

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

**Dott. Stefano Dani**

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 22/05/2020

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n.19

## DECRETO “RILANCIO”: DIRITTO AL LAVORO AGILE PER I GENITORI CON ALMENO UN FIGLIO MINORE DI 14 ANNI

### RIFERIMENTI

- Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, articolo 90

### IN SINTESI

*L'articolo 90 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 (cd. Decreto “Rilancio”) prevede che i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni hanno diritto a prestare l'attività lavorativa in modalità agile fino al termine dello stato di emergenza (attualmente previsto per il 31 luglio 2020), anche in assenza dell'accordo individuale.*

*Il diritto al lavoro agile è riconosciuto, ai suddetti lavoratori, solo se nel nucleo familiare l'altro genitore non sia*

*– beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (ad esempio: NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.)*

*o*

*– non lavoratore.*

**Fino al 31 luglio 2020** (data in cui termina lo stato di emergenza sanitaria), i genitori lavoratori dipendenti del **settore privato** che hanno **almeno un figlio minore di 14 anni**, hanno **diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza dell'accordo individuale, utilizzando eventualmente strumenti informatici di loro proprietà qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Lo prevede l'articolo 90 del DL n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d Decreto “Rilancio”), pubblicato sul S.O. n. 21 alla G.U. n. 128/2020.

In particolare, il suddetto articolo 90, in vigore dal 19 maggio 2020, stabilisce che:

*“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.*

*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. (...).”*

Preme evidenziare che il diritto al lavoro agile viene riconosciuto, ai lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni, solo se:

- nel nucleo familiare l’**altro genitore non sia**
  - **beneficiario di strumenti di sostegno al reddito** in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa (ad esempio: NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.) o
  - non **lavoratore**;
- l’attività lavorativa sia **compatibile** con tale forma organizzativa.

## ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

In deroga alle regole generali contenute nella Legge n. 81/2017 ed al fine di agevolare l’operato delle aziende in questa particolare situazione di emergenza sanitaria, il ricorso al lavoro agile può avvenire, come sopra anticipato, **anche in assenza dell’accordo individuale** sottoscritto con il lavoratore interessato.

Resta fermo, tuttavia, il rispetto dell’obbligo informativo previsto dall’articolo 22 della Legge n. 81/2017 ai sensi del quale il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore agile, è tenuto a consegnare al dipendente interessato ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Si ritiene confermato, a tale proposito, che per adempiere al predetto obbligo i datori di lavoro possano utilizzare, in via telematica, l’“Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile” disponibile sul portale dell’INAIL.

Preme evidenziare che, ai sensi dell’articolo 90, comma 3, del Decreto “Rilancio”, i datori di lavoro del settore privato devono **comunicare (tramite il nostro Studio)** al Ministero del Lavoro i **nominativi** dei lavoratori e la **data di cessazione** della prestazione di lavoro in modalità agile.

**Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani**