

Smart working, proroghe finite

Ritorno in presenza

Dal 1° agosto diritto scaduto per i fragili. Dal 1° settembre obbligo di intese individuali

Dal 1° agosto, con la mancata proroga del diritto allo smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli minori di 14 anni, nel settore privato anche per queste due categorie di lavoratori è venuta meno la tutela della

legge. Si torna in presenza, anche nelle imprese che hanno sottoscritto accordi aziendali, secondo le modalità previste da queste intese. Nelle aziende che prevedono il ricorso al lavoro agile, va data la priorità a lavoratori con figli con meno di 12 anni, con figli disabili, lavoratori disabili gravi o caregivers. Dal 1° settembre termina per le imprese la procedura emergenziale che prevedeva il ricorso allo smart working su decisione unilaterale del datore di lavoro e si torna all'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

Giorgio Pogliotti — a pag. 7

Smart working senza proroghe Ritorno ai patti con l'azienda

Lavoro agile. Dal 1° agosto è scaduto il diritto per i lavoratori fragili o con figli minori di 14 anni. Dal 1° settembre obbligatorio l'accordo individuale



Stabilizzata solo la modalità semplificata di comunicazione degli accordi al ministero

Giorgio Pogliotti

Con la mancata proroga del diritto allo smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli minori di 14 anni -, annunciata dal ministro del Lavoro, Andrea Orlando nel Dl Aiuti bis, ma non contenuta nel testo licenziato dal consiglio dei ministri -, nel settore privato per queste due categorie di lavoratori dallo scorso 31 luglio è venuta meno la tutela della legge.

Devono dunque rientrare in presenza. Nelle imprese che hanno siglato un accordo aziendale con le rappresentanze sindacali che disciplina il lavoro agile, questi lavoratori dovranno rientrare secondo le modalità previste dalle intese.

Nelle altre imprese dovranno rientrare potendo contare sulla protezione assicurata dal Dlgs 105 del 2022 (articolo 4 lettera b): i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile devono riconoscere «priorità» alle richieste 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 104 del 1992), o alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata (articolo 4, comma 1, della legge 104 del 1992) o che siano caregivers. In questi casi 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 che abbia effetti

negativi sulle condizioni di lavoro. «Attenzione però si tratta di una priorità - spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'Università La Sapienza di Roma -. In sostanza se in un'azienda è prevista una determinata quota percentuale di ricorso al lavoro agile, viene riconosciuta la priorità per queste specifiche categorie di lavoratori. È un diritto di precedenza da esercitare in presenza di limitazioni, ma non c'è più un diritto al lavoro agile come invece era fino al



31 luglio, in virtù delle proroghe dell'art.90 del Dl 34 del 2020, a condizione che tale modalità fosse compatibile con la prestazione».

Peraltro anche sull'esercizio del diritto allo smart working per fragili e lavoratori con figli con meno di 14 anni, sono emerse due linee di interpretazione diverse, tra chi lo ha interpretato come un diritto al lavoro da remoto al 100% - anche se non espressamente previsto dalla normativa - e chi come diritto al 100% di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (dunque in parte da remoto e in parte in presenza).

Nonostante il ministro Orlando si fosse impegnato ad inserire la norma nel decreto Aiuti Bis - annunciandola in un comunicato stampa - la proroga non è passata per problemi di copertura economica sollevati dalla Rgs, poiché nei casi in cui non è possibile adibire il la-

voratore fragile allo smart working (ad esempio perché si richiedono mansioni da svolgere in presenza), l'assenza si equipara ad un ricovero ospedaliero con costi per lo Stato. Ragion per cui, anche se il ministro Orlando si è impegnato a presentare un emendamento in sede di conversione in legge del Dl Aiuti Bis, una nuova proroga sembra avere poche chances (a meno che non vengano trovate coperture), anche in considerazione del fatto che il Decreto avrà un percorso "blindato" nei due rami del Parlamento per essere licenziato a settembre.

Le altre due importanti novità sullo smart working riguardano invece le imprese. Il 31 agosto termina la modalità emergenziale che consente al datore di lavoro di ricorrere al lavoro agile con decisione unilaterale, e dal 1° settembre si torna all'accordo individuale della legge 81

del 2017. Le imprese avevano chiesto una proroga per non dover inviare in pieno agosto milioni di accordi individuali da firmare ai propri dipendenti, ma la richiesta non è stata accolta. È stata invece accolta, nel decreto semplificazioni approvato dai due rami del Parlamento, la richiesta formulata dalle parti sociali di semplificare le modalità di invio al ministero del lavoro delle comunicazioni degli accordi individuali da parte dei datori di lavoro. Dal 1° settembre basterà inviare in via telematica i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni in modalità agile (senza dover allegare i singoli accordi individuali). Diventa così strutturale la modalità di comunicazione semplificata vigente durante l'emergenza pandemica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE SCADENZE

Dal 1° agosto

Con la mancata proroga del diritto allo smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli minori di 14 anni, nel settore privato anche per queste due categorie di lavoratori dallo scorso 31 luglio è venuta meno la tutela della legge. Si torna in presenza, nelle imprese che hanno sottoscritto accordi aziendali, secondo le modalità previste da queste intese. Nelle aziende che prevedono il ricorso al lavoro agile, va data la priorità a lavoratori con figli con meno di 12 anni, con figli disabili, lavoratori disabili gravi o caregiver

Dal 1° settembre

Per le imprese termina la procedura emergenziale che prevedeva il ricorso allo smart working su decisione unilaterale del datore di lavoro e si torna all'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore. Tuttavia per le comunicazioni al ministero del lavoro si stabilizza la modalità semplificata in vigore durante l'emergenza



PRESSING DEL MINISTRO ORLANDO

Nonostante il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, si fosse impegnato a inserire nel Dl Aiuti Bis la proroga oltre la scadenza del 31 luglio del diritto al

lavoro agile per i lavoratori fragili o con figli minori di 14 anni, la norma non è passata in consiglio dei ministri per problemi di copertura economica sollevati dalla Rgs