



Lo “smart working semplificato”, adottato in via emergenziale durante la pandemia è regolamentato, nel settore pubblico e privato, dal [DL 34/2020](#) (cd. “[Decreto Rilancio](#)” art.90 commi 1-4) ed è stato oggetto di numerose proroghe che hanno rimandato la reintroduzione della normativa ordinaria regolata dal D.Lgs. n.81/2017, secondo cui è necessario un accordo individuale tra datore e dipendenti.

Anche nel testo originario del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (noto come dl Aiuti bis), dal primo settembre la modalità di lavoro agile sarebbe dovuta tornare ad essere regolamentata come prima della pandemia, ma il 14 settembre u.s., durante la discussione, il Senato ha modificato il dl Aiuti bis – con l’articolo 25-bis del disegno di legge d’iniziativa del Governo per la conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 – spostando il ritorno alla norma pre-Covid dal primo settembre al primo gennaio 2023. Il giorno successivo il testo è arrivato alla Camera per la valutazione prima della conversione in legge (che dovrebbe avvenire entro il prossimo 9 ottobre), che [lo ha approvato](#) anche se per una modifica sugli stipendi pubblici. Il decreto passerà a una terza rilettura al Senato.

Essendo la proroga un’iniziativa proprio del Senato, è raro che venga ulteriormente ritoccata, ma la certezza assoluta la si avrà una volta che il decreto Aiuti bis sarà convertito in legge.

La novità riguarda il diritto per i lavoratori fragili e per i genitori di bambini e ragazzi fino a 14 anni di età di ricorrere a tale modalità fino al 31 dicembre 2022.

In particolare, **per chi si trova in una condizione di fragilità**, si agisce indirettamente sull’[articolo 26 del Decreto Cura Italia](#) stabilendo che per loro sia previsto lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile.

Per questi lavoratori, a fronte della presentazione della prescritta certificazione, la prestazione si svolgerà quindi “di norma” in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area d’inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto. Un diritto quindi molto ampio, che sembra superare il limite della compatibilità delle mansioni con la prestazione da remoto

Per completezza di informazione ricordiamo che, secondo quanto stabilito dall’articolo 26, commi 2 e 2-bis, del [Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18](#) (cosiddetto Cura Italia), erano stati considerati “fragili” dal 17 marzo 2020 e fino all’11 febbraio 2022, i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della [Legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) e di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, della medesima Legge n. 104 del 1992.

Con il [Decreto del 3 febbraio 2022](#) il Ministero della Salute ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come **fragili**: si tratta di quelle condizioni preesistenti a causa delle quali un'infezione da Covid 19 potrebbe avere conseguenze gravi. L'attestazione va fatta dal medico di famiglia, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza.

Per i **genitori dipendenti del settore privato con figlie e figli fino ai 14 anni**, con una serie di rimandi, si interviene sul Decreto Rilancio e in particolare sull'[articolo 90](#) del Decreto-legge del 19/05/2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla [legge 17 luglio 2020, n. 77](#) e si stabilisce che per loro sarà possibile svolgere l'attività lavorativa in maniera agile anche in assenza degli accordi individuali ma in presenza delle seguenti condizioni:- nel nucleo familiare non deve esserci un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o un genitore non lavoratore. - lo smart working deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;

Per i genitori dipendenti del settore privato con figlie e figli fino ai 14 anni, quindi, a differenza che per i fragili, il vincolo della compatibilità è espressamente previsto.

Pertanto, gli appartenenti a questa categoria - anche nel caso in cui la modalità adottata a seguito di accordo sindacale aziendale sia quella ibrida - potranno rivendicare uno "smart working integrale", alla sola condizione della compatibilità della prestazione lavorativa. La prova di un'eventuale situazione ostativa sarebbe comunque a carico del datore di lavoro.

FISAC-CGIL

Dipartimento Politiche Sociali / Salute e Sicurezza