

Smart working, contratti, nuove competenze: così il Milleproroghe cambia il lavoro

 [ilsole24ore.com/art/smart-working-contratti-nuove-competenze-cosi-milleproroghe-cambia-lavoro-AEC4FAmC](https://www.ilsole24ore.com/art/smart-working-contratti-nuove-competenze-cosi-milleproroghe-cambia-lavoro-AEC4FAmC)

Il Sole 24 Ore

February 12, 2023

Tra le 180 modifiche al decreto Milleproroghe approvate dalle commissioni Affari costituzionali e Bilancio, il capitolo lavoro presenta tre novità di rilievo. L'ultima in ordine di tempo è la riapertura dei termini per consentire alle imprese di accedere al fondo nuove competenze per formare i propri dipendenti. C'è poi la possibilità di tenere i lavoratori con contratti di somministrazione fino al 2025 anche oltre i 24 mesi previsti. E poi c'è la norma sullo smart working che, per come è uscita e si presenterà al voto dell'Aula di palazzo Madama, sembra creare una palese disparità di trattamento tra dipendenti pubblici e privati. Ma vediamo le tre novità in sintesi.

Fondo nuove competenze

Con una modifica all'articolo 22 del Milleproroghe si consente alle imprese, come detto, di poter accedere anche nel 2023 al Fondo nuove competenze. Come si ricorderà in piena pandemia per rilanciare le attività economiche il decreto rilancio n. 34/2020 stabiliva che per il 2020, '21, '22, e ora con il Milleproroghe per il 2023, che le imprese e le rappresentanze sindacali potevano prevedere nei contratti collettivi di lavoro specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per le mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali e soprattutto prevedere precisi percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, restano a carico del Fondo nuove competenze costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (Anpal). Il Fondo aveva una dotazione finanziaria di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale Spao ed è stato incrementato di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di altri 300 milioni di euro per l'anno 2021.

Contratti di somministrazione

Le commissioni di Palazzo Madama hanno dato il via libera anche alla proroga della disposizione che prevede per i contratti di somministrazione a tempo determinato la possibilità di impiego del lavoratore in missione per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel dettaglio, l'efficacia di tale previsione, inizialmente fissata fino al 30 giugno 2024, è prorogata al 30 giugno 2025.

Smart working

Come detto le norme approvate dal Senato e martedì 14 febbraio all'esame dell'Aula di Palazzo Madama hanno creato una disparità di trattamento di fatto tra dipendenti pubblici e privati. Per questi ultimi infatti il lavoro agile potrà essere riconosciuto dal 28 febbraio prossimo (data di entrata in vigore della legge di conversione del Milleproroghe) fino al prossimo 30 giugno sia ai lavoratori fragili sia a quelli con figli fino a 14 anni. Per i dipendenti pubblici, invece, lo smart working sarà riservato soltanto ai lavoratori pubblici con fragilità.