

Spett.li Clienti

Oggetto: al via lo smart working

All'interno della legge di conversione del decreto "Milleproroghe" appena approvata dal Parlamento, troviamo diverse rilevanti novità sul diritto allo smart working per determinate categorie, introdotto durante la pandemia e poi variamente articolato.

Lavoratori fragili

La scadenza del diritto a svolgere la prestazione in modalità agile per i lavoratori pubblici e privati, affetti da una serie di gravi patologie croniche tassativamente elencate da un decreto del ministero della Salute e certificate dal medico di base, è stata prolungata dal 31 marzo al 30 giugno 2023.

Per questi lavoratori "superfragili", il diritto al lavoro agile non ha il limite della compatibilità delle mansioni con la prestazione da remoto; quindi, se le mansioni non dovessero risultare compatibili, sarebbe prevista l'assegnazione di una diversa mansione, senza alcuna riduzione dello stipendio. Tuttavia, non è più consentito lo svolgimento delle attività di formazione anche a distanza.

Per la collocazione in smart working di questi lavoratori non occorre l'accordo individuale; la formulazione e la ratio della norma affermano che il diritto al lavoro agile per questa categoria di dipendenti sia integrale e superi qualsiasi eventuale previsione di contratto, collettivo o individuale.

Genitori di under 14

In aggiunta a ciò, rientra in vigore la norma scaduta il 31 dicembre 2022 che attribuiva il diritto allo smart working ai dipendenti (privati) genitori di almeno un figlio di età inferiore ai 14 anni, a condizione che non vi sia nel nucleo familiare un altro genitore che non lavora o gode di strumenti di sostegno al reddito per cessazione o sospensione dell'attività lavorativa. La previsione rimane temporanea, con scadenza al 30 giugno 2023.

Per effetto del richiamo operato dalla norma, questo "ripescaggio" coinvolge anche la categoria dei lavoratori per i quali il medico competente attesta la condizione di maggior rischio di contagio Covid.

Per entrambe le categorie, eventuali accordi esistenti che limitano solo ad alcuni giorni il lavoro da remoto, vengono azzerati dalla norma di legge che attribuisce il diritto a uno smart working integrale.

Tuttavia, a differenza dei "superfragili", il diritto è espressamente condizionato alla compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione; il che, potrebbe lasciare aperta la possibilità di negare lo smart working "integrale" laddove si possa dimostrare che quest'ultimo sia incompatibile con la prestazione.

Studio Pisciotta



Sede di Palermo
Via Stefano Turr, 38
90145 Palermo
Tel +39 091 60 90 036

Sede di Roma
Via C. Colombo, 456
00145 Roma
+39 06 58 17 225

pecstudiopisciotta@studiopisciotta.it
studiopisciotta@studiopisciotta.com
www.studiopisciotta.com

C.F. PSCNGL74H27G273R
P.I. 04848330827
IBAN Crédit Agricole IT27W0623004602000015086404
IBAN Igea Digital Bank IT43S0502903200000000232623

Priorità nello smart working

Si agisce diversamente nel caso in cui la normativa attribuisca a determinate categorie di dipendenti non un diritto bensì una semplice priorità, rispetto agli altri lavoratori, nell'accesso allo smart working: si tratta dei lavoratori disabili gravi, dei genitori di figli fino a 12 anni e di figli disabili gravi senza limite di età, di chi usufruisce dei permessi per assistere un familiare disabile.

A questi ultimi la priorità è attribuita in via stabile, senza scadenze temporali, ma l'accesso prioritario al lavoro agile avviene nel rispetto delle condizioni stabilite negli accordi individuali e collettivi, che quindi in queste ipotesi conservano pienamente la loro validità.

Le nuove disposizioni

Pazienti superfragili

Nel pubblico e nel privato

Fino al 30 giugno 2023, ai lavoratori dipendenti del settore pubblico o del settore privato affetti dalle patologie e dalle condizioni individuate dal decreto del ministro della Salute del 4 febbraio 2022, il datore di lavoro assicura di poter lavorare in modalità agile, anche con una diversa mansione, compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, senza decurtazione della retribuzione.

Genitori di under 14

Nel privato

Fino al 30 giugno 2023, i dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio sotto 14 anni, se in famiglia non c'è un altro genitore beneficiario di sostegno al reddito per sospensione o cessazione del lavoro o non lavoratore, hanno diritto al lavoro agile, purché questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Pazienti fragili

Nel privato

Lo stesso diritto spetta, in base alle valutazioni dei medici competenti, ai lavoratori più esposti a rischio di contagio da Covid 19, per età o altre condizioni.

Palermo, Roma, 01 marzo 2023

Avv. Dott. Angelo Pisciotta

Studio Pisciotta



Sede di Palermo
Via Stefano Turr, 38
90145 Palermo
Tel +39 091 60 90 036

Sede di Roma
Via C. Colombo, 456
00145 Roma
+39 06 58 17 225

pecstudiopisciotta@studiopisciotta.it
studiopisciotta@studiopisciotta.com
www.studiopisciotta.com

C.F. PSCNGL74H27G273R
P.I. 04848330827
IBAN Crédit Agricole IT27W0623004602000015086404
IBAN Igea Digital Bank IT43S050290320000000232623