

**LAVORO AGILE  
PROROGATA AL 31 DICEMBRE 2022 LA NORMATIVA EMERGENZIALE**

In occasione della conversione del d.l. 9/8/2022 n. 115 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), la legge 21/9/2022 n. 142 - vigente dal 22 settembre u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 221, il cui testo è riportato negli AFFARI GENERALI di questo notiziario - ha, per effetto degli artt. 23-bis<sup>[1]</sup> e 25-bis<sup>[2]</sup>, prorogato al 31 dicembre 2022 alcune disposizioni dettate in materia di lavoro agile<sup>[3]</sup> dalla normativa emergenziale COVID-19 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 21/2022, 27 e 34 del 2020); in particolare, fino alla fine dell'anno in corso:

- 1) i datori di lavoro privati potranno continuare a ricorrervi in modalità “semplificata”<sup>[4]</sup>, ossia:
  - anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge n. 81/2017 (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 45/2021, 32 e 2 del 2022);
  - con una procedura agevolata nella comunicazione al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dei nominativi delle persone interessate (effettuabile con l'uso dell'apposito applicativo disponibile su [cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it)), in deroga a quanto previsto dall'art. 23, comma 1, della stessa normativa<sup>[5]</sup><sup>[6]</sup>;
- 2) i lavoratori fragili<sup>[7]</sup> continueranno a svolgere «di norma la 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 vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto» (art. 26, comma 2-bis, del d.l. n. 18/2020, richiamato dall'art. 23-bis del d.l. n. 115/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11 e n. 6 del 2022). Per tale tipologia di lavoratori e - beninteso - nei limiti testé indicati, permane quindi il diritto a lavorare in modalità agile;
- 3) i genitori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 14 potranno ricorrervi a condizione che, contestualmente:
  - l'altro genitore lavori e non sia interessato da sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
  - la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

<sup>[1]</sup> Art. 23-bis del d.l. n. 115/2022, inserito dalla legge di conversione n. 142/2022

**“Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14”**

1. All'articolo 10, comma 1-ter, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: “fino al 30 giugno 2022” sono sostituite dalle seguenti: “fino al 31 dicembre 2022”.

2. Il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto-legge, è prorogato al 31 dicembre 2022.

3. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, pari a 18.660.000 euro per l'anno 2022, si provvede quanto a euro 8 milioni mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e quanto a euro 10.660.000 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

<sup>[2]</sup> Art. 25-bis del d.l. n. 115/2022, inserito dalla legge di conversione n. 142/2022

**“Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato”**

1. All'articolo 10, comma 2-bis, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: “31 agosto 2022” sono sostituite dalle seguenti: “31 dicembre 2022”.

[3] Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge 22/5/2017 n. 81 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, comma 1).

[4] **Art. 90, commi 3 e 4, del d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 77/2020**

3. Per l’intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all’articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

[5] **Art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017**

Testo in vigore fino al 31/8/2022	Testo vigente dall’1/9/2022
L’accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all’articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.	Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell’amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall’articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

[6] Relativamente all’obbligo comunicazionale posto in capo al datore di lavoro, l’art. 41-bis del d.l. n. 73/2022, introdotto dalla legge di conversione n. 122/2022 (in vigore dal 20 agosto u.s. - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), ha stabilito - in modo strutturale e ordinario - che, dall’1 settembre 2022, il datore di lavoro “comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate” con il decreto ministeriale 22/8/2022 n. 149 (d.m.). Pertanto, a fronte della sopravvenuta proroga al 31 dicembre 2022 della modalità semplificata, solo **a decorrere dall’1 gennaio 2023, per adempiere al menzionato obbligo, il datore di lavoro dovrà, in ottemperanza a quanto stabilito dal d.m.:**

- **compilare l’apposito modulo (allegato 1 al d.m.) disponibile al portale <https://servizi.lavoro.gov.it> e accessibile tramite autenticazione SPID e CIE;**
- **trasmetterlo con le modalità tecniche di cui all’allegato 2 al d.m.**

[7] Ossia “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, comma 2, del d.l. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020).