

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

Smart working: proroga a marzo 2024 per i genitori di

under 14 e i fragili

Ufficiale la proroga del termine per lo smart working, la scadenza viene spostata in avanti di 3 mesi, al 31 marzo 2024. Interessa i genitori del settore privato con figli sotto i 14 anni d'età e i fragili a rischio contagio. Le novità nella legge di conversione del decreto anticipi approvata definitivamente alla Camera.

Dopo la fumata nera con la conversione in legge del decreto proroghe, la **proroga** per lo **smart working** arriva con quella del **decreto anticipi**.

Il testo è stato approvato anche alla Camera e si attende solo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Un emendamento previsto in questa fase estende al **31 marzo 2024** la scadenza fissata al 31 dicembre.

La proroga interessa i lavoratori e le lavoratrici con **figli minori di 14 anni** e anche i fragili maggiormente esposti ai rischi Covid.

Fonte: Informazione Fiscale

Fragili e genitori di under 14: lavoro agile verso la proroga

Il ministero del Lavoro sta studiando un emendamento, da presentare in sede di conversione del decreto Aiuti bis all'esame del Senato, per prorogare fino al 31 dicembre la

modalità di lavoro agile per i lavoratori fragili e per i genitori con figli under 14; due categorie di lavoratori la cui normativa di maggior favore (che riconosceva una sorta di “diritto” a ottenere lo smart working) è scaduta il 31 luglio.

La norma è spinta dal titolare del dicastero di via Veneto, **Andrea Orlando**, dopo che il primo tentativo, a fine luglio, di inserirla nel provvedimento (allora in preparazione da parte del governo) è stato stoppato dalla Ragioneria generale dello Stato per via dei costi (specie per il settore pubblico). Proprio per prevenire quest'ultima obiezione, da quanto si apprende, per la relativa copertura si sarebbero trovati fondi propri del ministero del Lavoro.

In assenza di questo intervento, i lavoratori fragili e i genitori con figli under 14 devono tornare in presenza, nelle imprese che non hanno previsto lo smart working (ci sono comunque le protezioni più generali del Dlgs 105 del 2022, che riconosce una serie di priorità nelle richieste di lavoro agile anche per fragili e genitori con figli sotto i 12 anni). Nelle aziende dove c'è invece la contrattazione che ha disciplinato il lavoro agile questi lavoratori rientrano secondo le modalità previste dalle intese.

“Se l'emendamento allo studio di Andrea Orlando sarà presentato e poi approvato – spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università la Sapienza di Roma – la situazione cambierà così: per lavoratori fragili e genitori con figli sotto i 14 anni viene riconosciuto, come in passato in virtù delle proroghe dell'articolo 90 del Dl 34 del 2020, un diritto allo smart working, che potrà essere esercitato in tutte le realtà aziendali, incluse quelle che non prevedono smart working, sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione”.

Peraltro, sull'esercizio del diritto allo smart working per fragili e lavoratori con figli con meno di 14 anni, nei mesi scorsi, erano emerse due linee interpretative diverse, tra chi

lo ha interpretato come un diritto al lavoro da remoto al 100% – anche se non espressamente previsto dalla normativa – e chi come diritto al 100% di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (dunque in parte da remoto e in parte in presenza, come previsto dalle singole intese individuali).

Del periodo emergenziale, resta invece la comunicazione semplificata degli accordi di lavoro agile al ministero del Lavoro. Si partirà domani, 1° settembre: l'accordo individuale rimane imprescindibile (anche laddove c'è un accordo aziendale), ma non dovrà più essere caricato sul portale del ministero del Lavoro, come prevedeva la normativa del 2017. Sarà sufficiente una mera comunicazione al ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (ciò vale per i nuovi accordi di lavoro agile o la proroga di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre). Le aziende, tuttavia, considerato che dovranno adeguare i sistemi informatici, in fase di prima applicazione potranno perfezionare la nuova procedura telematica entro il 1° novembre.

Fonte: Il Sole 24 Ore

**Smart Working semplificato,
proroga al 31/8, novità per i**

fragili

Un emendamento in Commissione Affari Sociali al cosiddetto “decreto Covid riaperture” introduce due novità: prorogato fino al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili, sia del settore pubblico sia del settore privato; prorogato dal 30 giugno al 31 agosto lo smart working semplificato per il settore privato.

