19-GIU-2023
da pag. 1-6 / foglio 1 / 2

Il Sole 24 ORE
Quotidiano - Dir. Resp.: Fabio Tamburini
Tiratura: 71008 Diffusione: 132572 Lettori: 715000 (0006901)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

CON IL DECRETO LEGGE

Smart working fino a dicembre Ecco la mappa delle regole

Con la proroga al 31 dicembre dello smart working per alcune categorie di lavoratori del settore privato (al momento infatti è esclusa la Pa), introdotta nel decreto Lavoro, si compone un quadro normativo articolato per i datori ma anche per i lavoratori che vorranno usare il lavoro agile. Si delineano quattro strade: chi ha l'accordo collettivo e chi non può farvi riferimento. Le altre due strade coinvolgono i lavoratori cosiddetti fragili, che hanno un diritto soggettivo, e i genitori di figli under 14.

Falasca e **Uccello** —a pag. 6

Smart working, arriva il rinvio con regole su quattro corsie

Lavoro agile. Dal 1° luglio scatta l'ulteriore proroga per fragili e genitori di under 14. Quadro normativo complesso per i datori e per i lavoratori: determinanti gli accordi fra le parti e le condizioni soggettive

Con il Protocollo del dicembre 2021 è arrivata una spinta alla stipula di accordi collettivi

Giampiero Falasca

Con la proroga dal 1° luglio al 31 dicembre del diritto allo smart working per alcune categorie di lavoratori del settore privato (è esclusa al momento la Pa), si consolida un mosaico di regole abbastanza articolato per le aziende e i lavoratori che intendono accedere al lavoro agile. Le regole applicabili sono, infatti, diverse in funzione di alcune situazioni di carattere generale; proviamo a ricostruire quali sono le principali variabili che meritano di essere prese in considerazione.

Accordo collettivo: sì o no

Un primo ed essenziale fattore da tenere in considerazione per capire come va regolato lo smart working consiste nell'esistenza di un accordo collettivo. L'intervento della contrattazione collettiva non è previsto dalla legge 81/2017, una "dimenticanza" (voluta) che nel corso degli anni non ha aiutato la diffusione dell'istituto. Questa carenza è stata in parte colmata con il Protocollo del dicembre del 2021 con il quale le parti sociali hanno concordato alcune linee guida da inserire nei futuri rinnovi collettivi; linee guida che stanno entrando lentamente nei testi contrattuali, con la conseguenza che un settore produttivo può avere delle regole collettive e un altro no.

Nel primo caso (esistenza dell'accordo collettivo) l'eventuale accordo individuale di smart working è soggetto a una doppia disciplina, le norme della legge 81/2017 e quelle contenute nell'intesa collettiva; nel secondo caso (nessun accordo collettivo) il lavoro agile è regolato solo dalla legge 81/2017 (oltre all'accordo individuale sottoscritto tra datore di lavoro e dipendente).

Lavoratori ordinari o categorie particolari

L'alternativa appena vista si incrocia con un altro elemento: le caratteristiche soggettive dei lavoratori interessati ad accedere allo smart working. Per la generalità dei lavoratori, infatti, è venuta meno la regola, nata durante la pandemia e prorogata più volte fino alla fine dell'emergenza sanitaria, che consentiva di avviare e gestire lo smart working senza forme particolari: era sufficiente una semplice email del datore di lavoro per rendere vincolante e operativa la disciplina. Questa semplificazione è oggi scomparsa e quindi lo smart working, per essere validamente avviato, necessita di un accordo sottoscritto tra azienda e singolo dipendente, nel quale devono essere regolati gli aspetti essenziali della fattispecie (accordo che può essere condizionato alla previsione di un contratto collettivo, ove esistenti).

Questa regola generale trova un'importante eccezione per due tipologie di lavoratori, i cosiddetti fragili e i genitori di figli under 14, nel settore privato, seppure per un periodo limitato nel tempo (fino al 31 dicembre 2023, dopo l'ennesima proroga approvata in questi giorni). La prima categoria (fragili) coincide con i lavoratori affetti da determinate patologie; questi soggetti non devono firmare alcun accordo individuale per accedere allo smart working in quanto hanno un diritto soggettivo di accedere a tale forma di lavoro, che non dipende dal consenso o dall'eventuale dissenso del datore. Un diritto talmente forte da legittimare l'affidamento a una mansione diversa (che sia compresa nella medesima categoria o area di inquadramento e senza penalizzazioni retributive) per consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working.

Per la seconda categoria (genitori di figli fino a 14 anni) il diritto allo smart working spetta solo se nel nucleo familiare l'altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa oppure che non sia disoccupato. In presenza di questi requisiti, il lavoratore può fare richiesta di accedere allo smart

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6901 - L.1992 - T.1739

19-GIU-2023
da pag. 1-6 / foglio 2 / 2

Il Sole 24 ORE
Quotidiano - Dir. Resp.: Fabio Tamburini
Tiratura: 71008 Diffusione: 132572 Lettori: 715000 (0006901)

DATA STAMPA
www.datastampa.it

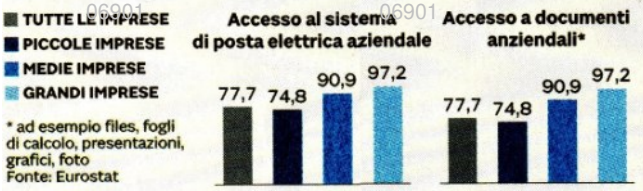
working, ma al contrario di quanto accade per i lavoratori fragili la legge lascia uno spazio discrezionale al datore di lavoro, che nel concederlo può tenere conto delle proprie esigenze. Facoltà che, in concreto, sembra tradursi nella possibilità di ammettere il ricorso al lavoro agile solo per alcuni periodi della settimana o addirittura di negarlo, anche se su questo tema ci sono opinioni molto diverse tra gli esperti.

Oltre alle differenti situazioni appena descritte, bisogna considerare anche una regola trasversale applicabile a tutti i datori che decidono di concedere a uno o più dipendenti il lavoro agile: in questi casi si applica quanto previsto dal Dlgs 105/2022, che fissa un diritto di accesso prioritario nel chiedere e ottenere lo smart working in favore dei lavoratori con figli fino a 12 anni (ma il limite di età non vale per figli in condizioni di disabilità grave).

Come si vede, chi vuole usare lo smart working è chiamato a gestire un mosaico complesso, che richiede una pianificazione attenta per capire le regole applicabili, il periodo della loro vigenza e le conseguenti strategie applicative che possono essere messe in campo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Imprese con lavoratori che hanno accesso da remoto per tipologia di accesso e classe dimensionale, UE 2022



* ad esempio files, fogli di calcolo, presentazioni, grafici, foto
Fonte: Eurostat

L'ufficio hi-tech

Le dotazioni
Complessivamente nel 2022, nella UE, quasi sei imprese su dieci (57%) con dieci o più dipendenti hanno offerto tutti e tre i tipi di accesso remoto ai propri dipendenti.

Smart working. Chi può farlo e con quali disposizioni

ADOBESTOCK

Diritto soggettivo.
L'unica categoria che ha diritto all'accesso senza alcun accordo individuale sono i lavoratori affetti da determinate patologie

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 6901 - L.1992 - T.1739