STUDIO MOLINERO
Consulenti del Lavoro

CdL CARLO **MOLINERO**
molinero@studiomolinero.it

CdL PAOLA **CAPITANI**
capitani@molinerocapitani.it

CdL BARBARA **ZORZANELLO**
zorzanello@studiomolinero.it

Torino, 24 gennaio 2023

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 2/2023

Oggetto: LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (c.d. *smart-working*)
La normativa in tema di lavoro agile alla luce delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023

Gentili Clienti,

facendo seguito alla precedente circolare con la quale illustravamo le principali novità in materia di lavoro e previdenza introdotte dalla Legge n. 197 del 29.12.2022, Legge di Bilancio 2023, con la presente intendiamo chiarire l'attuale disciplina in tema di lavoro agile (c.d. *smart-working*) in vigore dal 1° gennaio 2023.

Soggetti destinatari

Viene prorogato, **fino al 31 marzo 2023**, il diritto allo *smart working* **unicamente per i lavoratori fragili** pubblici e privati affetti dalle patologie e alle condizioni definite dall'apposito decreto del Ministero della Salute.

Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni di cui al D.M. 4 febbraio 2022, v. art. 17, c. 2, D.L. n. 221/2021, è prevista la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Si rammenta, inoltre, che il D.Lgs. n. 105/2022 entrato in vigore lo scorso 13 agosto ha previsto per alcune categorie una priorità - ma non il diritto – all'esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile:

- disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);
- con figli fino a 12 anni di età;
- con figli disabili;
- 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.

La misura del lavoro agile non viene, invece, prorogata per i genitori di figli minori di 14 anni i quali, pertanto, dal 1° gennaio 2023 possono accedere al lavoro agile solo **tramite le regole ordinarie**.

Modalità di comunicazione

Le comunicazioni dei periodi di lavoro agile andranno espletate:

1. per i **lavoratori fragili**: **in modalità semplificata** (mediante l'applicativo disponibile al sito *servizi.lavoro.gov.it*, denominato "*Smart working semplificato*").
   Tale modalità può essere utilizzata **fino al 31 gennaio 2023** ed 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 1° febbraio 2023 al 31 marzo 2023 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito *servizi.lavoro.gov.it*, denominato però "*Lavoro agile*" (ML comunicato 31 dicembre 2022).

2. per la **generalità dei lavoratori**: con le regole ordinarie, ossia la **stipula di un accordo individuale** e la relativa **comunicazione, telematicamente al Ministero del Lavoro entro il termine di 5 giorni dall'inizio o dalla prosecuzione della prestazione** contenente i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

RIEPILOGANDO:

	FINO AL 31 GENNAIO 2023	**DAL 1° FEBBRAIO 2023**
LAVORATORI FRAGILI	Comunicazione in modalità semplificata, per i periodi di lavoro agile con durata collocata non oltre il 31/03/2023.	Con riguardo al periodo di lavoro dal 1° febbraio al 31 marzo 2023, le domande vanno inoltrate per il tramite della procedura ordinaria.

GENITORI DI FIGLI UNDER 14 ANNI	Il diritto al lavoro agile è scaduto lo scorso 31 dicembre. Comunicazione con modalità ordinaria.
GENERALITA' DEI LAVORATORI	Stipula di un accordo individuale tra le parti con i requisiti definiti dalla L. 81/2017 e comunicazione telematica al Ministero del Lavoro entro 5 giorni contenente i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. Per quanto riguarda le tempistiche di detta comunicazione, con una FAQ dello scorso 23 dicembre 2022 (https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/Qual-%C3%A8-il-termine-entro-il-quale-bisogna-inviare-la-comunicazione-di-smart-working?language=it) il Ministero del Lavoro ha comunicato che i datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di *smart working* di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi rispettivamente dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo.

***

Sempre con riferimento alla comunicazione, si rammentano due importanti questioni:

a) si ricorda che è stato eliminato l'obbligo di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale che deve essere comunque conservato dal datore di lavoro;

b) (**sanzioni**) l'eventuale l'assenza o ritardata comunicazione telematica comporterà una sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 ad € 500 per ogni lavoratore interessato.

Si richiede, pertanto, di comunicare **tempestivamente** allo scrivente studio l'eventuale sottoscrizione dell'accordo individuale con i lavoratori così da poter effettuare le comunicazioni richieste nel rispetto dei termini prescritti.

*

Nel rimanere a Vs completa disposizione, ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare gli ulteriori chiarimenti non appena verranno resi noti dagli enti competenti.

Cordiali saluti.

Lo Studio Molinero