

Chi ha diritto al "lavoro agile"?

La Legge per Tutti del 04/09/2023

Negli ultimi anni, soprattutto in ragione della pandemia da Covid-19, il ricorso allo smart working (o lavoro agile) da parte delle aziende è stato davvero massiccio, e ha trovato spesso il favore delle aziende, anche in un'ottica anche di riduzione dei costi di esercizio; l'utilizzo dello smart working ha però agevolato anche i lavoratori, i quali hanno così avuto l'opportunità di meglio poter conciliare i tempi lavorativi con le esigenze famigliari.

Il panorama normativo in materia di lavoro agile ha subito negli ultimi anni diverse integrazioni, attraverso l'emanazione di decreti ministeriali che hanno più volte prorogato alcune disposizioni di favore in materia.

Cerchiamo allora di fare chiarezza e di capire chi ha diritto al lavoro agile e quali sono gli obblighi, i diritti e le procedure da seguire per la corretta applicazione delle regole in materia.

1. Il lavoro agile

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e sede lavorativa orari nonché da un'organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra lavoratore e azienda.

La definizione legislativa di smart working, evidenzia come questa tipologia di lavoro sia caratterizzata da flessibilità organizzativa, basata sull'accordo tra le parti del rapporto di lavoro, nonché sull'utilizzo di strumenti informatici che consentano di lavorare da remoto (ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone). Gli smart worker hanno diritto alla parità di trattamento rispetto ai colleghi che lavorano in presenza, sia dal punto di vista retributivo, che assicurativo.

2. Come si accede al lavoro agile?

Le aziende che intendano adottare il lavoro agile debbono stipulare con i dipendenti interessati un accordo individuale, che deve essere redatto per iscritto, e debbono altresì comunicare al Ministero del Lavoro i relativi nominativi, la data di inizio e di cessazione della prestazione lavorativa "a distanza".

In particolare, la procedura di accesso allo smart working può essere così sintetizzata: stipulazione di un accordo individuale che contenga i seguenti elementi: durata (a termine o a tempo indeterminato), tempi di riposo e misure organizzative e tecniche volte a garantire il 'diritto alla disconnessione', indicazione delle attrezzature di lavoro, regolamentazione delle previsioni per la connessione internet, modalità di recesso dal contratto e relativo preavviso, rispetto del codice disciplinare; comunicazione telematica dei dati dei lavoratori, della data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile. L'accordo individuale sottoscritto tra azienda e dipendenti e comunicato al Ministero del lavoro dovrà essere poi conservato dal datore per i successivi 5 anni.

3. Chi ha diritto al lavoro agile?

La disciplina ordinaria in materia di lavoro agile stabilisce che abbiano diritto allo smart working, o quanto meno priorità nella valutazione delle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, le seguenti categorie di lavoratori: disabili in situazione di gravità accertata lavoratori genitori di figli di età inferiore a 12 anni lavoratori con figli disabili caregiver di famigliari entro il secondo grado (terzo in caso di disabilità grave) non autosufficienti a causa di malattia, infermità o disabilità. Oltre alle predette categorie di lavoratori, che indipendentemente dalla pandemia in atto, hanno diritto di precedenza nell'accesso allo smart working, la legge di conversione del decreto Milleproroghe (L. 14/2023) prevede, fino al 30 giugno 2023, il riconoscimento del diritto allo smart working sia ai lavoratori fragili, che ai genitori di almeno un figlio minore di 14 anni, in quest'ultimo caso però a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore). Per lavoratori fragili debbono intendersi coloro cui sia riconosciuta e certificata una disabilità grave e coloro che siano immunodepressi, pazienti oncologici o sotto terapia salvavita.

4. Il lavoro agile è un dovere?

Come detto poco sopra, alcune categorie di soggetti hanno diritto e priorità rispetto all'accesso al lavoro agile. Per contro, non esiste un dovere del lavoratore di accettare di svolgere la propria prestazione nelle forme dello smart working. L'azienda, infatti, non può imporre unilateralmente ai propri dipendenti il lavoro a

gile al lavoratore, essendo sempre necessario l'accordo tra le due parti. Ciò significa che senza un accordo individuale regolarmente stipulato tra azienda e lavoratore non può esservi lavoro agile.

di Valentina Azzini