Lo smart working non si ferma il 31 maggio, con la fine dello stato d'emergenza legato al Covid, ma continuerà ancora per diverse settimane. La novità è arrivata con **un emendamento in Commissione Affari Sociali al cosiddetto “decreto Covid riaperture”**. Ma la possibilità di accedere in maniera semplificata al lavoro da remoto non è uguale per tutti i lavoratori.

In particolare, l'emendamento ha **prorogato fino al 30 giugno** il regime di tutela per i **lavoratori fragili**, sia del settore pubblico sia del settore privato.

Inoltre, è stato **prorogato dal 30 giugno al 31 agosto** lo **smart working semplificato per il settore privato**.

Fino al 31 agosto, quindi, **è consentita la modalità di comunicazione semplificata per lo smart working per tutti i lavoratori del settore privato**: è consentito, cioè, il ricorso allo smart working senza l'accordo individuale tra datore e lavoratore.

Il datore di lavoro, quindi, sarà tenuto a comunicare al ministero del Lavoro in via telematica **solo i “nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile”** e non tutti gli allegati degli accordi individuali sottoscritti con i singoli lavoratori (che comunque l'azienda dovrà conservare).

L'emendamento al dl riaperture approvato in Commissione Affari Sociali alla Camera, quindi, **proroga al 30 giugno il regime di**

tutela per i lavoratori fragili: diritto allo smart working per tutti i fragili e, per specifiche categorie di fragili, ove non sia possibile svolgere lavoro in modalità agile, equiparazione al ricovero ospedaliero.

L'emendamento, precisa una nota del ministero del Lavoro, proroga anche il diritto allo smart working **per i genitori di figli con fragilità**.

Mentre la proroga fino al 30 giugno decisa per i lavoratori **fragili** vale sia per il **settore pubblico sia per il privato**, quella fino al 31 agosto per lo **smart working semplificato** vale per il **settore privato**.

*“In commissione Affari sociali abbiamo approvato l'emendamento, riformulato dal governo, che proroga lo smart working per i lavoratori fragili pubblici e privati. **Siamo soddisfatti che sia stata accolta la richiesta del M5S**, che si è battuto fin da subito per colmare questa lacuna”, hanno spiegato in una nota i pentastellati Francesca Ruggiero, Vittoria Baldino e Niccolò Invidia. “In questo modo – hanno sottolineato – chi è affetto da patologie che ne determinano la vulnerabilità potrà continuare a svolgere le proprie mansioni in totale sicurezza”.*

*“**Esprimo profonda soddisfazione** per l'approvazione dell'emendamento che proroga fino al 30 giugno il regime di tutela per i lavoratori fragili pubblici e privati. La misura, fortemente sostenuta dal ministro Speranza, che ringrazio per la grande disponibilità e sensibilità, non sarebbe stata possibile senza le risorse stanziare dal ministro della Salute. Era fondamentale garantire ai lavoratori vulnerabili la possibilità di continuare a svolgere le proprie occupazioni in totale sicurezza”, ha dichiarato in una nota il **sottosegretario alla Salute Andrea Costa**.*

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31/3/22

Per i **lavoratori fragili** l'assenza dal lavoro è equiparata a **ricovero ospedaliero** fino al 31 marzo 2022.

La novità è ufficiale, dopo l'approvazione da parte della Camera della legge di conversione del decreto n. 221/2021 relativo alla proroga dello stato d'emergenza Covid.

Il voto della Camera del 17 febbraio ha confermato l'estensione della tutela per i lavoratori fragili, che **se impossibilitati a lavorare in smart working** avranno diritto all'indennità INPS per ricovero ospedaliero.

I ritocchi riguardano sia il comma 2 che il comma 2-bis del decreto legge n. 18/2020, il **decreto Cura Italia**. Sia per lo svolgimento dello **smart working** che per la tutela in caso di **assenza dal lavoro** il termine ultimo viene allineato a quello dello **stato d'emergenza**.

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31 marzo

2022

La legge di conversione approvata alla Camera con voto di fiducia il 17 febbraio e pubblicata il giorno successivo in Gazzetta Ufficiale ripristina la tutela prevista per i **lavoratori fragili** impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa in **smart working**.

