

## Approfondimento FIRST CISL

---

# Conversione Decreto Milleproroghe: smart working per fragili e genitori fino al 30 giugno 2023

### **Riferimenti normativi**

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).

**2 marzo 2023**

## Importanti proroghe e ripristini

Il 24 febbraio è stata approvata la Legge di conversione del Decreto legge 29 dicembre 2022, n. 198 comunemente denominato “Decreto Milleproroghe”, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l’esercizio di deleghe legislative”.

Come si evince anche dal titolo, tale legge di conversione del decreto contiene, tra le altre cose, anche la proroga dei termini (o la reintroduzione) di alcune importanti previsioni per **soggetti fragili** e per **genitori di figlie e figli under 14** per i quali la nuova legge prevede la possibilità di effettuazione della prestazione in modalità agile fino al **30 giugno 2023**. Viene anche **reintrodotta**, fino al 30 giugno 2023, la scadenza dell’obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati, di attuare la cosiddetta “**sorveglianza sanitaria rafforzata**”.

### Proroga dello smart working per soggetti fragili

La Legge di bilancio 2023 aveva già previsto la fine del cosiddetto smart working emergenziale, prorogando, fino al 31 marzo 2023, il solo diritto di accesso al lavoro agile per lavoratrici e lavoratori fragili. Ora, l’art. 9 della Legge 14/2023 introduce la **proroga** di tutti i termini rispetto alle materie di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, spostandoli tutti **al 30 giugno 2023**.

In particolare, il comma 4-ter, prevede che al comma 306 dell’articolo 1 del Decreto legge 29 dicembre 2022, n. 197, le parole “31 marzo 2023” siano sostituite con “30 giugno 2023”; nei fatti estendendo la **possibilità** per le **persone con fragilità** di vedersi **assicurare**, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, lo **svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile** “anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento”.

La proroga dei termini al 30 giugno non comporta nessuna novazione rispetto alle indicazioni del Decreto Ministeriale del 4 febbraio 2022 che individuava le condizioni di salute del soggetto e le patologie croniche con particolare condizione di gravità, in presenza delle quali la medica o il medico di medicina generale accerta e certifica lo status di fragilità.

Le comunicazioni aziendali, relative alle lavoratrici e ai lavoratori fragili cui viene consentito di prestare l’attività in modalità agile, dovranno - secondo le indicazioni contenute nel comunicato stampa del 31 dicembre 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - essere comunicate/trasmesse, a far data dal 1° febbraio 2023 mediante la procedura ordinaria sull’applicativo disponibile, sempre sul sito servizi.lavoro.gov.it, denominato “Lavoro agile”.

Permane la previsione (contenuta in una delle faq presenti sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali), che impone ai datori di lavoro privati di inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile (o di proroga) entro 5 giorni successivi, rispettivamente, dall’inizio della prestazione in modalità agile o, in caso di proroga, dalla data di fine del periodo precedentemente comunicato.

## Ripristino dello smart working per genitori di figlie e figli under 14

Il comma 5 -ter dell'art. 9 della Legge 14/2023 stabilisce che il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del Decreto legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B, è prorogato al 30 giugno 2023; questo comporta la reintroduzione **sino al 30 giugno 2023** dello smart working a beneficio dei genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti con figlie e figli minori di 14 anni.

Di conseguenza **i genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno una/un figlia/o minore di 14 anni**, 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;
- non vi sia un genitore non lavoratrice/lavoratore;
- che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

**hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità agile**, anche in assenza degli accordi individuali e con il solo obbligo 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 proroga dell'art.10, comma 2 del Decreto legge 24/2022, ha reintrodotta, ripristinandolo, il diritto allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori del settore privato che siano genitori di figlie/i under 14, recuperando l'impostazione originariamente introdotta, nel marzo 2020, dal Decreto "Cura Italia"; permane purtroppo la condizione che la prestazione possa essere resa da remoto, dunque il concetto di "compatibilità della mansione".

### IMPORTANTE

Il fatto che, per la proroga dei termini al 30 giugno 2023, si faccia riferimento al punto 2 dell'allegato B del Decreto legge 24/2022, comporta il recupero della previsione, ormai superata da tempo e risalente ai primi mesi dell'emergenza sanitaria e della fase di lockdown, in base alla quale la prestazione lavorativa in modalità agile possa essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità della/del dipendente, qualora gli stessi non siano forniti dal datore di lavoro.

## Sorveglianza sanitaria eccezionale reintrodotta fino al 30 giugno 2023

La proroga al 30 giugno 2023 delle disposizioni di cui al punto 2 dell'allegato B del Decreto legge 24/2022, convertito con modificazioni nella Legge n. 52 del 19 maggio 2022, comporta la proroga dei termini di quanto disposto dai commi 1, 2 e 3 dell'art. 83 del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e cioè

## Approfondimento FIRST CISL

dell'obbligo di effettuare la Sorveglianza sanitaria sui lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio. Tale obbligo era decaduto lo scorso 31 luglio 2022. Ora l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, che impieghino personale dipendente, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale per le lavoratrici e per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità, viene ripristinata dalla legge 14/2023 di conversione del decreto Milleproroghe.

Quindi ritorna la previsione secondo cui i datori di lavoro, con la medica o il medico competente, ove presente, oppure avvalendosi delle competenze mediche dell'Inail, ove non presente, sono tenuti ad assicurare un apposito programma di protezione particolare per tali lavoratrici e lavoratori, individuate/i eventualmente anche con il supporto della medica o del medico competente.

Le **indicazioni operative** per la sorveglianza sanitaria eccezionale delle lavoratrici e dei lavoratori cosiddetti "fragili" sono quelle previste dalla circolare n. 44 dell'Inail dell'11 dicembre 2020.

### ATTENZIONE

L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica sulle lavoratrici e sui lavoratori inquadrabili come "fragili" ovvero sulle lavoratrici e sui lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze, da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

Pertanto, il concetto di fragilità va individuato "in quelle condizioni dello stato di salute della/del lavoratrice/lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico che di tipo clinico".

Per i datori di lavoro che non sono tenuti, ai sensi dell'art. 18, comma 1 lett. a), D.lgs. 81/2008, alla nomina di una/un medica/o competente, fermo restando la possibilità di nominarne una/o per la durata dello stato di emergenza, la sorveglianza eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'Inail che vi provvedono avvalendosi delle proprie competenze medico/specialistiche di medicina del lavoro.

Il datore di lavoro, può inoltrare la richiesta di visita medica attraverso l'apposito servizio online "Sorveglianza sanitaria eccezionale", reso di nuovo disponibile dal 5 novembre 2020 e accessibile dalle/dagli utenti munite/i di Spid, Cns o Cie.