

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107 40137
B O LOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

OGGETTO : SMART WORKING: COSA CAMBIA DAL 1° APRILE 2024

Dopo numerose proroghe, è terminata anche l'ultima proroga (fino al 31 marzo 2024) dello smart working "agevolato" per i lavoratori "fragili" e genitori con almeno un figlio under 14, dal 1° aprile 2024 non esistono più categorie di lavoratori che possono esigere di svolgere la prestazione in modalità lavoro agile senza un accordo individuale scritto. Tale data segna dunque il ritorno al regime ordinario.

Necessità dell'accordo individuale

In assenza di un obbligo di legge di concedere lo smart working a specifiche categorie di lavoratori, l'accesso al lavoro agile torna quindi subordinato all'incontro delle volontà del datore di lavoro e del lavoratore tramite un accordo individuale scritto. Dal 1° aprile 2024 il lavoro agile sarà dunque possibile solo previa sottoscrizione dell'accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente.

Priorità a determinate categorie di lavoratori

Restano, comunque, in vigore quelle disposizioni che prevedono determinate priorità nell'accoglimento delle richieste di smart working provenienti da alcune categorie di lavoratori e, precisamente, da:

1. lavoratori che assistono parenti con disabilità grave e che fruiscono dei relativi permessi;
2. lavoratori con grave disabilità accertata;
3. lavoratori caregiver ex art. 1, comma 255, L. 27 dicembre 2017, n. 205;
4. lavoratori con figli fino a 12 anni di età.

Adempimenti amministrativi

Si ricorda, infine, che il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione obbligatoria di smart working entro 5 giorni successivi all'inizio della prestazione di lavoro in modalità agile ovvero dall'ultimo giorno comunicato prima della proroga di tale periodo, pena l'applicazione di sanzioni pecuniarie da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore. La comunicazione obbligatoria può essere trasmessa telematicamente attraverso l'apposito applicativo sul portale Servizi Lavoro accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento volesse in merito, porgiamo cordiali saluti.

Studio Cimino