

# SMART WORKING: COSA FARE CON LA FINE DELLO STATO DI EMERGENZA?

Lo scorso 7 dicembre 2021 numerose parti sociali hanno siglato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un **nuovo protocollo in materia di lavoro agile (Smart Working) nel settore privato**.

Come sappiamo la disciplina del c.d. “lavoro agile” era stata introdotta per la prima volta con la **L. 22 maggio 2017, n. 81**.

Durante la fase più acuta della pandemia tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato ha conosciuto un enorme utilizzo.

Come rilevato dalla ricerca dell'Osservatorio Smart Working, lo Smart Working ha coinvolto il **97% delle grandi imprese, il 94% delle PA italiane e il 58% delle PMI**, per un totale di circa **un terzo dei lavoratori dipendenti italiani** (oltre dieci volte più di quelli censiti nel 2019).

A settembre 2021 il numero degli smart worker si è attestato intorno a **4 milioni**. Al termine della pandemia si prevede un aumento degli smart worker rispetto ai numeri registrati a settembre: si ipotizzano, infatti, circa **4,38 milioni di lavoratori che opereranno almeno parzialmente in remoto**.

Da un punto di vista normativo, poiché tale strumento era divenuto centrale come misura per la lotta al Covid-19 e per la minimizzazione dei contagi, **era stata approvata una normativa emergenziale**, che permetteva di farvi ricorso riducendo al minimo gli obblighi e disapplicando di fatto la L. 81/2017.

Era, quindi, sufficiente una semplice comunicazione, senza la necessità di stipulare un contratto individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

Addirittura, in determinate situazioni (es. presenza di figlio minore di 14 anni) il lavoratore aveva (e ancora per qualche giorno ha) un diritto all'utilizzo dello Smart Working.



**Tale normativa temporanea rimarrà in vigore fino al 30 Giugno 2022.**

**Ma cosa succederà dal 1 Luglio 2022 per le imprese che stanno utilizzando lo Smart Working o intendono utilizzarlo?**

La risposta è semplice: si dovrà tornare ad applicare **la L. 81/2017**, facendo anche riferimento al **Protocollo del 07.12.2021**, che troverà applicazione negli accordi sindacali ad ogni livello tra rappresentanti di imprese e lavoratori.

In sintesi sarà necessario quanto segue:

- **Stipulare un accordo individuale con il lavoratore**, tenendo conto che la modalità di lavoro agile non è un diritto del lavoratore stesso e il datore di lavoro privato può rifiutarsi di concederlo.  
Allo stesso modo il lavoratore non potrà essere obbligato ad accettarlo;
- **Il lavoratore avrà il diritto di disconnettersi al di fuori delle ore lavorative previste** nel suo contratto di lavoro e, di norma, non sarà possibile richiedere straordinari;
- **Il luogo di lavoro**, anche fuori dall'abitazione del lavoratore, dovrà essere determinato tenendo conto delle **necessarie condizioni di sicurezza e riservatezza**;
- **Gli strumenti di lavoro** dovranno essere forniti dal datore di lavoro seppure sia possibile un diverso accordo (BOYD) e lo stesso datore di lavoro dovrà assicurarne la loro idoneità e sicurezza.  
Allo stesso modo i costi per la manutenzione e l'eventuale sostituzione saranno a carico del datore di lavoro.
- **Rimarranno impregiudicati i diritti del lavoratore, questo sia in termini di retribuzione, sia in termini di sicurezza.**  
Non dovrà, quindi, esserci nessuna differenziazione rispetto ai lavoratori che non utilizzeranno questa modalità;
- Dovrà, soprattutto, essere **attentamente valutata la problematica della privacy e del trattamento dei dati.**  
Il lavoratore dovrà rispettare le istruzioni fornite dal datore di lavoro, anche in riferimento alle misure di sicurezza adeguate e alla gestione di un eventuale *data breach*;
- **Potrà essere prevista un'attività formativa** qualora opportuna o necessaria per l'esercizio di tale modalità;
- Sarà infine necessario **effettuare una comunicazione adeguata al Ministero del Lavoro** tramite i moduli presenti sul suo portale.

È importante sapere che **la stipula del contratto individuale**, contenente le pattuizioni sopra indicate, **dovrà avvenire prima dell'1 Luglio 2022** qualora il datore di lavoro volesse proseguire nell'attuazione dello Smart Working in essere.

Qualora, quindi, non dovessero essere emessi entro tale scadenza provvedimenti normativi atti a modificare le modalità di svolgimento del lavoro agile, le aziende dovranno prepararsi adeguatamente a questa nuova realtà.