

SMART WORKING

Circolare 19/2022

Riferimenti normativi:

Legge n. 81/2017

Decreto-legge 21/06/2022, n. 73 convertito dalla Legge 4/08/2022, n. 122

Decreto Ministeriale n. 149 del 22/08/2022

Notizia del Ministero del Lavoro del 26/08/2022

Il 31 agosto 2022 è cessata la possibilità di applicare la modalità di lavoro *smart working* tramite la procedura “emergenziale”, cioè con modalità di comunicazione al Ministero del Lavoro semplificate e senza l’accordo individuale, che sarebbe normalmente previsto dalla Legge n. 81/2017.

Dal 1° settembre 2022 si ritorna quindi all’applicazione della normativa ordinaria come prevista dalla Legge n. 81/2017.

E’ pertanto richiesta la stipula di un accordo individuale tra le parti che disciplina il lavoro all’esterno dei locali aziendali. Il contenuto dell’accordo dovrà tenere conto anche dell’esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dal lavoratore, oltre ai tempi di riposo del lavoratore e alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo potrà essere a termine o a tempo indeterminato. Nell’ultimo caso il recesso dell’accordo dovrà avvenire con preavviso non inferiore a trenta giorni (90 giorni per lavoratori disabili). In presenza di un giustificato motivo, il recesso è possibile prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro che stipulano accordi di *smart working* sono tenuti a dare priorità alle richieste di accesso a tale modalità di lavoro da parte di alcuni lavoratori, quali i genitori con figli minori di 12 anni, i lavoratori disabili gravi ai sensi della L. 104/1992 e i lavoratori caregivers (persone che prestano assistenza e si prendono cura di un familiare non autosufficiente, entro il secondo grado, ai sensi dell’articolo 1, comma 255 della Legge n. 205/2017).

Per quanto riguarda la modalità di comunicazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 22/08/2022 ha pubblicato il Decreto Ministeriale n. 149, contenente le nuove modalità di comunicazione per gli accordi di *smart working* (ai sensi dell’articolo 23, comma 1, della Legge n. 81/2017, come recentemente modificato dall’articolo 41-bis del Decreto-legge 21/06/2022, n. 73 convertito dalla Legge 4/08/2022, n. 122).

Pertanto, dal 1° settembre, nuovi accordi di lavoro agile oppure modifiche (tra cui anche proroghe) di precedenti accordi devono essere comunicati entro 5 giorni tramite l'apposito portale Servizi Lavoro. Con notizia del 26/08/2022 il Ministero del Lavoro ha precisato che stante la necessità di adeguare i sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi di invio delle comunicazioni, in sede di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

In ogni caso, non sarà più necessario allegare l'accordo individuale firmato dalle parti, che dovrà, comunque, essere conservato dal datore di lavoro per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.