RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di BARBARA GARBELLI

Smart working fino al 30.06.2023

Non solo lavoratori fragili, ma anche genitori di figli under 14: la conversione in legge del decreto Milleproroghe estende fino al 30.06.2023 i casi in cui il lavoro agile può essere esercitato come diritto soggettivo.

La conversione in legge del Decreto Milleproroghe estende il diritto d'accesso al lavoro agile ai **genitori di figli under14** , inizialmente esclusi dalle misure agevolate previste dalla legge di Bilancio 2023, che prevedeva questa possibilità solo per i lavoratori fragili. È pertanto il caso di dire che ad ogni tipologia di lavoratore è destinata una misura ben precisa, che possiamo riassumere come segue.

Generalità dei lavoratori - Per la generalità dei lavoratori è prevista la procedura ordinaria di accesso all'istituto come disposto dalla L. 81/2017, che prevede l'obbligo di sottoscrizione di accordo individuale e la comunicazione tramite procedura online ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile.
Genitori di figli under 14 - Per questa tipologia di lavoratori la conversione in legge del decreto Milleproroghe ha previsto la possibilità di accedere a tale istituto per diritto soggettivo; non è necessaria, pertanto, la sottoscrizione di un accordo individuale, ma si tratta dell'esercizio di un diritto del lavoratore, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della qualifica del lavoratore stesso. Tale diritto è garantito nei casi seguenti: solo quando l'attività aziendale può essere esercitata in modalità agile; a condizione che in famiglia non vi sia l'altro genitore beneficiario di strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione attività lavorativa; non vi sia genitore non lavoratrice/lavoratore; compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione. **Lavoratori fragili -** Anche i lavoratori cosiddetti fragili possono accedere al lavoro agile per diritto soggettivo, così come previsto già in precedenza dalla legge di Bilancio 2023, pertanto fino al prossimo 30.06.2023 non è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale, ma si tratta dell'esercizio di un diritto del lavoratore, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della qualifica del lavoratore. Tuttavia, per esercitare tale diritto il lavoratore deve essere in possesso di alcuni requisiti precisi; l'elenco è definito dal Ministero della Salute con D.M. 4.02.2022, che annovera tra i soggetti fragili: lavoratori con gravi patologie croniche; lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria; pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi; pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni: cardiopatia ischemica; fibrillazione atriale; scompenso cardiaco; ictus; diabete mellito; bronco-pneumopatia ostruttiva cronica; epatite cronica; obesità. **Positivi al Covid-19 -** Solo se il lavoratore risulta asintomatico e con il benestare del medico di base è possibile prestare attività lavorativa in modalità agile anche durante il periodo di positività. Tuttavia, ad oggi per poter accedere a tale possibilità il lavoratore deve aver in precedenza sottoscritto con il datore di lavoro un accordo individuale e rispettare le regole ordinarie di gestione del lavoro agile.

Riproduzione vietata - mercoledì 15 marzo 2023