

SMART WORKING LE NOVITÀ DAL 1 MARZO 2023

Il Decreto Milleproroghe approvato lo scorso giovedì 23 febbraio 2023 ha prorogato fino al 30 giugno 2023 l'estensione del diritto allo smart working sia per i lavoratori genitori di almeno un figlio under 14 (il diritto era scaduto a dicembre 2022) sia per i lavoratori fragili (l'attuale normativa prevedeva il diritto fino al 31 marzo 2023).

La proroga vale sia per i lavoratori del settore pubblico che di quello privato, con un'importante distinzione:

- **settore privato:** accesso allo smart working sia nel caso di genitori di almeno un figlio under 14 sia per i lavoratori fragili;
- **settore pubblico:** accesso allo smart working solo per i lavoratori con fragilità.

LAVORATORI FRAGILI

Lo svolgimento dell'attività in smart working può avvenire anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti. L'assegnazione di mansioni diverse non può comunque comportare una decurtazione della retribuzione in godimento. Resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni dei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli. Per un dettaglio sulle patologie inquadra il QR Code con il tuo smartphone.



Decreto 4 febbraio 2022
Ministero della Salute
Patologie croniche



Gazzetta Ufficiale
11 febbraio 2022
Patologie croniche



LAVORATORI GENITORI DI FIGLI UNDER 14

Per poter accedere allo smart working, nel nucleo familiare non dev'essere presente un altro genitore:

- beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non lavoratore.

In aggiunta, la modalità di lavoro a distanza dev'essere compatibile con le caratteristiche della prestazione che può svolgersi anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente "qualora non siano forniti dal datore di lavoro".

Le aziende, inoltre, sono comunque tenute a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile formulate dalle seguenti categorie di lavoratori:

- con figli fino a 12 anni di età;
- con figli in condizioni di disabilità (senza limiti di età);
- Con disabilità in situazione di gravità accertata o caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, Legge numero 205/2017.