

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 61-2023

Oggetto: Prorogato il diritto allo Smart Working per i genitori di figli Under 14, lavoratori fragili

Con la presente, Vi informiamo che, in sede di conversione in legge del D.L. 48/2023, sono state disposte 3 proroghe in riferimento al diritto allo *smart working*, in particolare per genitori di figli *under 14*, lavoratori fragili e lavoratori a rischio sulla base della valutazione del medico competente, con diverse modalità. In riferimento a esse, il Ministero del lavoro, con il recente comunicato stampa del 3 luglio 2023, ha reso noto che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei *template* aggiornati e disponibili sul sito del Ministero del lavoro, seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "**Lavoro Agile**".

Lavoratori fragili

È stato prorogato al 30 settembre 2023, mediante l'aggiunta dell'articolo 28-*bis*, D.L. 48/2023, il termine del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (L. 197/2022, articolo 1, comma 306) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.

In base a tale disposizione il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Genitori figli *under 14*

L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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 o che non vi sia genitore non lavoratore.

Il comma 2, articolo 90 precisa poi che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Nel caso in cui non vi siano incompatibilità legate alla tipologia di prestazione, si ritiene che la disposizione riconosca ai lavoratori un diritto soggettivo pieno, che di per sé non richiederebbe né accordo con il datore di lavoro né esplicito consenso da parte di quest'ultimo, fermo restando le eccezioni sopra indicate legate a condizioni soggettive dell'altro genitore.

La valutazione della compatibilità deve poi limitarsi alle mansioni specificatamente assegnate al lavoratore: in caso di assenza di compatibilità, il lavoratore non può richiedere una diversa organizzazione del lavoro

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

che, mediante l'assegnazione temporanea a nuove mansioni, compatibili con il lavoro agile, e la sostituzione nelle precedenti da parte di lavoratori in forza gli consenta di svolgere in tale modalità la prestazione di lavoro. Su tale, aspetto, quindi vi è una profonda differenza con il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili (da intendersi come i lavoratori affetti dal decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022), in quanto per quest'ultimi il diritto al lavoro agile travalica i limiti di compatibilità delle mansioni, potendosi sostanziare per espressa previsione di legge anche attraverso l'assegnazione a una mansione diversa purché sia compresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Lavoratori a rischio

L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023 anche per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da *virus SARS-CoV-2*, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, 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 possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Anche in questo caso la modalità agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 31 luglio 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio