

LAVORO AGILE (SMART WORKING) PER LAVORATORI FRAGILI

Di cosa si tratta

Il **lavoro agile** (c.d. *smart working*) di cui all'art. 18 della Legge n. 81 del 2017 è una “*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*”, in cui “*la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno*».

Tuttavia, alcune categorie di lavoratori possono lavorare in smart working anche in assenza di accordi, individuali o collettivi, con il proprio datore di lavoro.

Chi può farne richiesta

I lavoratori fragili sono tutti coloro che sono affetti da patologie croniche che li espongono maggiormente al contagio da Covid-19 e per i quali, quindi, il lavoro in presenza può essere rischioso.

Nel decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 sono state individuate due tipologie di fragilità:

- A) **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- B) **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.**

A) Rientra nella condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
- ha avuto un trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
- è in attesa di trapianto d'organo;
- effettua terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CART);
- ha una patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;
- ha immunodeficienze primitive (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
- effettua dialisi oppure ha un'insufficienza renale cronica grave;

- ha una pregressa splenectomia;
- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

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

B) Rientra nella condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni chi:

- ha un'età maggiore di **60 anni**;
- è nelle condizioni di cui all'allegato 2 della [Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021](#).

A quali condizioni?

Possesso di certificazione del medico di famiglia attestante l'appartenenza ad una delle categorie associate al rischio maggiore di contagio da [Covid-19](#):

Nel caso in cui le caratteristiche dell'attività lavorativa del lavoratore fragile non consenta il lavoro da remoto, gli è consentito lavorare in s.w. "anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento".
In alternativa può seguire corsi di formazione professionale da remoto.

Fino a quando si può beneficiare della misura?

Fino al 30 giugno 2023

Cosa accade se l'azienda ha già stipulato accordi individuali?

Alla richiesta di smart working, l'azienda potrebbe però replicare di avere già in essere un accordo aziendale firmato con il dipendente.

In tal caso il lavoratore, farà presente che il suo diritto al lavoro agile, in quanto riconosciuto dalla legge (ad oggi fino al 30/06/2023) non può essere negato o limitato da accordi individuali o collettivi né da regolamenti aziendali eventualmente più restrittivi. Accordi che, se sono stati firmati prima del suddetto decreto Milleproroghe, diventano inefficaci, quanto meno per le clausole in contrasto con la disciplina legale.

Adempimenti a carico del lavoratore

Oltre all'inoltro della richiesta al datore di lavoro, sostanzialmente la maggior parte degli adempimenti (comunicazioni obbligatorie, il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, termini ecc.) spettano al datore di lavoro e pertanto non vengono riportati nella presente scheda.

Le aziende hanno la possibilità di ricorrere alla procedura semplificata per l'inoltro massivo degli accordi.

Qualora se ne avesse interesse, per tali procedure è possibile consultare l'URP online (<https://www.urponline.lavoro.gov.it>).

FONTI NORMATIVE

Legge del 22/05/2017 n. 81

[Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022](#), pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022

[Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021](#)

Decreto legge del 09/08/2022 n. 115, c.d. "*Decreto Aiuti-bis*", convertito nella Legge n. 142/2022.

Decreto Milleproroghe del 29/12/2022 n. 198 in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 303 del 29/12/2022.

"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 07/12/2021

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf>

LINK UTILI

La piattaforma del portale www.lavoro.gov.it alla voce "servizi" → smart working

Scheda aggiornata al 19 febbraio 2023