

LAVORO

di **BRUNO BRAVI, FRANCESCA BRAVI**

Smart working strutturale: è giunto il momento

Il 31.12 scade il termine per l'accesso allo smart working emergenziale, mostrando che è giunta l'ora di prevedere una norma strutturale.

Salvo ulteriori proroghe della procedura emergenziale di comunicazione di accesso allo smart working, dal 1.01.2023 per utilizzare lo strumento del lavoro agile in azienda bisognerà necessariamente percorrere la strada del c.d. "**smart working strutturale**".

Forse avremmo dovuto iniziare già da qualche tempo a mettere mano agli accordi di lavoro agile, consci del fatto che la procedura emergenziale è stata ampiamente di supporto nella fase pandemica, ma che, una volta trascorsi i primi periodi, le aziende avevano già ben chiara l'esigenza di mantenerlo come strumento stabile; eppure, molti si sono fatti ingolosire da una procedura rapida e snella.

Ma siamo sicuri che non redigere accordi e/o regolamenti di smart working sia un bene per le parti? O che non sia invece più conveniente, a conti fatti, seguire le procedure strutturali previste dalla L. 81/2017 (come modificata dal D.L. 73/2022 convertito in L. 122/2022)?

All'interno dell'accordo, l'azienda e il dipendente procedono a **concordare tutte le regole di svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile**, dalla collocazione temporale, al rispetto dell'orario di lavoro, del diritto alla disconnessione, come anche alla normativa sulla sicurezza e all'esercizio dei poteri del datore di lavoro; è possibile regolamentare anche termini di recesso, preavviso, tipologia dell'accordo (determinato o indeterminato), come anche le condizioni di accesso e le regole per la scelta dei luoghi di lavoro in cui svolgere l'attività in modalità agile.

Da ricordare che in base alla normativa, **l'accordo è l'unico atto obbligatorio**; è comunque possibile, e anzi talvolta consigliabile, a livello aziendale, redigere un **regolamento** che riporti le regole comuni di comportamento in caso di lavoro in modalità agile.

Quali sono gli obblighi - In tema di obblighi, parliamo esclusivamente di accordo in quanto, come accennato, il regolamento rimane uno strumento facoltativo, seppure consigliato. Anche se dal 1.09.2022 non è più dovuto il deposito dell'accordo, la sua redazione rimane obbligatoria in caso di lavoro agile c.d. strutturale. Fino al 31.08.2022, in caso di smart working c.d. strutturale era considerato obbligatorio comunicare al Ministero, tramite Cliclavoro, l'avvio del lavoro agile, allegando anche l'accordo stesso. Al contrario, dal 1.09.2022 non risulta più necessario allegare l'accordo, ma rimane comunque obbligatoria la **comunicazione al Ministero dell'utilizzo del lavoro agile**, con mera conservazione da parte del datore di lavoro dell'accordo, da esibire solo in caso di richiesta.

A seguito dell'introduzione di questa novità il Ministero, tramite alcune comunicazioni ufficiali, ha già più volte prorogato la scadenza di comunicazione obbligatoria dei dati degli smart working strutturali. Attualmente, con l'ultima proroga, il termine è slittato al 1.01.2023.

Il consiglio di chi scrive è comunque quello di **procedere a inviare la comunicazione obbligatoria nei termini** (entro 5 giorni dall'avvio), almeno per le comunicazioni di singoli accordi, rinviando eventualmente le sole comunicazioni massive, le quali hanno creato alcuni problemi operativi.