



ARTICOLI



La disciplina dello Smart Working nella legge 24 febbraio 2023, n. 14

È stata pubblicata, in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27 febbraio 2023, la **Legge 24 febbraio 2023, n. 14** di conversione, con modificazioni, del **decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198** (cd. Decreto Milleproroghe), recante *"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative"*.

Tra le nuove disposizioni introdotte all'interno del Ddl vi sono anche delle modifiche in tema di Smart Working (ovvero il lavoro "agile").

Il lavoro "agile" nel corso degli ultimi tre anni si è sostanziato in un vero e proprio esperimento all'interno di molteplici contesti aziendali. Inoltre, la sua regolazione giuridico/contrattuale è ancora oggi oggetto di diversi dibattiti in merito alle modalità di svolgimento e alla tipologia di mansioni e persone coinvolte.



2. Smart Working e lavoratori "fragili"

Con l'approvazione dell'emendamento al Decreto Milleproroghe (emendamento firmato dall'On. Mazzella), tutti i lavoratori dipendenti sia pubblici che privati affetti da *"patologie croniche con scarso compenso clinico¹ e con particolare connotazione di gravità"* potranno continuare a svolgere la propria prestazione lavorativa in maniera "agile" sino al 30 Giugno 2023 (La Legge di Bilancio 2023-art.1 comma 306- ne aveva fissato originariamente la scadenza al

¹ Per patologie croniche "a scarso compenso clinico" si intendono più precisamente: malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche. Sono ricompresi nella categoria dei soggetti fragili anche tutti quei soggetti legati a particolari condizioni di rischio per la salute a seguito di malattia oncologica e/o stati di immunodepressione/immunodeficienza.

31.03.2023²) e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche delle mansioni a questi affidate. È possibile altresì consentire lo Smart Working ai lavoratori c.d. “fragili” anche adibendo gli stessi a mansione diversa compresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Il requisito d'accesso a detto beneficio è la certificazione medica attestante lo stato patologico che risponde ai requisiti sopra descritti nonché il riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità così come previsto ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/1992.³

3. Lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni

Per i soli dipendenti del settore privato, è stato approvato un ulteriore emendamento presentato dal PD al Decreto Milleproroghe che stabilisce la proroga dell'utilizzo del lavoro agile per coloro che hanno figli di età inferiore ai quattordici anni. La scadenza precedentemente fissata in merito alla fruizione dello Smart Working per dette categorie, era prevista alla data del 31.12.2022 (ai sensi di quanto sancito dalla Legge 142/2022). La deroga prevista del Decreto Milleproroghe in relazione a detta fattispecie richiama le disposizioni del Decreto Legge 34/2020 art.90, ai sensi del quale *“I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il diritto non è applicabile se nel nucleo familiare è presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione dell'attività oppure non lavoratore”*.

² Detta disposizione “proroga” l'originaria scadenza fissata al 31.12.2022 relativamente all'utilizzo del lavoro agile per soggetti fragili, secondo quanto disposto dal D.L. 115/2022.

³ La sentenza n. 27913 emessa dalla Corte di Cassazione in data 04.12.2020, evidenzia l'importanza della preservazione dello stato di salute del lavoratore asserendo che *“La mancata predisposizione di tutti i dispositivi atti a tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l'art. 32 della Costituzione che garantisce il diritto alla salute come primario ed originario dell'individuo, ed altresì l'art. 2087 c.c. che, imponendo la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro prevede un obbligo, da parte di quest'ultimo, che non si esaurisce nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico ma attiene anche e soprattutto alla predisposizione di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesione di quella integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio”*. Sulla base di quanto affermato anche dalla Suprema Corte, il lavoro è agile è considerato un obbligo che rientra tra quelli previsti dall'art. 2807 del c.c. nei casi in cui lo stesso diventa indispensabile al fine di tutelare l'integrità psico/fisica del lavoratore (e quando compatibile con la tipologia di mansioni che lo stesso può contrattualmente svolgere).

