



ENTE NAZIONALE PER LA PROTEZIONE E L'ASSISTENZA DEI SORDI – ETS APS

Ente Morale che opera senza fini di lucro per l'integrazione dei sordi nella società

SEDE CENTRALE

Ai Sigg.ri Presidenti e Commissari Straordinari
Sezioni Provinciali ENS

Ai Sigg.ri Presidenti e Commissari Straordinari
Consigli Regionali ENS

Ai Sigg.ri Membri
Consiglio Direttivo ENS

Al CGSI

Loro Sedi

Oggetto: SMART WORKING DA APRILE 2024

Egregi Presidenti e Commissari Straordinari,

come comunicato con Circolare ENS prot.5272 del 22.12.2023, il 31 marzo 2024 è terminata la proroga del diritto allo smart working nel **settore privato**, anche per i lavoratori fragili e per i genitori con figli fino a 14 anni d'età (senza limite d'età se i figli sono disabili).

Pertanto da aprile 2024 non è più prevista alcuna forma di **smart working** semplificato: si torna alle **regole ordinarie** con l'**accordo individuale** tra lavoratore ed azienda come previsto dalla legge n. 81/2017 che definisce il lavoro agile e stabilisce diritti e doveri delle parti (lavoratore e datore di lavoro).

RESTANO APPLICABILI I CRITERI DI PRIORITÀ (MA NON C'È OBBLIGO) A FAVORE DI:

- genitori con figli fino a 12 anni (senza limiti di età con gravi disabilità)
- lavoratori disabili
- caregiver
- lavoratori over 55 anni (co 2 art.5 Decreto n.29/2024 cd Decreto Anziani)

Per quanto riguarda invece il **settore pubblico**, lo smart working è regolamentato dalla Direttiva Ministeriale del 29.12.2023 (vedi la Circolare ENS prot. 93 del 9/02/2024).

Nel "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile", firmato da Governo e parti sociali, sono indicati i requisiti che devono essere contenuti negli accordi individuali.

L'ACCORDO INDIVIDUALE DEVE ESSERE REDATTO IN FORMA SCRITTA, DEVE ESSERE FIRMATO DA IMPRESA E DIPENDENTE E DEVE CONTENERE I SEGUENTI ELEMENTI:

- durata dell'accordo: a termine o a tempo indeterminato;
- alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;



ENTE NAZIONALE PER LA PROTEZIONE E L'ASSISTENZA DEI SORDI – ETS APS

Ente Morale che opera senza fini di lucro per l'integrazione dei sordi nella società

SEDE CENTRALE

- luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- strumenti di lavoro;
- tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- forme e modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto da Statuto dei lavoratori e normativa in materia di protezione dei dati personali;
- attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- diritto di recesso dallo smart working (sia da parte del datore del lavoro sia da parte del dipendente).

Il datore di lavoro deve **comunicare** al Ministero del Lavoro l'**attivazione** del lavoro agile, entro cinque giorni dall'inizio della prestazione in smart working, utilizzando il portale Servizi Lavoro.

Cordiali Saluti

Ufficio Affari Generali

Dot.ssa Catia Mazzei