

## Smart working, le ultime novità a seguito del Milleproroghe 2023

LO SMART WORKING È CARATTERIZZATO DALL'ALTERNANZA TRA PRESTAZIONE LAVORATIVA – RESA ALL'INTERNO DEI LOCALI AZIENDALI – E PRESTAZIONE LAVORATIVA ESEGUITA IN ALTRE LOCALITÀ PRESCELTE DAL LAVORATORE, ENTRO I SOLI LIMITI DI DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO E SETTIMANALE, DERIVANTI DALLA LEGGE E DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. AI LAVORATORI CHE SOTTOSCRIVONO E REALIZZANO UN ACCORDO DI SMART-WORKING, È GARANTITA PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVE.

### Ultime novità : diritto

La legge di conversione del decreto Milleproroghe (Legge n. 14/2023) prevede il riconoscimento del diritto allo **smart working fino al 30 giugno 2023**:

- ai lavoratori **fragili** (D.M. 4 febbraio 2022);
- ai **genitori di almeno un figlio minore di 14 anni** (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore).

Per i dipendenti pubblici, invece, lo smart working è riservato soltanto in caso di riconosciuta fragilità.

### Norma strutturale per genitori under 12 e disabili

L'art. 4, comma 1, del D.lgs. n. 105/2022, prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori che appartengono ad una delle seguenti categorie:

- **disabile** in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992);
- con **figli fino a 12 anni di età** ;
- 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);
- assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente (coniuge, altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, convivente di fatto, familiare o affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi di disabilità grave o di titolarità di indennità di accompagnamento, un familiare entro il terzo grado).

## Procedura per lâ€™attivazione dello smart working

Tutti i datori di lavoro che decidono di adottare la modalit  di lavoro agile devono stipulare in forma scritta un accordo individuale con il lavoratore e conservarlo per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione. Inoltre, l'unica modalit  consentita per l'assolvimento degli obblighi informativi   quella **ordinaria** che prevede che il datore di lavoro comunichi, in via telematica, al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalit  agile utilizzando il modello reso disponibile dalla piattaforma. La comunicazione deve essere resa, in modalit  individuale o massiva, entro i 5 giorni successivi dall'inizio della prestazione in modalit  agile per le comunicazioni di inizio periodo della prestazione in modalit  agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo per le comunicazioni di proroga.

Per i genitori Under 14 e per i lavoratori fragili   possibile attivare smart working tramite lâ€™procedura **semplificata** fino al 30/06/2023.

Per ulteriori informazioni  
UFFICIO PAGHE  
tel. 0173/226611  
e-mail [libripaga@acaweb.it](mailto:libripaga@acaweb.it)

### **Categoria**

1. News Paghe

### **Data di creazione**

10 Marzo 2023