



Smart working 2024, no alla proroga per i lavoratori pubblici

Smart working 2024: prorogato fino al 31 marzo 2024 lo smart working per i genitori di under 14 e per i fragili del privato. Chi ne ha diritto e come richiederlo.

Lo **smart working agevolato** è una **misura nata per far fronte all'emergenza Covid** e rinnovata con varie modifiche negli ultimi anni. E con l'art. 18 bis della Legge 15 dicembre 2023 n. 191 è **stato prorogato di 3 mesi il diritto allo smart working, quindi fino al 31 marzo 2024**. Nel decreto Milleproroghe non è stato però inserito lo slittamento della fine del lavoro agile, senza accordo aziendale, per i lavoratori del pubblico impiego genitori di figli sotto i 14 anni e per i fragili. Per i privati invece si va avanti fino al 31 marzo.

Cos'è lo smart working agevolato

Lo **smart working agevolato** è il **diritto a lavorare da casa** e per farlo, bisogna presentare domanda al proprio datore di lavoro. Purché **non ci sia demansionamento e sempre a parità di stipendio**, il datore di lavoro può concedere lo smart working anche se per farlo il dipendente dovrebbe cambiare mansione. Come detto, attualmente lo smart working agevolato è **concesso a tutti i lavoratori fragili del privato e ai genitori di under 14 del settore privato**, ma **solo se la loro mansione è compatibile con il lavoro da casa**, e **se entrambi i genitori lavorano**, quindi **nessuno dei due prende misure di sostegno al reddito né è disoccupato**.

Lo smart working nella pubblica amministrazione nel 2024 non è però più quello d'emergenza, legato alla pandemia. Quindi **l'opportunità per i dipendenti pubblici di lavorare da casa dipenderà da accordi individuali** seconda la direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione firmata il 29 dicembre 2023.

Chi può richiedere lo smart working 2024

- Possono richiedere lo smart working 2024, per ora rinnovato fino al mese di marzo:
- **i lavoratori vulnerabili esposti al rischio di contagio da COVID-19, impiegati nel settore privato;**
- **i dipendenti del settore privato con figli fino a 14 anni (senza limite di età se i figli sono disabili), solo nel caso in cui la natura del loro lavoro consenta il telelavoro: se questa possibilità non è praticabile, non è previsto il diritto a cambiare mansioni.**

Quindi la possibilità di accedere allo smart working regolamentato dal decreto Milleproroghe non riguarda i dipendenti della pubblica amministrazione, per i quali la possibilità di lavorare da casa dipenderà solo da eventuali accordi individuali e secondo quanto previsto dalla legge del dicembre 2023.

Cosa cambia per i lavoratori fragili

Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, la tutela dei lavoratori fragili è affidata alla direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione firmata il 29 dicembre 2023.

Venuta meno l'emergenza pandemica è caduta anche l'obbligatorietà del lavoro agile per i fragili, tuttavia la legge garantisce al lavoratore che dimostra "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" il diritto di svolgere l'attività in modalità agile previo accordo con i dirigenti responsabili.

Per i lavoratori del settore privato, invece, il diritto a richiedere lo smart working è stato prorogato, come dicevamo, fino al mese di marzo ma solo per i genitori con figli sotto i 14 anni e per i lavoratori fragili.



Info: Gazzetta Ufficiale

Per ulteriori notizie e aggiornamenti, visitate il nostro sito web all'indirizzo www.sicurazienda.com o la SocialWall dedicata. Grazie per averci letto!