

MILANO, 6 FEBBRAIO 2023

SPETTABILE  
CLIENTELA

OGGETTO: SMART WORKING- DOVEROSI CHIARIMENTI

Spettabile clientela,  
sulla base dei quesiti che ci vengono posti, siamo a ricordare quanto segue:

La legge di Bilancio 2023 proroga fino al 31 marzo 2023 il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma non per i genitori di figli minori di 14 anni, che pertanto dal 1° gennaio possono accedere al lavoro agile come la generalità dei lavoratori, ma con una eventuale priorità come previsto dal D.Lgs. n. 105/2022 assieme ad altre particolari categorie di lavoratori. Per i lavoratori fragili, le relative comunicazioni fino al 31 gennaio 2023 dovranno essere trasmesse in modalità semplificata e successivamente con le regole ordinarie previste per la generalità dei lavoratori: stipula di un accordo individuale e comunicazione telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori, della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

La legge di Bilancio 2023 ([legge n. 197/2022](#)) ha previsto la proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili.

**Non è stato invece prorogato il diritto di accesso al lavoro agile per i genitori di figli minori di 14 anni che pertanto dal 1° gennaio 2023 possono accedere al lavoro agile secondo le regole ordinarie previste dalla l. n. 81/2027.**

**Lo vogliamo sottolineare, perché abbiamo visto che qualcuno pensa che sia stato prorogato, e invece, così non è.**

**CHI SONO I LAVORATORI FRAGILI: sono coloro i quali, si trovano in una delle seguenti situazioni:**

- trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
- trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
- attesa di trapianto d'organo;
- terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
- patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
- immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
- dialisi e insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/μl o sulla base di giudizio clinico;

- cardiopatia ischemica;
- fibrillazione atriale;
- scompenso cardiaco;
- ictus;
- diabete mellito;
- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
- epatite cronica;
- obesità.

Resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale, ovvero l'accesso al lavoro agile avviene anche mediante l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti. Rispetto alla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2022, non viene più prevista la possibilità di svolgere, in alternativa, specifiche attività di formazione professionale anche da remoto in caso di impossibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile.

**Si precisa altresì che i genitori di under 14, stante la mancanza di proroga, potranno accedere come tutti gli altri lavoratori, ai normali accordi individuali di smart working.**

**Si deve sottolineare**, però, che il D.Lgs. n. 105/2022 entrato in vigore lo scorso 13 agosto ha previsto una priorità, ma non il diritto, per alcune categorie.

In particolare, l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 105/2022, che ha scritto ex novo il comma 3-bis, dell'art. 18, l. n. 81/2017, prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori:

1. disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);
2. con figli fino a 12 anni di età;
3. con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un



**SPA STP** Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992).

4. assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Per espressa previsione di legge, queste categorie di lavoratori hanno una priorità e non di un diritto individuale allo smart working: conseguentemente, qualora il datore di lavoro, non intendesse attivare il lavoro agile, la priorità non scatta.

A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

## **IL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

4

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015