

**«DECRETO LAVORO» E LAVORO AGILE
PROROGATE LE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LE PERSONE “FRAGILI” O I GENITORI DI FIGLI
MINORI DI 14 ANNI**

L'art. **28-bis** e l'art. **42, c. 3-bis**, del d.l. n. 48/2023 - inseriti dalla legge di conversione n. 85/2023, in vigore dal 4 luglio u.s. - il testo “coordinato” del decreto è pubblicato in questa sezione SINDACALE E PREVIDENZIALE del Notiziario - hanno prorogato i termini di alcune norme transitorie in materia di lavoro agile ^[1]. In particolare:

A) l'art. **28-bis** ha differito (dal 30 giugno) **al 30 settembre 2023** l'efficacia della disposizione dettata dall'art. 1, c. 306, della l. n. 197/2022 ^[2], in base alla quale, **per i soggetti rientranti nelle situazioni di fragilità** ^[3] **di cui al d.m. 4/2/2022** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022), il datore di lavoro “**assicura**” lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2023).

B) il **comma 3-bis dell'art. 42** ^[4] ha prorogato (dal 30 giugno 2023) **al 31 dicembre 2023** le norme di cui all' art. 90, commi 1 e 2, del d.l. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020:

1) la prima (art. 90, c. 1) concerne il diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile - subordinato, però, alla compatibilità con l'attività lavorativa svolta - riconosciuto ai lavoratori dipendenti:

- del settore privato che abbiano almeno un **figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2023);
- che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano **maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente;

2) la seconda (art. 90, c. 2) riguarda la disposizione secondo cui la prestazione in modalità agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

Per quanto precede, per le persone sopra individuate il ricorso al lavoro agile continuerà a essere:

- consentito senza la necessità di stipulare l'apposito accordo individuale previsto dall'art. 19 della legge n. 81/2017 ^[5] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022);
- oggetto di comunicazione - al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - in modalità semplificata; a tal proposito, con una nota pubblicata il 4 luglio u.s. sul proprio portale istituzionale, il citato dicastero «*informa che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei template aggiornati (disponibili cliccando qui) seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato “Lavoro Agile”*».

[1] Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge n. 81/2017 ha introdotto e disciplinato il “lavoro agile” quale 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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, c. 1).

[2] **Art. 1, c. 306, della l. n. 197/2022**

“Fino al 30 giugno 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all’articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l’adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l’applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.”

[3] “... i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104” (art. 26, c. 2, d.l. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020).

[4] **Art. 90, commi 1 e 2, del d.l. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020.**

“1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell’ambito della sorveglianza sanitaria di cui all’articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.”

[5] **Art. 19, legge n. 81/2017**

Forma e recesso

1. L’accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L’accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L’accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell’articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un’adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.