

Novità in materia di lavoro agile: la conversione del “Decreto Aiuti bis”

- Settembre 2022 -

Il **Decreto Legge 09/08/2022, n. 115**  (c.d. “**Decreto Aiuti bis**”) recante “Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali”, è stato convertito, con alcune importanti modifiche, in **Legge 21/09/2022, n. 142** (Gazzetta Ufficiale del 21/09/2022 n. 221).



Alcune novità hanno interessato il **lavoro agile**.

Lavoro agile semplificato

[Art. 25-bis, DL 115/2022, in relazione all'art. 10, comma 2-bis, DL 24/2022 e all'art. 90, commi 3 e 4, DL 34/2020]

La norma ha prorogato **dal 31/08/2022 al 31/12/2022**:

- la facoltà di attivare il lavoro agile **senza stipulare l'accordo individuale**. Naturalmente **non vi è alcun divieto** di sottoscrivere accordi individuali, cosa che, a ben vedere, i datori di lavoro hanno ormai già fatto, dato che dal 01/09/2022 ciò era tornato obbligatorio. Naturalmente eventuali **norme incompatibili** con il regime transitorio (ad es. sui lavoratori fragili → vd. *infra*)

contenute negli accordi individuali saranno inefficaci. Inoltre i datori di lavoro, avvalendosi della facoltà concessa fino al 31 dicembre, potranno **modificare l'organizzazione del lavoro**, superando temporaneamente gli eventuali accordi stipulati. Infine la norma - prorogando retroattivamente, senza soluzione di continuità, l'efficacia della disposizione che contempla tale facoltà - **sana** ipotetiche carenze nella conclusione degli accordi individuali di *smart working* nel periodo 1° - 22 settembre 2022;

- la possibilità del datore di lavoro di **comunicare telematicamente** al Ministero del lavoro in modalità semplificata lo *smart working*. Il ripristino della modalità emergenziale si inserisce - probabilmente sostituendosi per la durata della proroga - nell'ambito della modifica contenuta nel cosiddetto "Decreto Semplificazione", che ha reso stabile e strutturale l'utilizzo delle **forme di comunicazione semplificate** al Ministero del Lavoro in caso di ricorso al lavoro agile; peraltro la nuova procedura non era allo stato ancora attiva per i c.d. invii massivi;

- la possibilità di fornire ai lavoratori in *smart working* l'**informativa in materia di salute e sicurezza** tramite email, utilizzando la documentazione messa a disposizione dall'INAIL.

Lavoratori fragili e lavoratori con figli minori di anni 14

[Art. 23-bis, DL 115/2022, in relazione all'art. 26, commi 1 e 2-bis, DL 18/2020]

La norma ha prorogato:

- **dal 30/06/2022 al 31/12/2022** il diritto allo *smart working* per 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;

- **dal 31/07/2022 al 31/12/2022**, sulla base delle **valutazioni dei medici** competenti, il diritto allo *smart working* 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 morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. Va però osservato che, durante il periodo pandemico, tali lavoratori venivano individuati nell'ambito della **sorveglianza sanitaria eccezionale** (art. 83, DL 34/2020) che **non è stata prorogata** e quindi andrebbe chiarito se questa tutela rivive effettivamente e con quali modalità;

- **dal 31/07/2022 al 31/12/2022** il diritto allo *smart working* per 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 e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

Le menzionate categorie di lavoratori svolgeranno «*di norma la prestazione lavorativa in modalità agile*» eventualmente con l'**assegnazione a una mansione differente** o lo **svolgimento di attività di formazione professionale** anche da remoto.