

MILANO, 5 GENNAIO 2023

SPETTABILE CLIENTELA

OGGETTO: LE NOVITA' SMART WORKING PER L'ANNO 2023

Spettabile clientela,

come già evidenziato in circolari precedenti, si conferma che la legge di Bilancio 2023 proroga fino al 31 marzo 2023 il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma non per i genitori di figli minori di 14 anni, che pertanto dal 1° gennaio possono accedere al lavoro agile come la generalità dei lavoratori. Per i lavoratori fragili, le relative comunicazioni fino al 31 gennaio 2023 dovranno essere trasmesse in modalità semplificata e successivamente con le regole ordinarie previste per la generalità dei lavoratori: come già evidenziato in circolari precedenti, si rende necessaria poi la stipula di un accordo individuale e l'invio, tramite click lavoro, di una comunicazione telematica entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori, della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. **Gli accordi individuali non devono essere allegati alla comunicazione.**

Entriamo nel dettaglio:

- 1) **Lavoratori fragili:** Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità: per avere maggiori dettagli sulle patologie comprese in questa categoria, rivolgersi al proprio **payroll specialist di riferimento;**



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Si ricorda che l'accesso al lavoro agile avviene anche mediante l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti.

Rispetto alla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2022, viene invece esclusa la possibilità di svolgere, in alternativa, specifiche attività di formazione professionale anche da remoto in caso di impossibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile.

Alla luce della proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili, le relative comunicazioni fino al 31 gennaio 2023 dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Smart working semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio prossimo unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023.

Dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato però "Lavoro agile".

2) Lavoratori genitori di under 14: La mancata proroga del diritto al lavoro agile per i genitori di under 14, fa sì che a decorrere dal 1° gennaio 2023, così come per la generalità dei lavoratori, per poter ricorrere al lavoro agile sarà necessario:

1. stipulare un accordo individuale tra le parti con i requisiti definiti dalla l. 81/2017;
2. comunicare telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Tuttavia, rimane in essere per i lavoratori genitori di under 14, una priorità allo smart working che non diventa automaticamente un diritto allo smart working. Diciamo che il datore di lavoro deve dare priorità nelle richieste di smart working a questi lavoratori, laddove risultano presenti le seguenti condizioni:

1. disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

2. con figli fino a 12 anni di età;
3. con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992).
4. assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Come deve essere stipulato l'accordo individuale di smart working:

3) Gli elementi essenziali dell'accordo individuale di smart working, sono i seguenti (si riprendono i concetti inseriti nella norma che ha istituito lo smart working, vale a dire la legge 81/2017):

L'art. 19 della l. n. 81/2017 in particolare prevede:

- obbligo della forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova
- che l'accordo individuale debba disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa quando questa viene svolta all'esterno dei locali aziendali e deve anche individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 stabilisce quello che deve essere, in particolare, il contenuto minimo dell'accordo individuale sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore.

L'art. 2 stabilisce che l'accordo individuale deve prevedere

- a) la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) le modalità di alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 l. 300/1970 sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Ricordiamo a tutta la spettabile clientela, la scadenza dei 5 giorni, dall'inizio dello smart working, o dalla scadenza della precedente comunicazione; pertanto, oggi è il 5 gennaio, se vi fosse ancora qualcuno che non ha proceduto, è il caso di affrettarsi. Buona giornata.

**CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL
SERVICE SPA STP**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015