

Udine, 11 ottobre 2022

Oggetto: Nuove modifiche alla disciplina del lavoro agile (smart working) – Regime ordinario, regime emergenziale e diritto al lavoro agile

Circolare numero 029/2022

In breve

La legge di conversione del decreto Aiuti bis ha introdotto alcune novità in materia di lavoro agile (cd. smart working).

In particolare è stata ripristinata fino al 31/12/2022 e con effetto retroattivo dal 1° settembre la disciplina emergenziale covid sul lavoro agile scaduta lo scorso 31/08/2022. In conseguenza, fino a fine anno, è possibile continuare a gestire lo smart working senza accordo con il lavoratore e con comunicazione semplificata.

Inoltre è stata introdotta la previsione del diritto individuale al lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori di figli con meno di 14 anni.

Approfondimento

Regime ordinario, ripristino del regime emergenziale e comunicazioni telematiche

Il regime ordinario, previsto nella legge 81/2017, subordina l'accesso al lavoro agile alla stipula di un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore. Inoltre, a partire dal 1° settembre 2022, è previsto l'obbligo della comunicazione telematica al Ministero del lavoro entro 5 giorni dall'inizio delle prestazioni in smart working (senza necessità di allegare l'accordo individuale). Tuttavia, stanti le criticità operative evidenziate nella fase di avvio della nuova procedura di comunicazione telematica, in sede di prima applicazione la comunicazione per lo smart working in regime ordinario va effettuata entro il 1° novembre 2022.

Invitiamo le aziende che hanno sottoscritto gli accordi individuali con decorrenza dal 1° settembre (cfr. nostra Circolare 025/2022) a prendere contatto con lo scrivente Studio al fine di effettuare la comunicazione telematica al Ministero del lavoro entro il 1° novembre 2022 pena l'applicazione della sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni dipendente interessato.

Per completezza segnaliamo che nel regime ordinario (come in quello emergenziale di cui si dirà in seguito) è prevista una procedura di comunicazione cumulativa da utilizzare qualora venissero sottoscritti contemporaneamente più accordi individuali, procedura che – ad oggi – non risulta ancora operativa.

La conversione in legge del decreto Aiuti bis (D.L.115/2022 convertito dalla Legge 142/2022) ripristina il regime emergenziale dello smart working ovvero il regime derogatorio rispetto a quello ordinario previsto dalla Legge 81/2017.

In pratica, dopo le ultime modifiche apportate dalla norma richiamata, il lavoro agile può nuovamente essere attivato unilateralmente dal datore di lavoro, senza necessità di accordo con il lavoratore. Il regime emergenziale risulta prorogato con effetto retroattivo dal 01/09/2022 e fino al 31/12/2022.

Rimane ferma la necessità di effettuare la comunicazione telematica dei rapporti lavorativi che possono essere svolti in smart working in regime emergenziale, comunicazione che può essere svolta in modo semplificato compilando un modulo in formato excel contenente il solo elenco nominativo dei lavoratori coinvolti. **Invitiamo pertanto tutte le aziende interessate ad utilizzare nuovamente il regime emergenziale a prendere contatti con lo scrivente Studio per effettuare le comunicazioni telematiche obbligatorie.**

Diritto al lavoro agile

La legge 142/2022 in precedenza citata ha prorogato fino alla fine del corrente anno il diritto per i lavoratori fragili e per i genitori di figli con meno di 14 anni di svolgere la prestazione in modalità agile.

Per quanto riguarda i lavoratori fragili, individuati come tali dal D.M. 4 febbraio 2022, viene confermata la previsione, scaduta lo scorso 30/06/2022, che stabilisce il diritto di accesso al lavoro agile anche mediante l'adibizione a diversa mansione, ricompresa nella stessa categoria o area di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Con riferimento ai genitori di figli minori di 14 anni, viene ripristinato il diritto individuale di accesso al lavoro agile, già previsto sino al 31/07/2022, a condizione che la modalità organizzativa del lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare del lavoratore non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Secondo l'interpretazione più condivisibile, la verifica che le caratteristiche dell'attività lavorativa siano compatibili con il lavoro agile spetta al datore di lavoro, il quale solo è in grado di valutare se tale attività abbia o meno i requisiti per essere svolta da remoto.

La disposizione in commento, peraltro, si aggiunge a quella – diversa – appena introdotta dal D.Lgs. 105/2022 che prevede uno specifico diritto di precedenza nell'accesso al lavoro agile per i lavoratori con figli fino a 12 anni di età e per quelli con figli disabili nonché per i lavoratori disabili in situazione di gravità accertata, quelli che fruiscono di permessi per l'assistenza a una persona disabile e ai lavoratori cd. *caregivers* (cfr. nostra Circolare 27/2022).