

*Dipartimento Sicurezza sul lavoro*

### **Prorogato lavoro agile per “super fragili”**

Con l'emanazione del decreto-legge 132/2023 (GU 29 settembre 2023), è stata prorogata la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori, sia del settore pubblico che privato cosiddetti "super fragili", di lavorare in modalità agile fino al 31 dicembre 2023. Il termine "super fragili" si riferisce a quelle persone che sono affette da condizioni mediche croniche, che hanno una rilevanza clinica notevole, come stabilito dal DM 4 febbraio 2022. Questi lavoratori, dopo aver fornito la necessaria certificazione medica che attesti la loro condizione, hanno il diritto di richiedere la modalità di lavoro agile ed essere adibiti anche a compiti diversi, purché rientrino nella loro stessa categoria o area di inquadramento professionale. Questo cambio di ruolo non comporta alcuna riduzione dello stipendio.

Nel contesto del settore privato, il diritto allo smart working resta fissato fino alla data del 31 dicembre 2023 (legge 3 luglio 2023 n.85), per due categorie specifiche:

- genitori che hanno figli di età inferiore ai 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con la modalità della prestazione e l'altro genitore non riceva ammortizzatori sociali o non lavori;
- coloro che sono considerati a rischio elevato di contrarre il Covid-19 a causa di fattori come l'età avanzata o la presenza di specifiche condizioni mediche (come malattie oncologiche, terapie salvavita o altre comorbidità). Anche in questo caso, il diritto allo smart working è concesso solo se la natura del lavoro del dipendente è compatibile con questa modalità.

Inoltre, sempre fino al 31 dicembre 2023, qualora l'azienda non fornisca gli strumenti informatici necessari, il dipendente può utilizzare i propri dispositivi personali per svolgere il lavoro in modalità agile.

Appare utile evidenziare che esistono alcune categorie di lavoratrici e lavoratori che, per legge e senza scadenza temporale, hanno priorità nell'accesso al lavoro agile, nel caso in cui il datore di lavoro adotti questa modalità, stipulando relativi accordi. Queste categorie comprendono lavoratori con disabilità grave in base all'articolo 4, comma 1, della legge 104/1992, genitori di bambini di età inferiore ai 12 anni, genitori di bambini con disabilità grave indipendentemente dall'età, caregiver così come definiti dalla legge 205/2017 e coloro che fruiscono di permessi per assistere un familiare disabile, compresi i figli minori, come previsto dalla legge 104/92.

Milano, 4 ottobre 2023