

## LO SMART WORKING AL TERMINE DELLO STATO DI EMERGENZA



Il **31 marzo 2022** termina lo stato di emergenza da Covid-19 prorogato, da ultimo, attraverso il D.L. 221/2021. A far data **dal 1° aprile 2022** non sarà pertanto più applicabile la procedura semplificata per l'attivazione dello Smart Working o lavoro agile.

Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato rimane tuttavia ancora possibile e sarà applicabile seguendo le indicazioni contenute nella Legge n. 81/2017 e nel Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 Dicembre 2021, i quali prevedono che il lavoro agile sia attivabile a seguito della sottoscrizione di un accordo individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore.



L'accordo, da stipulare per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, deve contenere:

- ▶ Dati del datore di lavoro e del lavoratore;
- ▶ Tipologia di lavoro agile (a tempo determinato o indeterminato) e durata;
- ▶ Alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- ▶ Luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali;
- ▶ Aspetti relativi l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali (modalità di esercizio del potere direttivo e comportamenti che possono dar luogo a sanzioni disciplinari);
- ▶ Strumenti di lavoro;
- ▶ Tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e/o organizzative per garantirne la disconnessione;
- ▶ Forme e modalità di controllo della prestazione al di fuori dei locali aziendali nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 Statuto dei Lavoratori e s.m.i. e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- ▶ Eventuale attività formativa necessaria per lo svolgimento della prestazione in modalità agile;
- ▶ Le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

L'accordo dev'essere poi inviato attraverso la **piattaforma informatica** messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: per le aziende che sottoscrivono un numero di accordi individuali elevato sarà possibile effettuare la **comunicazione in forma massiva**.

È da evidenziare come il Protocollo del 7 Dicembre 2021 abbia introdotto un'importante novità che comporta un'attenzione maggiore in fase di stesura degli accordi individuali di Smart Working, i quali devono adeguarsi ai contenuti dell'eventuale **contrattazione collettiva** di riferimento e comunque devono essere coerenti con la **disciplina di legge** e con le linee di indirizzo definite dallo stesso **Protocollo**.

È in discussione un emendamento in merito al proseguimento della modalità semplificata di comunicazione anche dopo il 31 marzo 2022, che permetterebbe di evitare l'invio al Ministero del Lavoro dell'accordo, il quale comunque dovrà essere conservato in azienda.

In caso di necessità lo Studio si rende disponibile per la redazione dell'accordo individuale.

