

LAVORO AGILE**PROROGATE AL 30/6/2023 LE DISPOSIZIONI RIGUARDANTI I LAVORATORI “FRAGILI” O GENITORI DI FIGLI MINORI DI 14 ANNI**

La legge 24/2/23 n. 14 - in vigore dal 28 febbraio u.s. (giorno successivo alla sua pubblicazione nella “Gazzetta Ufficiale” n. 49), di conversione del d.l. n. 198/2022, recante «Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi» - ha, tra l'altro, **prorogato al 30 giugno 2023 alcune misure dettate in materia di lavoro agile** ^[1] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 1/2023 e 21/2022); fino a tale data infatti, senza che sia necessaria la stipula di un apposito accordo individuale (previsto, di norma, dall'art. 19 della legge n. 81/2017 ^[2] - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022):

- 1) i **lavoratori fragili** ^[3] - individuati dal decreto interministeriale 3/2/22 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022) - potranno continuare a svolgere la prestazione in questa modalità “*anche* (dopo il 31 marzo 2023, ex art. 1, c. 306, legge n. 197/2022, come modificato dall'art. 9, c. 4-ter, del d.l. n. 198/2022 ^[4]) 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”;
- 2) i genitori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 14 potranno ricorrervi ^[5] (come peraltro successo fino al 31 dicembre 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022) **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.

^[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. 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.

[3] "...i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, 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. 9, c. 4-ter, d.l. n. 198/2022 (questo comma è stato inserito, in sede di conversione, dalla legge n. 14/2023)
Al comma 306 dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197, le parole: «31 marzo 2023» sono sostituite dalle seguenti: «30 giugno 2023».

[5] Art. 9, c. 5-ter, d.l. n. 198/2022 (questo comma è stato inserito, in sede di conversione, dalla legge n. 14/2023)
Il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 (il 31 dicembre 2022, N.d.R.), 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 (tale disposizione è l'art. 90, commi 1 e 2, del d.l. n. 34/2020, sotto riportato [6], N.d.R.), è prorogato al 30 giugno 2023.

[6] Art. 90, commi 1 e 2, d.l. n. 34/2020 (convertito dalla legge n. 77/2020)

Lavoro agile

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 comorbidità 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.