

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di **MARIO CASSARO****Fino al 31.03.2024 lo smart working dei lavoratori con figli under 14**

Il diritto al lavoro agile è prorogato di ulteriori 3 mesi rispetto alla data prevista del 31.12.2023, ma non per tutti i lavoratori. Riepiloghiamo in dettaglio i requisiti, le condizioni e i soggetti interessati dalla proroga.

Arriva l'ennesima **proroga** per il diritto ad effettuare la **prestazione lavorativa in modalità agile** dopo i vari differimenti precedenti.

Ricordiamo che il D.L. 132/2023 aveva prorogato il diritto ad effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 31.12.2023 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da particolari patologie. Allo stesso modo, tale diritto è esteso fino al termine dell'anno dalla L. 85/2023 che ha convertito il D.L. 48/2023 per i c.d. *"fragili"* e per genitori di figli fino a 14 anni (art. 90, c. 1 D.L. 34/2020).

Quasi *in extremis*, il **disegno di legge di conversione del c.d. "decreto Anticipi"** (D.L. 145/2023), approvato al Senato il 7.12.2023, dispone un **'ulteriore proroga di 3 mesi a favore dei soli lavoratori del settore privato che abbiano almeno un figlio di età inferiore a 14 anni', 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; nel nucleo familiare non vi sia un genitore non lavoratore. Si ricorda che, per l'adozione dello *smart working*, occorre verificare che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa; inoltre, è possibile evitare la stipula dell'accordo individuale previsto dalla L. 81/2017 (fermo restando **la necessaria comunicazione mediante la procedura "LavoroAgile" presente sul sito web del Ministero del Lavoro**, entro 5 giorni dall'inizio della prestazione in modalità agile). Il datore di lavoro è altresì tenuto al rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18-23 della medesima legge.

La proroga in oggetto concerne anche la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro agile con l'utilizzo di strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, se non siano forniti dal datore di lavoro.

Il **differimento al 31.03.2024 non riguarda i lavoratori c.d. "fragili"** ossia coloro che sulla base delle valutazioni dei medici competenti, risultino maggiormente esposti al rischio di contagio da 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, ovvero da comorbidità, da cui possano derivare situazioni di maggiore rischio, con accertamento del medico competente.

Non beneficeranno della proroga nemmeno i lavoratori della Pubblica Amministrazione e i c.d. "super fragili", ossia quelli individuati dal decreto del Ministro della Salute del 4.02.2022, con patologie certificate dal medico dibase.

Ai **lavoratori interessati dalla proroga**, invece, si aggiungono **quelli che, in virtù del D.Lgs. 105/2022 (norma che non necessita di proroghe perché strutturale), hanno priorità di accesso allo smart working**, se adottato in azienda. Nello specifico si tratta di: lavoratori o lavoratrici con figli fino a 12 anni di età; lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, c. 1 L. 104/1992) o caregiver; lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità; lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave (senza limiti d'età).