

Smartworking, dal 22 settembre la proroga per fragili e con figli under 14

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione n.112 del decreto Aiuti-bis viene ripristinato dal 22 settembre fino al 31 dicembre il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili e per i genitori di figli under 14, a condizione che sia compatibile con le mansioni. Sempre fino alla fine dell'anno, viene prorogata la facoltà, per il datore di lavoro di decidere unilateralmente il ricorso allo smart working, con modalità semplificata, senza passare per l'accordo individuale con il lavoratore. Sono le novità introdotte durante il percorso parlamentare della conversione in legge del Decreto Aiuti bis.

Accordo tra le parti

Ricordiamo in premessa, che il **lavoro agile** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita di norma 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. 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. Va garantita la parità di trattamento economico con chi svolge la stessa mansione interamente in presenza.

Le condizioni valide al riconoscimento della fragilità

Iniziamo dalla proroga dal 30 giugno al 31 dicembre che riguarda che riguarda i lavoratori fragili, sia dipendenti pubblici che privati, che potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Per avere riconosciuta la condizione di lavoratore fragile occorre rientrare in una delle seguenti condizioni:

- riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104);
- possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (la certificazione deve essere rilasciata, qualora non sussista il verbale di riconoscimento della condizione di handicap, dagli organi medico legali dell'azienda sanitaria locale competente per territorio).

Genitori con figli Under 14

Per i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni il diritto al ricorso al lavoro agile è prorogato dal 31 luglio al 31 dicembre 2022, se compatibile con le caratteristiche della prestazione. Sono fissate alcune condizioni: nel nucleo familiare non deve esserci un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e non deve esserci un genitore non lavoratore.



Lavoratori con patologie a rischio

Beneficiano della proroga - la scadenza passa dal 31 luglio al 31 dicembre 2022 - anche i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio Covid, 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 (dall'inglese comorbidity, **cioè da coesistenza di più patologie diverse in uno stesso individuo**) che possano caratterizzare **una situazione di maggiore rischio**.

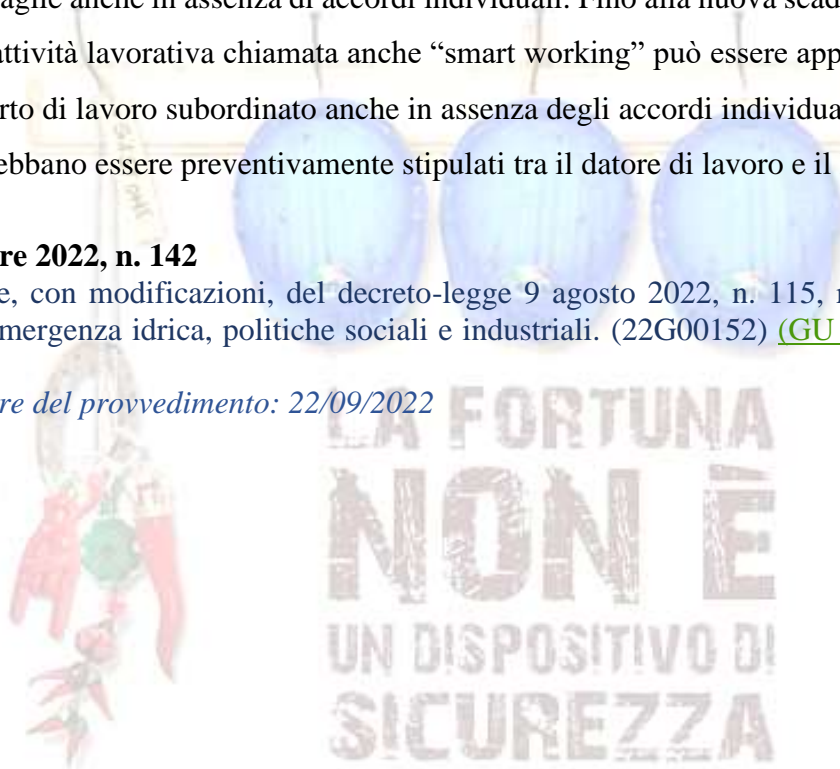
Proroga del lavoro agile senza accordo individuale

Si proroga dal 31 agosto al 31 dicembre 2022 pure il termine che consente nel settore privato al datore di lavoro di ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali. Fino alla nuova scadenza, dunque, la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa chiamata anche "smart working" può essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali che la legge n. 81/2017 prevede, di norma, debbano essere preventivamente stipulati tra il datore di lavoro e il lavoratore.

LEGGE 21 settembre 2022, n. 142

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali. (22G00152) ([GU Serie Generale n.221 del 21-09-2022](#))

note: Entrata in vigore del provvedimento: 22/09/2022





UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALMECCANICI

PILLOLE DI SICUREZZA

3



LA FORTUNA
NON È
UN DISPOSITIVO DI
SICUREZZA

Regolamento dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



Proroga dello Smart Working

La sicurezza è una cartella alla vita.