

Domande

06901

&amp; risposte

06901

# Smart working, quali novità da luglio

di **Valentina Iorio**

## 1 Smart working, cosa è cambiato da ieri?

A partire dal 1° luglio lo smart working è stato prorogato per altri tre mesi per i dipendenti pubblici fragili. Nel settore privato, invece, è stato prorogato fino al 31 dicembre per i lavoratori fragili e i genitori con figli con meno di quattordici anni di età. Mentre coloro che hanno figli minori di 14 anni e lavorano nel settore pubblico non hanno più diritto al lavoro agile.

## 2 In quali casi un lavoratore è considerato «fragile»?

In base al decreto del ministero della Salute del 4 febbraio 2022, vengono considerati fragili i soggetti «con marcata compromissione della risposta immunitaria», ma anche coloro che presentano tre o più patologie gravi tra quelle citate nella norma. Per questa categoria di lavoratori lo smart working è prorogato sia nel pubblico che nel privato. Nel primo caso fino a settembre, nel secondo fino a dicembre.

## 3 I genitori di under 14 che lavorano nel privato possono ottenere sempre lo smart working?

No, solo a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione — spiega l'avvocato del lavoro Cesare Pozzoli — La compatibilità deve riguardare sia la prestazione da remotizzare,

sia l'organizzazione aziendale *tout court*.

## 4 In quali casi l'azienda potrebbe rifiutare lo smart working?

La valutazione di compatibilità potrebbe indurre il datore ad ammettere il lavoro da remoto solo in parte, ad esempio per alcune ore del giorno o solo in determinate settimane. D'altra parte, la disciplina ordinaria del lavoro agile prevede proprio che il lavoratore lavori anche presso l'azienda e non solo da remoto», prosegue l'avvocato Pozzoli. «Ma esiste anche la possibilità che lo smart working venga negato, dal momento che l'azienda non ha l'obbligo di modificare la propria organizzazione per consentire lo smart working, fermi restando i doveri generali di buona fede e correttezza», aggiunge.

## 5 Cosa cambia se lo smart working è già normato da un accordo collettivo?

In questo caso l'eventuale accordo individuale sarebbe soggetto a una tripla disciplina: le norme della legge 81/2017, quelle del decreto Lavoro e quelle contenute nell'intesa collettiva. «Si potrebbe verosimilmente ritenere preminenti le previsioni dell'accordo collettivo, specie se esso disciplini aspetti che non sono regolati dalla normativa di legge, come ad esempio il numero di giorni di smart working», conclude l'avvocato Pozzoli.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

