

undefined

# Smart working per i fragili fino al 31 marzo

## Modalità di lavoro

**Barbara Massara**

In corrispondenza dell'entrata a pieno regime delle nuove regole in materia di lavoro agile, la legge di bilancio 2023 proroga al 31 marzo prossimo il diritto allo smart working dei lavoratori fragili. Non viene prorogato, e viene quindi meno nel 2023 il diritto allo smart working per i genitori di under 14.

Lo prevede il comma 306 dell'articolo 1 della legge 197/2022, che riconosce ai lavoratori fragili individuati ai sensi del dm Salute del 4 febbraio 2022 il diritto a svolgere la prestazione con modalità di lavoro agile fino al 31 marzo 2023.

Beneficiari della disposizione non sono più i lavoratori fragili di cui al comma 2 dell'articolo 26 del Dl 18/2020 (disabili gravi ex articolo della legge 104/1992, o quelli certificati dal medico legale come

a rischio da immunodepressione o a seguito di patologie oncologiche o delle relative terapie salvavita) ma solo quelli affetti da una delle «patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità» elencate dal Dm Salute del 4 febbraio 2022, e debitamente comprovate da una certificazione rilasciata dal medico del Servizio sanitario nazionale.

Con questa previsione viene di fatto ulteriormente prorogato lo speciale regime applicabile ai lavoratori fragili dall'inizio della pandemia, che consente anche l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse ma riconducibili alla medesima categoria e livello di inquadramento, senza che questo comporti decurtazioni retributive. Sono fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore introdotti dalla contrattazione collettiva.

Né il comma 306, né altra disposizione contenuta nella legge di bilancio 2023 escludono espressamente l'obbligo dell'accordo individuale previsto dall'articolo 19 della legge 81/2017 o quello della

conseguente comunicazione obbligatoria al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Secondo la ratio della legge che attribuisce al lavoratore fragile un diritto soggettivo allo smart working, come per il passato, non dovrebbe essere necessaria alcuna contrattazione con il datore di lavoro.

Per questo motivo a valle della legge di Bilancio, il ministero del Lavoro con un comunicato pubblicato sul proprio sito internet il 31 dicembre 2022 ha precisato che, solo per questi lavoratori e per il

periodo di lavoro agile che va dal 1° gennaio al 31 marzo 2023, l'obbligo della comunicazione ex articolo 23 della legge 81/2017 è assolto entro il 31 gennaio 2023 con la procedura semplificata, prorogata per la generalità dei lavoratori fino al 31 dicembre 2022.

Con tale indicazione è stata confermata l'implicita deroga di questa casistica all'obbligo dell'accordo individuale, deroga perfettamente compatibile con l'utilizzo della procedura semplificata.

Dal 1° febbraio prossimo invece, si legge nel comunicato, i datori di lavoro dovranno comunicare i periodi di lavoro agile decorrenti da febbraio e fino al 31 marzo 2023, utilizzando la procedura ordinaria. Poiché quest'ultima richiede anche l'esposizione della data di sottoscrizione dell'accordo, questa indicazione genera il dubbio sulla necessità dell'accordo per i periodi di lavoro agile comunicati dopo il 31 gennaio, salvo successivi aggiornamenti anche di tipo procedurale.



**Lavoro agile prorogato in caso di patologie previste dal Dm Salute ma non per i genitori con figli under 14**

© RIPRODUZIONE RISERVATA