

	 <p style="text-align: center;">ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE Scuola dell'infanzia – Primaria – Secondaria di I grado OROTELLI – OTTANA (NU) Cod. Miur 827005 – C.F. 93013310912 - TEL 0784/79894 – FAX 0784/789058 E- Mail nuic827005@istruzione.it - nuic827005@pec.istruzione.it</p>	 
---	--	--

CIRCOLARE n. 105

Prot.

I. C. - OROTELLI (NU)
Prot. 0001536 del 08/03/2023
VII (Uscita)

Orotelli, 8 marzo 2023

AI PERSONALE

AI DSGA

AI SITO WEB

Oggetto: SMART WORKING 2023.

Si comunica che, per effetto della Legge n. 14/2023 (di conversione al Decreto Milleproroghe), è stata spostata sino al 30 giugno 2023 la scadenza del diritto di accedere al “Lavoro agile” per i lavoratori fragili ed è stata reintrodotta, fino alla stessa scadenza, la norma che attribuiva un diritto simile (ma non identico) ai genitori di figli under 14 e alle persone con particolari problemi di salute certificati dal medico competente. Il quadro normativo sembra sufficientemente chiaro per i lavoratori e le lavoratrici fragili, ovvero quelle persone affette da patologie espressamente individuate dal D.M. del Ministero della Salute del 4.2.2022 e al quale compete al Datore di Lavoro (Dirigente Scolastico) richiedere consulto al Medico Competente.

Per tale categoria, il diritto al lavorare in smart working sussiste a prescindere dalla compatibilità della mansione con il lavoro da remoto. Infatti, la Legge prevede che il Datore di Lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l’assegnazione a una mansione diversa che sia compresa nella stessa categoria o aerea di inquadramento.

La Legge non stabilisce la durata del lavoro agile nell’arco della settimana o del mese. Tuttavia, considerato che lo smart working viene configurato come un diritto azionabile su base individuale, sembra chiaro ritenere che la persona interessata abbia diritto, valutate le condizioni, di esigere lo svolgimento integrale della prestazione lavorativa da remoto fino al 30 giugno 2023.

La situazione appare diversa per i genitori con figli “under 14”. Tali lavoratori hanno diritto a chiedere di lavorare in smart working solo se nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore oppure, ove presente, questo non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per cessazione o sospensione dell’attività lavorativa. Dette persone, contrariamente ai “fragili”, non vantano un diritto incondizionato a lavorare in smart working: possono farlo ma solo ove tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della

prestazione lavorativa. In tale caso, quindi, non serve un accordo scritto (come invece previsto per lo smart working ordinario, ma il Datore di Lavoro deve comunque esprimere il suo consenso. Tale consenso non scaturisce da una valutazione totalmente discrezionale, ma deve basarsi su una valutazione compiuta in buona fede, circa la compatibilità delle mansioni del dipendente con il lavoro agile.

Ulteriore importante differenza tra i due Istituti pare sussistere in ordine alla durata della prestazione da remoto, posto che, al contrario di quanto accade per i fragili, per i genitori di under 14 non c'è rischio per la salute e il diritto al lavoro agile non è incondizionato. Ne consegue che il Datore di Lavoro, nel suo giudizio sulla compatibilità, può legittimamente ritenere sostenibile un utilizzo soltanto parziale dello smart working, limitandolo ad alcuni giorni della settimana o del mese.

Il regime previsto per i genitori under 14 si applica anche ai “lavoratori a rischio”, ovvero quei soggetti che non rientrano nell'elenco dei fragili contenuto nel citato DM 4.2.2022, ma comunque, sulla base della valutazione del Medico Competente, ritenuti maggiormente esposti a rischio di contagio. Questa esposizione può dipendere da vari fattori quali l'immunodepressione, svolgimento di terapie salvavita, esiti di patologie oncologiche, età.

Si segnala, per quanto di dovere, che la concreta attuazione dello smart working, nella considerazione che il legislatore, in occasione delle tante proroghe, non ha mai ritenuto opportuno emanare precise indicazioni sulla questione, con la conseguenza che l'attuazione del diritto allo smart working per i “genitori under 14” e “lavoratori a rischio” può essere soggetta ad interpretazione da parte del vertice aziendale.

Il Dirigente Scolastico
Dr. Giuseppe Giovanni Carta
(firmato digitalmente)