



FIRST CISL

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

Approfondimento FIRST CISL

Diritto smart working per fragili: proroga al 31 dicembre 2023

Riferimenti normativi

Decreto legge 29-09-2023, n. 132 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 228 del 29-9-2023); 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.

6 ottobre 2023

Proroghe e novità

Il Decreto legge n. 132/2023, cosiddetto “Decreto proroghe” è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 settembre 2023.

Tra le **novità** introdotte c'è la **proroga dello smart working per le lavoratrici e i lavoratori “fragili” del settore pubblico e privato**, che, in base alla modifica dei termini di cui al comma 306 dell'art. 1 della Legge 197/2022 (che la Legge 85/2023 aveva già prorogato al 30/9/2023), potranno continuare a lavorare in modalità agile **fino al 31 dicembre 2023**.

Rimane attiva la proroga al 31 dicembre 2023 prevista dall'art. 42 comma 3 bis della Legge 85/2023 che concede la possibilità di:

- poter lavorare in smart working, in regime semplificato, per le **lavoratrici e i lavoratori ritenute/i maggiormente a rischio** di contagio per età, condizione di immunodepressione o esiti di malattie oncologiche o comorbilità.
- prestare l'attività lavorativa in smart working per i **genitori con figlie e figli minori di 14 anni dipendenti del settore privato**.

Diritto allo smart working per soggetti fragili

L'art. 28 bis della Legge 85/2023, al comma 1, aveva prorogato al 30 settembre 2023 le previsioni del comma 306 dell'articolo 1 del Decreto legge 29 dicembre 2022, n. 197; ora l'art. 8 del Decreto legge 132/2023 **posticipa ulteriormente tale termine al 31 dicembre 2023**.

Viene dunque prevista, per le/i **dipendenti**, sia del **settore pubblico** che **privato** in **condizione di fragilità accertata ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022**, la proroga del diritto di usufruire del lavoro agile “anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro applicati, e senza alcuna decurtazione della retribuzione”.

Il prolungamento del periodo di applicazione al 31 dicembre 2023 non comporta alcuna differente indicazione 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.

Status di fragilità: patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità

Il Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022 ha individuato le «patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità» in presenza delle

quali (in base all'art. 17 del Decreto legge n. 221/2021 convertito con modificazioni nella Legge 18 febbraio 2022 n. 11) viene riconosciuto lo status di fragilità.

Il Decreto Ministeriale suddivide le patologie in due gruppi distinti.

- Il primo gruppo, indipendentemente dallo stato vaccinale, ricomprende le/i “pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria” a seguito o a causa di:
 - trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
 - trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
 - attesa di trapianto d'organo;
 - terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
 - patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
 - immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
 - immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
 - dialisi e insufficienza renale cronica grave;
 - pregressa splenectomia;
 - sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico;

e le/i pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica; •
 - fibrillazione atriale;
 - scompenso cardiaco;
 - ictus; • diabete mellito;
 - bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
 - epatite cronica;
 - obesità;
- nel secondo gruppo rientrano invece i soggetti che, al contempo, siano stati esentati dalla vaccinazione per motivi sanitari e abbiano almeno una delle seguenti condizioni:
 - età superiore a 60 anni;
 - condizioni di cui all'Allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della Salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

Viene infine precisato che l'esistenza delle suddette patologie e condizioni deve essere certificata dalla/dal medica/o di medicina generale della lavoratrice o del lavoratore.

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. 42, comma 3-bis della Legge 85/2023, il **diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile fino al 31 dicembre 2023**, a condizione che tale modalità sia **compatibile con le caratteristiche della prestazione**. Rimane invariata anche la disposizione prevista dall'articolo 42 comma 3-bis della Legge 85/2023 secondo cui la prestazione in modalità agile possa essere svolta attraverso strumenti informatici nella disponibilità della/del dipendente.

Smart working per genitori di under 14 (settore privato)

Rimane invariata la scadenza del 31 dicembre 2023 prevista dal comma 3-bis dell'art. 42 della Legge 85/2023.

Di conseguenza 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;

hanno diritto a **svolgere la prestazione in modalità agile**, anche in assenza degli 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

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

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