



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 08.03.2023.

Oggetto: conversione in Legge del DL “milleproroghe” - principali novità di interesse per la gestione dei rapporti di lavoro.

Spett.li Clienti,

con Legge 14/2023 (in GU del 27 febbraio 2023) è stato convertito con modifiche il DL 198/2022 (c.d. “milleproroghe”). Alleghiamo una nota di sintesi delle principali novità.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato di lavoratori assunti dall’Agenzia a tempo indeterminato: deroga al limite di 24 mesi fino al 2025 (Art. 9 comma 4-bis). Fino al 30 giugno 2025 (il precedente termine era il 30 giugno 2024), le imprese potranno attivare contratti di somministrazione a tempo determinato per lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie ed impiegarli per periodi superiori a 2 anni, anche non continuativi, senza che il rapporto si trasformi in un contratto a tempo indeterminato.

Smart working: proroga per lavoratori fragili (Art.9, comma 4-ter)

Per i lavoratori fragili, affetti da patologie e condizioni individuate dal decreto 4 febbraio 2022, è disposta la proroga dal 31 marzo al 30 giugno 2023 (anziché fino al 31 marzo come sino ad ora previsto) del diritto a rendere la prestazione in modalità agile. Si ritiene che in questi casi sia possibile la gestione semplificata dello smart working, trattandosi di una disposizione di Legge in grado, ovviamente, di superare eventuali policy aziendali.

Smart working per i genitori di figli under 14 (art. 9, comma 5-ter)

Per genitori di figli under 14 dipendenti del settore privato viene ripristinato il diritto allo smart working (disposizione che aveva concluso la sua validità il 31.12.2022), sino al 30 giugno 2023. Il diritto, può essere fatto valere a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa, o che non vi sia genitore privo di impiego;
- ✓ le mansioni svolte dal lavoratore siano compatibili con l’attività da remoto.

Si ritiene che in questi casi sia possibile la gestione semplificata dello smart working.

Un paio di considerazioni sullo strumento vanno fatte. Questi lavoratori, al contrario dei fragili, non hanno un diritto incondizionato a lavorare in smart working perché tale modalità deve essere compatibile con la prestazione lavorativa. In tale caso, il datore di lavoro deve esprimere una valutazione circa la compatibilità. Stessa valutazione

andrà fatta circa un utilizzo soltanto parziale dello smart working, limitandolo ad alcuni giorni alla settimana o del mese.

Stessa disciplina e medesime valutazioni datoriali, sembrerebbero potersi applicare ai lavoratori che, pur non rientrando specificamente tra i “fragili”, hanno problemi di salute che, a parere del medico competente, suggeriscano lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di SW. In tal senso un chiarimento è auspicabile

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA