

## Torna la vecchia legge e lo smartworking è più difficile

LINK: <https://www.economymagazine.it/smartworking-piu-difficile/>



Torna la vecchia legge e lo smartworking è più difficile. Alberto Paone di Lablaw mette in guardia sui cambiamenti legislativi che riguardano il lavoro agile. **Andrea Ballone - 31/08/2022** Lo smartworking rischia di diventare un ricordo. Almeno per come si era strutturato in pandemia, quando la parola è entrata nel vocabolario di tutti gli italiani. Con la nuova legge del 13 agosto si è tornati ad applicare le vecchie norme, che rendono più complicato far ricorso a questo strumento. **LEGGI ANCHE:** Con AXA il dipendente può scegliere il "proprio" smartworking. Le cinque novità dello smartworking. Dal 1° settembre tornerà a essere necessaria la sottoscrizione dell'accordo individuale che disciplina tutti gli aspetti di questo tipo di lavoro. Il regime semplificato per le modalità di comunicazione è stato confermato. Prevede infatti l'obbligo di comunicazione dei nominativi dei lavoratori che svolgono la prestazione

in modalità agile e della data di inizio e di fine lavoro in modalità agile. Questi dati vanno trasmessi in via telematica al ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le procedure individuate dal ministero stesso. Inoltre vanno resi disponibili all'Inail i dati trasmessi e che in mancata comunicazione telematica si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato. Dal 13 agosto 2022 inoltre si prevede che venga riformulato l'articolo della legge che ha introdotto, in caso di contingentamento del numero di lavoratori in smart working, un diritto di precedenza per le richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità di gravità accertata e ai caregivers.

La priorità è prevista anche per le lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave. Un passo indietro rispetto ai paesi europei. Abbiamo perso spiega Alberto Paone dello studio legale Lablaw Rotondi e Partners la possibilità di rinnovare lo smart working e cercare di liberalizzarlo. Si è scelto di tornare al vecchio testo che prevede l'obbligo di un accordo individuale e prevede la necessità di negoziare con il lavoratore per un accordo individuale. In Italia i lavoratori che hanno diritto al lavoro agile sono al 13%, quando in Europa la media è al 20. Questo meccanismo consente anche un grande risparmio energetico, ma lo stiamo sottovalutando. La novità legislativa presenta però anche degli elementi positivi. Siamo favorevoli al fatto che sia rimasta la comunicazione semplificata, ma andava fatto un passaggio più coraggioso.

Andava eliminato l'accordo individuale, che è superiore ai contratti collettivi. Questo comporta ulteriori aggravii per le aziende .