

LAVORO AGILE: PROROGATE AL 31 MARZO 2024 LE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I GENITORI DI FIGLI MINORI DI 14 ANNI E LE PERSONE “FRAGILI”

L'art. 18 bis del d.l. 18/10/23 n. 145, inserito dalla legge di conversione 15/12/23 n. 191 e in vigore dal 17 dicembre u.s. (giorno successivo alla sua pubblicazione nella “Gazzetta Ufficiale” n. 293), ha previsto una proroga del termine stabilito dall'art. 10 del d.l. n. 24/2022, «con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto-legge», e quindi, tramite la modifica dell'art. 90, commi 1 e 2, del d.l. n. 34/2020, quanto segue.

Fino al 31 marzo 2024:

- 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 ^[1] (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 9, 26 e 35 del 2023) 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 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81~art23>) , e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- 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'art. 83 del d.l. n. 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

^[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).