Si tratta della norma che consente ai **lavoratori fragili** di beneficiare dell'**indennità INPS** erogata in caso di **ricovero ospedaliero** nell'ipotesi di assenza dal lavoro e impossibilità di svolgere la propria attività lavorativa in **smart working**.

Nel dettaglio, la tutela introdotta in considerazione dei rischi derivanti dal contagio da Covid-19 è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati**, in possesso di certificato rilasciato dagli organi medico-legali che attesti una **condizione di rischio**, derivante da:

- immunodepressione;
- esiti da patologie oncologiche;
- svolgimento di terapie salvavita;
- disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 104/1992.

La modifica introdotta in Senato al testo del decreto sulla proroga dello stato d'emergenza Covid, prolunga fino a fine marzo il **diritto all'indennità di ricovero ospedaliero** in caso di assenza dal servizio, con uno stanziamento pari a **16,4 milioni di euro**.

Ai fini della ripartizione delle risorse sarà data priorità agli **eventi cronologicamente anteriori**, si legge al nuovo comma 3-bis dell'articolo 17, che specifica inoltre l'applicazione retroattiva delle novità, dal 1° gennaio 2022 alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto n. 221/2021.

Lavoratori fragili, smart working fino al 31 marzo 2022

L'estensione temporale del riconoscimento dell'indennità INPS per ricovero ospedaliero in caso di assenza dal lavoro si affianca alle **ulteriori novità** previste in materia di **smart working**.

Secondo quanto previsto dal testo della legge di conversione, i lavoratori fragili svolgeranno di norma l'attività lavorativa in smart working non più fino al 28 febbraio ma **fino al 31 marzo 2022**, termine che viene allineato quindi a quello dello stato d'emergenza.

Non solo.

Sparisce il richiamo al decreto del Ministero della Salute, del Lavoro e della Pubblica Amministrazione per **individuare i lavoratori** ai quali riconoscere il diritto allo smart working.

Nella versione riformulata del comma 2, articolo 17, si legge che, fermo restando il prolungamento del lavoro agile fino al 31 marzo 2022:

“con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità”.

Nel testo approvato il 24 dicembre 2021 è invece previsto che la funzione del decreto sia di **individuare le patologie croniche** con connotazione di gravità per le quali:

“fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei

Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto."

La legge di conversione "slega" quindi il diritto allo smart working all'individuazione delle patologie specifiche per le quali ricorre la condizione di fragilità.

Da una prima lettura delle modifiche apportate, il ruolo del decreto del 4 febbraio 2022 appare quindi **estensivo e non limitativo** nell'identificare i lavoratori destinatari delle tutele emergenziali.

Fonte: www.informazionefiscale.it

Lavoratori fragili e Smart Working 2022: requisiti e nuove regole

Tutte le novità per lo smart working dei lavoratori fragili nel settore pubblico e privato, cosa cambia, i nuovi requisiti e le regole

Lo smart working per i lavoratori fragili è consentito fino al

28 febbraio 2022 ma arrivano cambiamenti con il nuovo **Decreto interministeriale**.

Infatti sono state stabilite **le patologie** e le condizioni che danno accesso allo status di lavoratori fragili con diritto al lavoro agile. Inoltre cambiano le modalità di accertamento. L'attestazione va fatta da parte del **medico di famiglia**, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Da ultimo l'INPS ha dato un chiarimento sull'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena per i lavoratori fragili.

In questo articolo **vi spieghiamo in modo dettagliato** cosa prevede il nuovo Decreto, tutte le nuove regole e come cambia il mondo dei lavoratori fragili in smart working nel 2022.

LAVORATORI FRAGILI SMART WORKING, NUOVI REQUISITI

A seguito di quanto stabilito dal Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 all'articolo 17, il legislatore ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come "fragili".

Il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022, pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022 e co-firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la pubblica amministrazione, individua due casistiche specifiche:

- **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.

1) FRAGILITÀ INDIPENDENTE DALLO STATO VACCINALE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria, ovvero chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in **terapia immunosoppressiva**;
-

- ha avuto un **trapianto di cellule staminali ematopoietiche** (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
-

- è in **attesa di trapianto d'organo**;
-

- effettua **terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico** (cellule CART);
-

- ha una **patologia oncologica o onco-ematologica** in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;
-

- ha **immunodeficienze primitive** (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o **immunodeficienze secondarie a**

trattamento farmacologico. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);

- effettua **dialisi** oppure ha **un'insufficienza renale cronica grave**;
-

- ha una **pregressa splenectomia**;
-

- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (**AIDS**) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;
-

- fibrillazione atriale;
-

- scompenso cardiaco;
-

- ictus;

- diabete mellito;

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;

- epatite cronica;

- obesità.

2) FRAGILITÀ CON PRESENZA DI ESENZIONE VACCINALE E ALTRE PATOLOGIE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti che hanno la contemporanea presenza di **esenzione alla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età maggiore di **60 anni**;

- condizioni di cui all'allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

CHI PUÒ CERTIFICARE LA PATOLOGIE PER I "LAVORATORI FRAGILI"

Il nuovo Decreto stabilisce che possono accertare le patologie

e le condizioni che rendono i lavoratori pubblici o privati “fragili” i **medici di medicina generale del lavoratore stesso**. Ovvero, il medico di famiglia.

I lavoratori che vogliono richiedere lo Smart Working dovranno fornire al datore di lavoro la **certificazione** rilasciata dal medico, attestante le condizioni previste dal **Decreto interministeriale**. Ciò vale anche per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

LA NORMATIVA SUI LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

La possibilità di Smart Working per i lavoratori fragili è “figlia” dell'emergenza da Covid 19 e dei Decreti emergenziali che sono stati fatti negli ultimi due anni. Era stata prevista in primo luogo, dall'articolo 26 del Decreto Cura Italia. Poi vi era stata la proroga comunicata dall'INPS nel Messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, fino al 31 dicembre 2021. Il Decreto Covid Natale invece, aveva previsto la proroga fino al 28 febbraio 2022 e la necessità di un decreto per stabilire i nuovi requisiti che determinano la platea di lavoratori fragili che hanno diritto allo Smart Working, come spiegato in questo articolo.

Lo scopo dell'ultimo testo dunque, ovvero il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 è individuare: *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti*

vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto”.

Con quest'ultimo provvedimento cambia perciò **platea di lavoratori definibili “fragili” pubblici e privati** che possono svolgere la propria mansione in Smart Working.

ARRIVERÀ UNA NUOVA PROROGA SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI?

Cosa accadrà per i lavoratori fragili dopo il **28 febbraio 2022**? Considerando che lo stato di emergenza Covid è stato prorogato fino al **31 marzo 2022**, le rappresentanze di tali dipendenti hanno chiesto un'estensione della proroga Smart Working per i lavoratori fragili. Per adesso, la proroga non è arrivata, ma sulle novità vi terremo aggiornati.

Intanto, in Parlamento si sta lavorando a una nuova legge sulla disciplina dello Smart Working che superi vecchi steccati professionali ed ideologici. Per maggiori approfondimenti, si consiglia di leggere questo approfondimento.

EQUIPARAZIONE QUARANTENA A MALATTIA, NESSUNA PROROGA

Un'altra problematica relativa sempre ai lavoratori fragili è che **non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in Smart Working) **al ricovero ospedaliero** con relativa indennità, come avvenuto fino allo scorso novembre. Su questo aspetto, l'INPS con il Messaggio n° 679 del 11-02-2022 ha chiarito che non è possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori fragili. Tali indennità erano state previste dai

commi 1 e 2 dell'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (ovvero il cosiddetto **Decreto Cura Italia**).

Per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento di tali tutele per i lavoratori fragili potrà essere previsto per le **sole giornate del 2021**, nei limiti delle risorse disponibili.

Dunque, sotto il profilo gestionale, gli Uffici medico legali delle Strutture INPS territorialmente competenti proseguiranno con la consueta trattazione dei certificati di malattia Covid, apponendo le relative codifiche o valutazioni. Invece, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, procederanno all'acquisizione dei certificati cartacei, come da prassi. Infine, per le categorie di lavoratori per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di malattia, le procedure di gestione sono state aggiornate dall'INPS secondo quanto previsto nel Messaggio n° 679 del 11-02-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Ministero Salute 3 febbraio 2022 (Pdf 574 Kb) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (Pdf 123 Kb)

Messaggio INPS n° 679 del 11-02-2022 (Pdf 86 Kb).

Fonte: www.ticonsiglio.com