavoro agile; Contenuti dell' accordo individuale tra cui: Durata dell' accordo; Alternanza tra periodi di lavoro all' interno ed all' esterno dei locali aziendali; Luoghi eventualmente esclusi dallo svolgimento della prestazione a distanza; Aspetti relativi all' esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, ad esempio esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e condotte che possono dar luogo a sanzioni disciplinari; Strumenti di lavoro, Tempi di riposo del lavoratore, misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; Forme e modalità di controllo della prestazione al di fuori dei locali aziendali, in osservanza a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70); Forme e modalità

## LeggiOggi

### Confprofessioni e BeProf

---

di esercizio dei diritti sindacali; Organizzazione del lavoro e diritto alla disconnessione; Luogo di lavoro; Strumenti di lavoro; Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; Infortuni e malattie professionali; Diritti sindacali; Parità di trattamento e pari opportunità; Altre disposizioni, quali lavoratori fragili e disabili, welfare ed inclusività, protezione dei dati personali e riservatezza, formazione e informazione. Smart working: la situazione nel settore pubblico Nella Pubblica Amministrazione in cui lo smart working è regolato, al pari del settore privato, dalla Legge numero 81/2017, è già avvenuto il ritorno all'obbligatorietà dell'accordo individuale. Si segnala infatti che il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha disposto dal 15 ottobre scorso che la 'modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa' è quella 'svolta in presenza'. Il successivo D.P.C.M. dell'8 ottobre 2021 nell'ottica di disciplinare il rientro in sede dei dipendenti pubblici ha previsto (articolo 1 comma 3) che nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e tenuto conto che a decorrere dalla data del 15 ottobre il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di una serie di condizionalità tra cui (lettera f) l'accordo individuale ai sensi della Legge n. 81/2017. L'esigenza di promuovere, anche nella PA, la regolamentazione del lavoro a distanza da parte dei contratti collettivi ha portato il Ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta ad annunciare, il 30 novembre scorso, sul portale [funzionepubblica.gov.it](http://funzionepubblica.gov.it), il via libera alle linee guida sullo smart working per la Pubblica Amministrazione. Il documento, concordato con le organizzazioni sindacali, anticipa quanto sarà definito nei rinnovi contrattuali in materia di: Accesso alla prestazione lavorativa in forma agile; Accordo individuale; Articolazione della prestazione lavorativa e diritto alla disconnessione; Formazione; Lavoro da remoto. © RIPRODUZIONE RISERVATA.



## Euroconference LAVORO

### Confprofessioni e BeProf

---

di digitalizzazione del Paese '. A chiudere la giornata la premiazione dei ' 100 Best in Class ', i 100 profili eccellenti, tra commercialisti e consulenti del lavoro, scelti da una giuria di alto livello nell' ambito dell' iniziativa promossa da TeamSystem ed Euroconference, con il supporto di Forbes Italia.