



Scadenza al 31.03.2024 dello *Smart Working* emergenziale per i lavoratori fragili ed i genitori di figli under 14. Cosa succede ora?

Con l'avvento del Covid 19, l'istituto dello *smart working* è passato dall'essere uno strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata a mezzo per garantire le condizioni di salute e sicurezza del lavoratore. Il 31.03.2022 è stata dichiarata la fine dell'emergenza legata alla pandemia e le imprese hanno iniziato in varia misura a richiamare i dipendenti al lavoro in presenza. Il legislatore ha deciso tuttavia di continuare a dare tutela a delle categorie specifiche di lavoratrici e lavoratori.

Coloro che hanno fruito della proroga dello *smart working* "emergenziale" sino al 31 dicembre 2023 sono stati: **dipendenti con figli al di sotto dei 14 anni e lavoratori fragili** (ove per fragili si intendono i lavoratori maggiormente esposti al rischio Covid, per età, condizioni di rischio dovute a immunodepressione, esiti di patologie oncologiche o terapie salvavita, e altre patologie; il tutto attestato da certificazione medica).

Per i genitori di figli under 14 il requisito d'accesso a tale istituto consisteva nel fatto che nel nucleo familiare non ci fosse un genitore che non lavorava, o che fosse beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o sospeso o cessato dall'attività lavorativa (in sostanza, stanti entrambi i genitori lavoratori, solo un genitore tra i due poteva fare richiesta).

Mentre per queste due categorie l'accesso all'istituto era un diritto a prescindere dagli accordi aziendali, ma il requisito era che l'attività doveva poter essere esercitata da remoto, ovvero la sussistenza della compatibilità tra la funzione e lo smart work, era stata creata una categoria ulteriore, i cosiddetti lavoratori "**super fragili**": per questi soggetti, affetti da gravi patologie croniche, era stato garantito lo smart work anche attraverso l'adibizione ad altre mansioni, comprese nella medesima categoria o area di inquadramento, per poter bypassare la compatibilità della loro prestazione con il lavoro da remoto (senza modifica della retribuzione).

Per i dipendenti pubblici lo Smart working "emergenziale" è cessato al 31.12.2023 con la motivazione della mancanza di coperture finanziarie; parimenti per i super fragili (poiché in effetti non essendo necessaria la compatibilità della loro attività con il lavoro da remoto, vi era un gravame sull'organizzazione aziendale).

La proroga ulteriore dopo il 31 dicembre è stata esclusivamente a favore dei lavoratori del settore privato fragili e aventi figli under 14. Detto prolungamento è proseguito fino al 31.03.2024. Falliti i tentativi ulteriori di proroga, la scadenza suddetta resta confermata.



Cosa succederà dopo tale data ai dipendenti e ai genitori di figli under 14 del settore privato?

Lo smart work non sarà più uno strumento di tutela delle condizioni di salute e sicurezza del lavoratore, ma tornerà ad essere un elemento di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Conclusa quindi l'emergenza Covid, l'accesso al lavoro agile **non è più di un diritto per nessuna categoria di lavoratori e deve essere oggetto di accordo tra le parti, su base volontaria.**

Quindi, il datore di lavoro non è obbligato a concedere lo smart work in azienda, ma è solamente tenuto a dare **priorità** alle seguenti categorie:

- genitori aventi figli minori di 12 anni;
- senza limiti di età nel caso di figli in condizione di disabilità riconosciuta ai sensi del comma 3, art. 3, L.104/1192;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità;
- caregivers.