

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 LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 27/03/2023

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n° 6

Oggetto: **LAVORO AGILE: IL PUNTO E LE CRITICITÀ DA RISOLVERE**

- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017, articoli 18-23**
- **Legge n. 14 del 24 febbraio 2023**

Nella presente Circolare si fa il punto sulla **disciplina del lavoro agile** alla luce delle novità in vigore **dal 28 febbraio 2023**, data di entrata in vigore della **Legge n. 14/2023**, di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. n. 198/2022 (cd. "*Decreto Milleproroghe*"), evidenziando, in particolare, i **dubbi ancora da risolvere**.

REGIME ORDINARIO

Lo smart working trova la sua regolamentazione e definizione nell'ambito della **Legge n. 81/2017** (artt. 18-23).

Il datore di lavoro, che adotta la modalità agile di esecuzione della prestazione, è tenuto a:

- stipulare un **accordo individuale** secondo i requisiti definiti dalla Legge n. 81/2017 e dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021;
- predisporre e consegnare al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'**informativa sui rischi generali e specifici**, prevista dall'art. 22, Legge n. 81/2017;
- **comunicare telematicamente** entro il termine di **5 giorni** al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro rese in modalità agile.

REGIME TRANSITORIO PER TALUNE CATEGORIE

La **Legge n. 14/2023**, di conversione del D.L. n. 198/2022 (cd. "*Decreto Milleproroghe*") ha previsto **fino al 30 giugno 2023**:

- la **proroga**, ulteriore rispetto a quella sancita dalla Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023), del diritto al **lavoro agile** per i datori di lavoro, del **settore pubblico e privato**, che hanno alle proprie dipendenze lavoratori, rientranti nelle situazioni di **fragilità** specificamente individuate nel D.M. 4 febbraio 2022;
- la **reintroduzione del diritto** al lavoro agile per i lavoratori dipendenti, **dipendenti, pubblici e privati**, che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano **maggiormente esposti a rischio di contagio dal 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 possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio;

- il **ripristino** della misura che prevede l'accesso al lavoro agile anche per i **genitori che hanno almeno un figlio minore di 14 anni**, esclusivamente per il **settore privato**, come specificato espressamente dall'art. 90, D.L. n. 34/2020, 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.

A differenza che per gli **“iperfragili”** (da D.M. 4 febbraio 2022), ove il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è espressamente assicurata anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento (art. 1, c. 306 Legge n. 197/2022), il diritto al lavoro per i genitori con figli sotto i 14 anni e ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2 (categoria solo in parte sovrapponibile a quella degli “iperfragili”) è **invece espressamente condizionato alla compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (art. 90, D.L. n. 34/2020)**.

Non è chiaro se, per la mancanza di limitazioni espresse, il diritto al lavoro agile equivalga alla garanzia di un diritto assoluto a **lavorare integralmente** al di fuori dei locali aziendali. Per i lavoratori “iperfragili” si potrebbe propendere per una risposta affermativa proprio per il maggior rischio per la salute al quale verrebbero esposti in caso di lavoro pure in presenza, anche se temporaneamente verrebbe meno quell’*“alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali”* prevista proprio dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021. In assenza di una precisa disciplina normativa, il Ministero non è mai intervenuto ad offrire delucidazioni sul punto.

Come si evince dal **Manuale di comunicazione del lavoro agile**, in relazione alle categorie **“lavoratori fragili”** e **“genitori di figli under 14”**, per le quali vige il particolare regime transitorio fino al 30 giugno 2023, quindi, è possibile procedere al lavoro agile **anche senza un accordo individuale**, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi (artt. 18-23 Legge n. 81/2017).

PRIORITÀ AL LAVORO AGILE

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 18, c. 3-bis **Legge n. 81/2017**, come modificato dal D.Lgs n. 105/2022, i datori pubblici e privati che **stipulino accordi per l'esecuzione della prestazione in modalità agile** sono tenuti in ogni caso a riconoscere **priorità** alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori:

- **con figli fino a 12 anni di età;**
- **senza limite di età nel caso di figli disabili** (art. 3, c. 3, Legge n. 104/1992);
- **con disabilità in situazione di gravità accertata** (art. 4, c. 1, Legge n. 104/1992);
- **caregivers** (art. 1, c. 255, Legge n. 205/2017).

STUDIO PERUZZI E TRIGGIANI