4. Le modifiche del Lavoro Agile dopo il D.M. 149/2022

Al di fuori delle casistiche di cui ai paragrafi 2 e 3, il Decreto Ministeriale 149/2022 ha previsto, già dal mese di Settembre 2022, la possibilità di ricorrere alla modalità di lavoro agile con obbligo di stipula di un accordo tra dipendente e datore di lavoro.⁴

Detto accordo individuale, ai sensi della Legge 81/2017 e s.m. intervenute (art. 19) deve essere redatto per iscritto indicando espressamente:

- La durata dell'accordo stesso;
- L'alternanza tra i periodi di lavoro dentro e fuori i locali aziendali;
- Il luogo esatto in cui il lavoro agile viene svolto;
- Gli strumenti di lavoro utilizzati dal dipendente;
- I tempi di riposo e di disconnessione del lavoratore;
- Le forme e le modalità di controllo aziendali volte a garantire il diritto alla privacy del dipendente.

Il D.M. di cui al presente paragrafo prevede l'obbligo di trasmissione telematica al portale del Ministero del Lavoro ogniqualevolta l'azienda decida di attivare la modalità di lavoro agile per un suo lavoratore; nel caso in cui l'attivazione dello Smart Working coinvolga più dipendenti, è possibile procedere con una comunicazione massiva da inviare al sito <https://servizi.lavoro.gov.it>⁵ e contenente i seguenti dati⁶:

- I nominativi dei lavoratori posti in modalità agile;
- Il codice fiscale di ciascuno dei lavoratori posti in modalità agile;
- La tipologia di contratto di lavoro con cui sono impiegati i dipendenti posti in modalità agile;
- Le date di inizio e fine dello Smart Working.

⁴ Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.M. 149/2022, l'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro viene conservato per un periodo di cinque anni dalla data della sua sottoscrizione.

⁵ Per effettuare la comunicazione telematica di attivazione dello Smart Working è attualmente necessaria, per conto dell'azienda, l'autenticazione SPID.

⁶ In occasione della comunicazione telematica al Ministero del Lavoro relativamente all'attivazione dello Smart Working, non vi è l'obbligo di allegare l'accordo individuale stipulato tra datore di lavoro e dipendente in riferimento alla prestazione di lavoro in modalità agile.

Detto adempimento viene posto in essere entro il termine di 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale. L'omessa o ritardata comunicazione telematica al Ministero del Lavoro comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore interessato all'attivazione dello Smart Working.

Oltre alle particolarità dei casi di cui al paragrafo 2 e 3, la modalità di lavoro agile viene concessa prioritariamente a chi ha figli di età inferiore ad anni 12 e a tutti i dipendenti con figli disabili (in quest'ultimo caso senza alcun limite d'età), secondo quanto disposto dalla Nota 2414/2022 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Onde evitare qualsiasi condotta di carattere discriminatorio (per conto dell'azienda), il Ministero del Lavoro ha confermato il divieto di licenziamento e/o applicazione di sanzioni ai dipendenti che intendono ricorrere allo Smart Working.

5. Conclusioni

Fermo restando il carattere di indispensabilità dello Smart Working all'inizio dell'emergenza epidemiologica scaturente da COVID-19, è da ritenersi che il lavoro svolto in modalità agile, ad oggi, sia una soluzione consigliabile esclusivamente a dipendenti che si trovano in oggettive e comprovate situazioni di difficoltà (salute, assistenza a familiari con patologie, assistenza a figli minori entro determinati limiti d'età). Infatti se da un lato, attraverso lo Smart Working, vi è stata una riduzione dell'assenteismo per conto dei dipendenti del ricorso ad aspettative non retribuite/permessi/richieste di riduzione d'orario, è altresì importante evidenziare come detto strumento abbia comportato effetti nocivi relativamente al clima aziendale e specialmente nei casi di lavoro in team, il quale prevede una cooperazione assidua e un continuo confronto con altri colleghi.

Inoltre, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile difficilmente consente di acquisire nuove competenze e (specialmente per i neo assunti) un adeguato apprendimento pratico "sul campo" (la cosiddetta formazione *on the job*), senza considerare le palesi ripercussioni sulla concentrazione del dipendente che rischia di essere costantemente interrotta.