



## NOTA UFFICIO SINDACALE

### Smart Working Prorogate a fine anno le deroghe sul lavoro agile

Attraverso l'art.8 del D.L. n. 132/2023 (decreto Proroghe), viene esteso al 31 dicembre 2023 il diritto a svolgere l'attività di lavoro in smart working in favore dei lavoratori affetti da una patologia (stabilita con decreto durante il periodo Covid), senza ricorrere ad un accordo sindacale con il datore di lavoro.

L'altra proroga riguarda invece i lavoratori dipendenti con figlio minore di 14 anni.

#### Diritto per i lavoratori "fragili".

Il nuovo termine è il 31 dicembre 2023, per i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attestino le condizioni di rischio da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o da svolgimento di terapie salvavita. Sono inclusi i lavoratori con grave disabilità riconosciuta dal medico di medicina generale.

In queste circostanze, il datore di lavoro può garantire lo svolgimento di attività in modalità agile anche per altra via: tramite la loro adibizione a diversa mansione compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, come stabilito dai contratti collettivi vigenti, oppure attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione anche da remoto.

Con il decreto 4 febbraio 2022, il Ministero della Salute ha stabilito le patologie e le condizioni croniche che riconoscono il diritto allo smart working:

#### A) indipendentemente dallo stato vaccinale:

- pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria;
- 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 immunodepressivi, mielosoppressivi o a meno di sei dalla sospensione delle cure;
- immunodeficienze primitive, (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile ecc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es. terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario ecc.);
- dialisi e insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids) con conta dei linfociti T CD4+ <200 cellule/ul o sulla base di giudizio clinico;
- pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche: cardiopatia ischemica; fibrillazione atriale; scompenso cardiaco; ictus; diabete mellito; bronco-pneumopatia ostruttiva cronica; epatite cronica; obesità;

B) la contemporanea presenza di esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età >60 anni;
- condizioni di cui all'allegato 2 della circolare del ministero della salute n. 45886/2021: malattie respiratorie; malattie cardiocircolatorie; malattie neurologiche; diabete/altre endocrinopatie severe; malattie epatiche; malattie cerebrovascolari; emoglobinopatie; altro (fibrosi cistica; sindrome di Down; grave obesità); disabilità (fisica, sensoriale, intellettuale, e psichica).

#### Diritto per i lavoratori genitori

Le lavoratrici e i lavoratori con figli/e minori di 14 anni (solo del settore privato), hanno diritto fino al 31 dicembre, a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile.

Il diritto è soggetto alle seguenti condizioni:

- nel nucleo familiare l'altro genitore non sia beneficiario di alcun strumento di sostegno al reddito, previsto per i casi di sospensione e del reddito, o per i casi di sospensione o cessazione e dell'attività lavorativa;
- che nel nucleo familiare l'altro genitore non sia un genitore "non lavoratore";
- che la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e venga svolta attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, se non sono forniti dal datore di lavoro.

#### Diritto per i lavoratori a rischio Covid

Anche questo diritto viene esteso al 31 dicembre 2023 (sia per i dipendenti privati, sia per i dipendenti pubblici) e riguarda i soggetti maggiormente esposti al rischio di contagio Covid.

Questo in relazione ad una valutazione fatta dal medico competente, in relazione all'età o condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità dallo stesso medico competente.

Le casistiche sopra indicate, consentono di derogare rispetto alla norma ordinaria, determinando un esonero dal preventivo accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro (in deroga alla disciplina della Legge 81/2017).

#### Nelle condizioni ordinarie

Nel caso in cui non siano previste deroghe, esiste un ordine di priorità che i datori di lavoro (sia privati che pubblici) devono rispettare nel caso di stipula di accordi attraverso la via ordinaria.

Devono essere soddisfatte prima le richieste avanzate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età ovvero senza limiti di età nel caso di figli in condizione di disabilità grave.

Medesima priorità va garantita anche per le richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o caregivers o titolari di permessi della Legge n.104/1992.

**Fiom-Cgil nazionale**

*Roma, 23 ottobre 2023*