

Roma 23/09/2022 Prot. 76

Ai Segretari Generali Regionali  
Alle Strutture Regionali  
Ai Segretari Regionali  
Ai Responsabili Sindacali

## Oggetto: Legge di conversione del Decreto “Aiuti bis” – norme su Smart Working



### L'ARGOMENTO

Il Decreto legge “Aiuti bis”, recentemente convertito in legge, è intervenuto su alcuni importanti ambiti, tra cui il contrasto al caro-energia e carburanti e all'emergenza idrica, il sostegno agli enti territoriali, il rafforzamento delle politiche sociali per tutelare il potere d'acquisto, ed il lavoro agile.



### I DETTAGLI

**Quanto al lavoro agile**, la Legge in sede di conversione ha reintrodotto, sino al 31 dicembre 2022, il vecchio regime dello smart working cosiddetto semplificato, ovvero la possibilità per le aziende di imporre unilateralmente il lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.

Inoltre, in sede di conversione, la Legge ha reintrodotto fino al 31 dicembre 2022 il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori fragili e per i genitori di figli minori di 14 anni. Per i lavoratori fragili (definiti come i dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, ivi inclusi i disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992) la prestazione si svolgerà “di norma” in modalità agile, anche attraverso l'impiego in diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area d'inquadramento

Per quanto riguarda i genitori di figli minori di 14 anni il diritto allo smart working, venuto meno il 31 luglio 2022, viene nuovamente riconosciuto a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia un genitore non lavoratore.

In presenza di accordi collettivi aziendali che regolano lo smart working, i contenuti di tali accordi vengono ovviamente applicati anche in tali casi (esempio diritto di disconnessione, orari della prestazione ecc.). Il diritto a svolgere la prestazione **interamente** in smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli under 14 prevale sugli accordi (e quindi ne supera eventuali limiti come ad esempio il limite massimo di giornate di smart working nella settimana o nel mese).

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE