Smart working dopo la conversione del decreto lavoro

di Celeste Vivenzi

Pubblicato il 12 Luglio 2023

Con la **conversione in Legge del Decreto lavoro**, diventa definitiva la **proroga** fino al prossimo 30 settembre 2023 del **diritto al lavoro agile** per i lavoratori fragili del settore privato e pubblico e fino al 31 dicembre 2023 per i lavoratori genitori di under 14 per il solo settore privato.
Inoltre, il Ministero del Lavoro ha reso noto che le comunicazioni inerenti al lavoro agile per fragili e genitori under 14 dovranno essere trasmesse con la **modulistica aggiornata** disponibile sul sito ministeriale.

Smart working: proroga del diritto per i lavoratori fragili fino alla data del 3o settembre 2023

Come noto la legge di Bilancio 2023 (**legge n. 197/2022**) ha previsto per i datori di lavoro pubblici e datori di lavoro privati la proroga fino al **30 giugno 2023** del diritto di accesso al lavoro agile per i *“lavoratori fragili”,* anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti (**non vi deve essere alcuna decurtazione della retribuzione e resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro ove più favorevoli**).

Ora la **Legge del 03.07.2023 n. 85** di conversione, con modificazioni, del **Decreto legge del 4 maggio 2023 n. 48** (Decreto lavoro) ha disposto la proroga fino al prossimo **30 settembre 2023** del **diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili** del settore privato e pubblico (la situazione di lavoratore fragile deve essere attestata da un medico).

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Per tali lavoratori il datore di lavoro deve adempiere ai seguenti oneri:

1. assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento;

2. salvaguardare il diritto alla retribuzione senza la necessità della predisposizione di un accordo individuale che autorizzi al lavoro agile.

Nota: occorre ribadire che si intendono *"fragili"* i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto 4 febbraio 2022 del Ministro della Salute ovvero:

- lavoratori affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità ovvero:
  - trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
  - trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
  - attesa di trapianto d'organo;
  - terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
  - patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
  - immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
  - immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
  - dialisi e insufficienza renale cronica grave;
  - pregressa splenectomia;
  - sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200 cellule/?l o sulla base di giudizio clinico;
  - pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:
    - cardiopatia ischemica;
    - fibrillazione atriale;
    - scompenso cardiaco;
    - ictus;
    - diabete mellito;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
- epatite cronica;
- obesità.

Smart working per lavoratori genitori di under 14 e maggiormente esposti al rischio Covid

La Legge 03.07.2023 n. 85 di conversione, con modificazioni, del Decreto-legge del 4 maggio 2023 n. 48 (Decreto lavoro) ha prorogato fino al 31 dicembre 2023 il diritto al lavoro agile per i lavoratori genitori di under 14 per il solo settore privato.

Per avere **diritto al lavoro agile** i lavoratori devono essere in possesso dei seguenti **requisiti**:

- avere almeno un figlio, minore di anni 14 fatto salvo che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che non vi sia un genitore non lavoratore;

- il diritto è concesso anche ai lavoratori che, dietro apposita certificazione medica, risultano più esposti al rischio di contagio da Covid per via dell'età o perché immunodepressi in quanto, ad esempio, affetti da patologie oncologiche.

Nota: lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile può avvenire, anche in assenza degli accordi individuali fatto salvo l'onere del datore di lavoro di assolvere agli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017 e la prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora gli stessi non siano forniti dal datore di lavoro.

La nuova Comunicazione di lavoro agile

Con il **comunicato stampa del 4 luglio 2023** il Ministero del Lavoro ha reso noto che le comunicazioni relative ai rapporti di lavoro agile dovranno essere trasmesse seguendo la procedura sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, **denominato** *"Lavoro Agile"* (è stata aggiornata la modulistica da compilare e per i lavoratori per i quali non vige l'obbligo della redazione dell'accordo scritto tra le parti

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

sarà necessario indicare la categoria (**genitori di under 14 o fragili**).

Nota: si ricorda che i datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di smart working di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi rispettivamente dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo; i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione invece devono inviare la comunicazione entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo (nella comunicazione per i lavoratori ordinari ovvero per coloro che non hanno diritto al lavoro agile deve essere indicata la data di sottoscrizione dell'accordo sottoscritto e la data di inizio e di cessazione).

Si rammenta che è stato eliminato l'obbligo di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale (che deve essere conservato dal datore di lavoro per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione) e che l'assenza o ritardata comunicazione telematica comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Smart working e obbligo dell'accordo individuale tra le parti

Si rammenta che per la generalità dei lavoratori (fatte salve le casistiche sopra indicate), onde poter adire al lavoro agile a decorrere dal 1° gennaio 2023, è d'obbligo la stipula accordo individuale tra le parti con i requisiti definiti dalla Legge n. 81/2017.

Nota: l'accordo individuale deve essere in forma scritta e prevedere:

1. la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
2. le modalità di alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
3. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
4. gli 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;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

5. le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro;

6. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

7. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 Legge 300/1970 sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

8. l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

9. le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali).

Fonte: Ministero del Lavoro, Nota del 4 luglio 2023.

NdR: potrebbe interessarti anche...Smart working: il punto dopo la Legge di Bilancio 2023

A cura di Celeste Vivenzi

Mercoledì 12 luglio 2023

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D