

Lavoro agile, da aprile stop al diritto ma priorità ad alcune categorie

Smart working. Se l'azienda decide di avvalersene, dovrà privilegiare lavoratori con grave disabilità, con figli fino a 12 anni o disabili, caregivers e anziani

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Da aprile finisce il sistema normativo eccezionale imposto dalla pandemia, e il ricorso al lavoro agile torna ad essere disciplinato dalle norme ordinarie. Il 31 marzo, infatti, è scaduta l'ultima proroga del diritto allo smart working nel settore privato per genitori di figli sotto i 14 anni e lavoratori fragili. La conseguenza è che per il lavoratore cessa il diritto allo smart working emergenziale sancito dalla legge, e si ritorna ad un disciplina ordinaria che, nel caso di utilizzo del lavoro agile, assegna una priorità a determinate categorie di lavoratori.

La gran parte di questi casi è individuata nella legge istitutiva del lavoro agile, la n. 81 del 2017 (art. 18 comma 3bis), che assegna priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata, o che siano caregivers.

Peraltro, la priorità alle richieste di smart working presentate da queste categorie di lavoratrici e lavoratori deve essere garantita dal datore di lavoro anche per non rischiare "sanzioni indirette", come l'impossibilità di richiedere la certificazione della parità di genere e l'accesso a bonus contributivi o bandi nazionali. Un'altra categoria alla quale recentemente è stata riconosciuta una priorità nella richiesta del lavoro in modalità agile, è quella degli anziani da 65 anni in su, prevista dal decreto legislativo n.29 del 15 marzo 2024, il cosiddetto decreto anziani.

«Priorità non vuole dire essere titolari di un diritto - osserva Arturo Maresca, ordinario di diritto del lavoro all'Università La Sapienza di Roma, con una lunga esperienza nella consulenza alle imprese -, nel senso che, se il datore di lavoro attiva lo smart working in azienda, questa modalità d'esecuzione della prestazione lavorativa va prioritariamente riconosciuta a determinate categorie previste dalla legge. Ma se l'azienda non prevede di avvalersi del lavoro agile, il lavoratore anche se appartenente a queste categorie non potrà pretendere di lavorare in modalità agile».

Durante la pandemia in molte aziende, soprattutto quelle di grandi dimensioni, il ricorso allo smart working è stato disciplinato dai contratti collettivi stipulati tra le parti a livello aziendale. Se l'accordo è a tempo indeterminato, le imprese potranno apportare modifiche, ad esempio sulla ripartizione delle giornate da alternare in presenza e da remoto, e proporre eventualmente un patto modificativo al lavoratore che non ha bisogno di essere comunicato al ministero del lavoro. Se gli accordi individuali sono a termine, alla scadenza potranno essere rinnovati e, in questo caso, comunicati al ministero del Lavoro.

Un tema che andrà affrontato a livello normativo, è quello dei lavoratori fragili, che si rivolgono al medico competente o a strutture del servizio sanitario nazionale, ottenendo una prescrizione medica con l'obiettivo di poter lavorare in modalità agile: «La modalità agile deve essere concordata dalle parti - aggiunge Maresca - e non può essere imposta alle parti o ad una di esse, in mancanza di un'espressa disposizione di legge o di contratto collettivo».

Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano

Durante la pandemia molte grandi aziende hanno disciplinato lo smart working con i contratti collettivi

nel 2023 erano oltre 3,585 milioni i lavoratori da remoto in Italia, in leggera crescita rispetto ai 3,570 milioni del 2022, rispetto al pre Covid si tratta del 54% in più.

I lavoratori da remoto sono aumentati nel 2023 soprattutto nelle grandi imprese, dove sono oltre uno su due lavora in modalità agile (1,88 milioni di persone). La crescita ha interessato anche le Pmi dove, però, rappresenta solo il 10% della platea potenziale (570mila lavoratori). Nel 2024 si stimano 3,65 milioni di smart worker.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lavoro da casa. Disciplina emergenziale al capolinea

LE NOVITÀ IN ITALIA

Le categorie che hanno priorità

Va data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata, dai caregivers e dagli anziani di almeno 65 anni.

La platea interessata

Sono oltre 3,585 milioni i lavoratori agili nel 2023, rispetto ai 3,570 milioni del 2022, pari al 54% in più rispetto al pre-Covid. Nel 2024 l'Osservatorio del Politecnico di Milano ha stimato 3,65 milioni di smart worker. Nelle grandi imprese lo è oltre un lavoratore su due (1,88 milioni di persone)



Sicilia, Italia

intimissimi

L'ARTE DELLA LINGERIE

intimissimi.com