



# FIRST CISL

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario  
DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

---

## Approfondimento FIRST CISL

# Fragili e genitori: prorogato smart working al 31 marzo 2024

### **Riferimenti normativi**

Decreto legge 29-09-2023, n. 132 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 228 del 29-9-2023) convertito con modificazioni nella Legge n. 191 del 15-12-2023 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 293 del 16-12-2023); Decreto legge 04-05-2023, n. 48 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 103 del 04-05-2023) convertito con modificazioni nella Legge n. 85 del 3 luglio 2023 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 153 del 4 luglio 2023); Decreto legge 29-12-2022, n. 198 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 303 del 29-12-2022) convertito con modificazioni nella Legge n. 14 del 24 febbraio 2023 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 49 del 27 febbraio 2023); Decreto legge 29-12-2022, n. 197 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 303 del 29-12-2022); Decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022, "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 35 dell'11 febbraio 2022); Messaggio Inps n. 134 del 24-3-2022; Legge 18 febbraio 2022, n. 11 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, n. 41 del 18-2-2022); Decreto legge 24-03-2022 n. 24 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 70 del 24-03-2022) convertito con modificazioni nella Legge n. 52 del 19-05-2022 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 119 del 23-05-2022); Decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 309 del 30-12-2021); Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 310 del 31-12-2021); Decreto legge 19-05-2020, n. 34 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 128 del 19-05-2020) convertito con modificazioni nella Legge n. 77 del 17-07-2020 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 180 del 18-07-2020); Decreto legislativo 29-12-2021, n. 230 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 309 del 30 dicembre 2021); Circolare Inps n. 132 del 15-12-2022; Circolare Inps n. 23 del 9-02-2022; Messaggio Inps n. 1962 del 9-05-2022; Messaggio Inps n. 3041 del 2-08-2022; Messaggio Inps n. 724 del 17-02-2023.

**22 dicembre 2023**

## Proroghe

In data 17 dicembre 2023 è entrata in vigore la Legge n. 191/2023 che ha convertito, con modificazioni, il cosiddetto “Decreto anticipi”.

**La Legge**, inserendo l’art. 18-*bis*, **ha disposto la proroga - fino al 31 marzo 2024 - del diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i genitori** (lavoratrici e lavoratori del settore privato) **di figli under 14** a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa stessa, che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiaria/o di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa e che non vi sia altro genitore non lavoratrice/lavoratore.

Analoga **proroga al 31 marzo 2024** è stata disposta, sempre dall’art. 18-bis della Legge 191/2023 per le **lavoratrici e i lavoratori cosiddetti “fragili”** ai sensi del Decreto “Cura Italia” e sempre **a condizione che tale modalità sia compatibile** con le caratteristiche della prestazione

## Smart working per genitori di under 14 (settore privato)

Nel corso della conversione in Legge del cosiddetto “Decreto Anticipi”, è stata introdotta una nuova mini proroga, **fino al 31 marzo 2024**, del diritto allo smart working per i **genitori, lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato**, con almeno una figlia o un figlio minore di 14 anni, a condizione che:

- **nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiaria/o di strumenti di sostegno al reddito**, in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa;
- **non vi sia un genitore non lavoratrice/lavoratore**;
- che lo **smart working** sia **compatibile** con le **caratteristiche della prestazione**.

La legge continua a prevedere che i genitori possano **svolgere la prestazione in modalità agile**, anche in assenza di accordi individuali e con il solo vincolo da parte del datore di lavoro di assolvere agli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

## ATTENZIONE

La possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti del settore privato che siano genitori di figlie/i under 14, di rendere la prestazione in modalità agile, è condizionata dalla tipologia di lavoro svolto; permane infatti il concetto di “**compatibilità della mansione**”.

Rimane invariata la facoltà che la/il dipendente possa utilizzare strumenti informatici nelle proprie disponibilità, qualora gli stessi non vengano forniti dal datore di lavoro.

## Smart working per soggetti a rischio (settore privato)

Le/i **dipendenti del settore privato** che siano maggiormente esposte/i a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'**età** o della **condizione di rischio** derivante da **immunodepressione**, da **esiti di patologie oncologiche** o dallo **svolgimento di terapie salvavita** o, comunque, da **comorbilità** che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, **accertata dalla medica o dal medico competente** continuano ad avere, in base all'art. 18-*bis* della Legge, il **diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile fino al 31 marzo 2024**, a condizione che tale modalità sia **compatibile con le caratteristiche della prestazione**. Rimane invariata anche la disposizione secondo cui la prestazione in modalità agile possa essere svolta attraverso strumenti informatici nella disponibilità della/del dipendente.

## IMPORTANTE!

**La Legge non ha disposto la proroga** del diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile **per le lavoratrici e per i lavoratori cosiddetti “super fragili”** (ossia quei soggetti in **condizione di fragilità accertata ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022**, noto come Decreto Speranza): per queste/i dipendenti, quindi, fatti salvi ulteriori interventi normativi, il diritto allo “smart working” – anche se con adibizione a mansioni diverse tra quelle della medesima categoria e senza alcuna modifica della retribuzione - **terminerà in data 31 dicembre 2023**.