



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

**Milano, 14 dicembre 2021**

**Spettabile Clientela**

**Oggetto: Smart working privati, fino a quando: lo stato emergenza e il nuovo protocollo.**

Lo **smart working** "semplificato" per i lavoratori privati continuerà fino a quando ci sarà la proroga dello **stato di emergenza** (si parla, in queste ore, di proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022), ma intanto un **protocollo** fissa le **nuove regole** e le linee guida per il lavoro agile fuori dalla pandemia. Il primo accordo del genere è stato siglato la scorsa settimana al Ministero del Lavoro da 26 associazioni sindacali.

**Smart working e stato di emergenza: fino a quando dura la procedura semplificata, anche nel 2022? E' in corso in questo momento il CDM che pare prorogherà fino al 31 marzo 2022. Ne avremo la certezza domani mattina.**

Con lo stato di emergenza per il Covid infatti sono state introdotte deroghe alla **legge 81 del 2017** che regola lo smart working nel settore privato: in questo

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

1

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

periodo di pandemia l'azienda può decidere il lavoro agile **anche senza l'accordo del lavoratore**. Come spiegano le [FAQ del Ministero del Lavoro fino alla scadenza dello stato di emergenza](#) è sufficiente una procedura di richiesta semplificata. Di norma invece servirebbero accordi individuali tra l'impresa e il lavoratore.

Per capire **fino a quando durerà questo smart working semplificato** per i lavoratori privati, bisognerà dunque attendere la decisione del governo sull'eventuale proroga dello [stato di emergenza](#): al momento scade il **31 dicembre 2021** ma l'esecutivo vuole prorogarlo **fino al 31 marzo 2022**, con un decreto legge che poi dovrà passare al vaglio del Parlamento. La decisione arriverà con il Consiglio dei ministri di oggi, 14 dicembre. Con questo prolungamento, il lavoro agile, come lo abbiamo conosciuto durante la pandemia di Covid, continuerà fino all'inizio della prossima primavera.

## Il protocollo sullo smart working nel 2022: nuove regole e linee guide

Fatto sta che l'emergenza Covid ha causato dei cambiamenti irreversibili nel mercato del lavoro soprattutto per il ricorso a quello agile, così è stato definito con le parti sociali un **protocollo di intesa che fissa le linee guida sullo smart working per i dipendenti privati**. Non si tratta perciò di regole precise, ma di un quadro entro il quale si potrà muovere una futura legge.

Ci sono dei punti fermi. Dopo la fine dello stato di emergenza per il Covid, nel settore privato lo smart working sarà deciso con un **accordo individuale scritto** che chiarirà la **durata** dell'intesa. Se il dipendente rifiuterà il lavoro agile, questo non potrà causare né il licenziamento, né provvedimenti disciplinari.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

## Orario di lavoro, stipendio, strumenti per il lavoro agile

Il protocollo prevede inoltre che il lavoratore in smart working abbia lo stesso **trattamento economico e normativo** dei colleghi parigrado che vanno in ufficio, ma **non avrà vincoli di orario**. Ci saranno però degli **obiettivi prefissati** da raggiungere e dovrà essere garantita una **fascia di disconnessione**, durante la quale il dipendente non sarà tenuto a lavorare.

Nell'accordo individuale sarà stabilito se usare il computer dell'azienda o quello personale, così come gli altri strumenti del lavoro agile. Di norma saranno comunque forniti dall'azienda. Il protocollo poi auspica l'**introduzione di incentivi** per le aziende private che faranno un accordo collettivo interno sullo smart working e l'istituzione di un **sistema semplificato di richiesta** simile a quello previsto fino a quando durerà lo stato di emergenza Covid.

## Cosa prevede l'accordo

La bozza dell'accordo era già stata diffusa nei giorni scorsi, in 16 articoli si dipanano una serie di punti fermi, già nella maggior parte dei casi previsti dalla legge, che le parti dovranno tenere presenti nel recepire lo stesso nella contrattazione collettiva

I punti di principale attenzione del protocollo sono:

- accordo individuale;
- organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione;
- luogo di lavoro;
- strumenti di lavoro;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- infortuni e malattie professionali;
- diritti sindacali;



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

- parità di trattamento e pari opportunità;
- lavoratori fragili e disabili;
- welfare e inclusività;
- protezione dei dati personali e riservatezza;
- formazione e informazione;
- osservatorio bilaterale di monitoraggio;
- incentivo alla contrattazione collettiva;

## Come si aderisce

**L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.**

**L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.** Il protocollo perché abbandona la nozione di orario di lavoro, e quindi di lavoro straordinario nei periodi di smart working e definisce la possibilità di articolare la giornata di lavoro agile in fasce orarie. Infatti, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal datore di lavoro.

Permane l'obbligo di individuare sempre, in ogni caso, **la fascia di disconnessione nella quale** il lavoratore deve erogare alcuna prestazione lavorativa. Il datore di lavoro dovrà adottare specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Già molti sistemi aziendali bloccano le attività dopo determinate fasce orarie non consentendo comunicazioni in entrata e in uscita nel rispetto del periodo di riposo

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

4

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



**SPA STP** Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

giornaliero o settimanale del lavoratore. Sarà sempre possibile per il lavoratore sospendere la prestazione lavorativa fruendo di permessi.

Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire condizioni di sicurezza e riservatezza. Il protocollo evidenzia come la contrattazione collettiva possa individuare i luoghi inadatti per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Il protocollo indica come, il datore di lavoro, salvo diversi accordi e di norma, fornisca la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione. Quel “salvo accordi diversi e di norma” lascia intendere che il lavoratore possa anche usare apparecchiature personali. Restano confermati gli obblighi del datore di lavoro, già previsti dalla legge, in tema di salute e sicurezza, di formazione e di informazione, di divieto di discriminazione.

Viene anche ribadita dalle parti sociali la richiesta di favorire l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del Protocollo. Anche il Legislatore aveva previsto nel 2017 la possibilità di incentivi fiscali e contributivi a favore dello smart working, ma solo se lo stesso avesse permesso incrementi di produttività ed efficienza. Sottili differenze.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

**CENTRO STUDI DI CENTURION  
PAYROLL SERVICE SPA STP**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015