

Da aprile stop allo smart working semplificato

Dal 1° aprile 2024 è scattato lo stop allo smart working agevolato anche nel privato, dove era ancora in vigore per i dipendenti fragili e con figli under 14: non significa che il lavoro agile ora sparirà del tutto, ma che per potervi fare ricorso serviranno accordi individuali tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Dal 1° aprile 2024 è scattato lo stop per le agevolazioni allo smart working, ancora in vigore nel settore privato per alcune categorie di dipendenti. I lavoratori dovranno quindi tornare in ufficio, ma resta sempre aperta la strada dell'accordo individuale con il datore di lavoro. La norma scaduta lo scorso 31 marzo (dopo diverse proroghe) permetteva ai dipendenti del privato con figli minori di 14 anni e a quelli considerati "fragili" di lavorare da remoto: ora questa possibilità non è totalmente cancellata, ma servirà la sottoscrizione di un accordo individuale tra impresa e lavoratore per accedervi.

In altre parole, la possibilità di ricorrere al lavoro agile non è più riconosciuta come una sorta di diritto del dipendente – come avveniva nei mesi della pandemia – ma dovrà essere definito tramite un accordo sulle "modalità di esecuzione della prestazione".

Lo smart working agevolato era stato introdotto durante la pandemia di coronavirus come misura per limitare i contagi. Dopo la fine del lockdown e delle chiusure legate all'emergenza sanitaria era stato comunque prorogato diverse volte sia nel settore pubblico che in quello privato. Le

agevolazioni per i dipendenti pubblici erano scadute il 31 dicembre 2023, mentre nel privato la proroga finale era stata sancita nel decreto Anticipi dello scorso ottobre e fissava la scadenza per due categorie di dipendenti – i “fragili” e i genitori di under 14, appunto – al 31 marzo 2024.

Dello smart working e dei suoi benefici si è discusso ampiamente in questi anni: con la fine delle agevolazioni non è detto che il lavoro agile scompaia del tutto, ma non sarà più così immediato farvi ricorso. Come detto, il datore di lavoro che vorrà fare ricorso alla modalità flessibile dovrà firmare con ogni dipendente un accordo individuale. Nella disciplina ordinaria dello smart working, alcune categorie di lavoratori manterranno comunque una priorità: si tratta delle richieste dei dipendenti con figli piccoli (al di sotto dei 12 anni di età) o che presentano disabilità (in tal caso senza limiti anagrafici), caregiver o disabili gravi. Rientrare in queste categorie, però, non prevede un automatico diritto al lavoro agile: molto dipende dal datore di lavoro e dal suo riconoscimento o meno di questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Fonte: Fanpage