



Avv. Daniele Colombo

Smart working – aspetti giuridici



Smart working o remote working?

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



Smart working o remote working?

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.



Smart working

Ad imporre l'**accordo individuale** è la normativa che regola il lavoro agile in Italia. 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° settembre 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.



Smart working

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.



Smart working

- **Redatto in forma scritta, ai fini della prova e della regolarità amministrativa;**
- A tempo indeterminato o determinato.



Smart working o remo

In particolare sarà necessario regolamentare:

- Tempi di riposo del lavoratore;
- Forme e limiti all'esercizio del potere direttivo e di controllo dell'azienda;
- **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.

•



Smart working

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 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.