



NOTA UFFICIO SINDACALE

Smart Working

Dal 1 settembre torna l'obbligo di accordo tra azienda e lavoratore

Nel decreto legge Aiuti bis non è stato prorogato per i lavoratori fragili e per i genitori di figli minori di 14 anni, il diritto al ricorso allo Smart Working a far data dal 31 luglio scorso.

Alla stessa data termina la modalità emergenziale che consentiva alle imprese di ricorrere al lavoro agile con decisione unilaterale.

Pertanto, **dal 1 settembre** si torna all'accordo individuale tra azienda e lavoratore, come previsto dalla Legge 81/2017.

L'accordo deve prevedere:

- la durata del periodo di smart working;
- l'eventuale alternanza tra periodi di lavoro in presenza e smart working;
- i luoghi di esercizio della prestazione lavorativa;
- gli strumenti di lavoro utilizzati;
- i tempi di riposo;
- le misure tecniche volte a garantire il diritto alla disconnessione;
- le eventuali forme e modalità di controllo della prestazione lavorativa compatibili con la normativa sulla privacy e lo Statuto dei Lavoratori;
- le forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- un'informativa nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro;
- eventuali previsioni stabilite dalla contrattazione aziendale.

In presenza di un accordo sindacale che regola lo Smart Working in azienda, la fine del regime emergenziale non ha alcun impatto sulle intese sottoscritte, che conservano la loro validità mantenendo in vigore le regole concordate tra le parti.

In tal caso il datore di lavoro e il lavoratore devono sottoscrivere un accordo, che naturalmente deve essere conforme sia ai criteri di legge sia all'intesa sindacale.

Il D.Lgs. 105/2022 in linea con la Direttiva europea n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, ha previsto che in caso di stipula degli accordi di lavoro in modalità agile, gli stessi devono dare priorità alle richieste presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità o caregiver.

Sulla materia l'unica norma di riferimento è ora l'art. 18 (recentemente modificato) della L. 22/05/2017 n. 81 che prevede solo la **priorità nell'applicazione di accordi**:

*“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a **riconoscere priorità** alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.*

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla”.

Il decreto legislativo 105/2022 prevede quindi una serie di situazioni nelle quali al lavoratore deve essere riconosciuta una priorità rispetto alla generalità dei lavoratori per l’accesso al lavoro agile, (sempre che la modalità del lavoro agile sia praticata in azienda):

- Lavoratori e lavoratrici disabili;
- Lavoratori e lavoratrici con figli fino a 12 anni di età;
- Lavoratori e lavoratrici con figli disabili gravi, senza alcun limite di età;
- Lavoratori e lavoratrici caregivers (Art. 1, comma 255 Legge 205/2017);
- Lavoratori e lavoratrici che fruiscono dei permessi previsti dalla Legge 104/’92.

Lavoratori Fragili

Il datore di lavoro, sentito il medico competente dovrà stabilire specifiche misure organizzative e preventive nei confronti dei lavoratori fragili.

Questo in considerazione di quando stabilito attraverso il Protocollo di aggiornamento delle misure per il contenimento della diffusione del Covid nei luoghi di lavoro siglato lo scorso 30 giugno 2022.

“Il datore di lavoro stabilisce, sentito il medico competente, specifiche misure prevenzionali e organizzative per i lavoratori fragili.

Le parti sociali auspicano che vengano prorogate ulteriormente le disposizioni in materia di tutele per i lavoratori fragili, da ultimo prorogate dall’art. 10, commi 1-bis e 1-ter del decreto legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito con modificazioni dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52”.

Sempre dal 1 settembre entrano in vigore le nuove comunicazioni semplificate previste dal decreto Semplificazioni (DI 73/2022).

Le imprese dovranno comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e fine della prestazione in Smart Working.

Non sarà più necessario comunicare l’accordo individuale tra impresa e lavoratore.

Questa norma precedentemente prevista come eccezionale viene trasformata a regola ordinaria sempre attraverso il decreto Semplificazioni, attraverso l’articolo 41-bis del medesimo decreto.

In caso di mancata comunicazione o di comunicazione effettuata con modalità difformi da quanto previsto dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 € per ogni lavoratore interessato in caso di violazione degli obblighi informativi (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

La comunicazione andrà effettuata entro cinque giorni dalla sottoscrizione dell’accordo individuale e non più il giorno antecedente rispetto all’avvio del lavoro agile, come previsto in precedenza.

Dato che la nuova procedura presuppone l’aggiornamento dei sistemi informatici da parte dei datori di lavoro, il Ministero del Lavoro ha stabilito che l’obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1 novembre 2022.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 29 agosto 2022