Lavoro agile – novità introdotte dalla legge 21 settembre 2022, n. 142 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (cd Aiuti bis)

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2022

Il DL Aiuti bis (DL 115/2022) è stato convertito, con modifiche, nella legge n. 142/2022, **in vigore dal 22 settembre 2022**.

In tema di **lavoro agile**, nel percorso di conversione sono state introdotte due importanti novità agli articoli 23bis e 25bis.

1. Con l'art. **23bis**[1]il legislatore proroga con il **comma 1** fino al **31 dicembre 2022** il termine previsto dall'art. 10, comma 1-ter, del DL n. 24/2022, relativo alle misure in materia di lavoro agile previste in favore dei **lavoratori fragili** (art. 26, comma 2-bis, del DL n. 18/2020.

Si evidenzia, a questo proposito, che la proroga è relativa ai soggetti indicati nell'articolo 26, comma 2-bis, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni (lavoratori con riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da

esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita).

Con il **comma 2**, la norma proroga, inoltre, fino **31 dicembre 2022**, il termine previsto dall'art. 10, comma 2, del DL n. 24/2022 (con riferimento all'art. 90, commi 1 e 2, del DL n. 34/2020) relativo alla previsione secondo la quale i **genitori lavoratori dipendenti del settore privato**, **con almeno un figlio minore di anni 14**, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche attraverso propri strumenti informatici qualora non siano forniti dal datore di lavoro, 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 che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La proroga prevista nel richiamato comma 2 fa riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano 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, e che non vi sia genitore non lavoratore) ed ai lavoratori 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.

La norma non proroga, invece, la previsione del comma 2 dell'art. 26 del DL 18/2020, ossia quella relativa alla equiparazione della assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per alcune tipologie di fragilità, oggetto di esplicita richiesta delle parti sociali nel Protocollo del 30

giugno 2022.

2. Con l' **25bis**[2]viene prorogato fino al **31 dicembre 2022** il termine previsto dall'art. 10, comma 2-bis, del DL n. 24/2022 relativo alla disposizione dell'art. 90, commi 3 e 4, del DL n. 34/2020[3], secondo il quale i datori di lavoro del settore privato comunichino al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile e che questa modalità di lavoro possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato e **senza necessità di accordo**.

L'applicabilità della procedura semplificata descritta dall'art. 90 del D.L. n. 34/2020 era stata prorogata anche a seguito della cessazione dello stato di emergenza e, da ultimo, il D.L. n 24/2022 ne aveva disposto la efficacia fino al 31 agosto 2022.

La lettura delle due disposizioni introduce alcuni **elementi di riflessione**.

In vista del superamento del regime semplificato previsto per far fronte all'emergenza pandemica, l'art. 41-bis del D.L. 73/2022 aveva reso strutturale ed obbligatoria, a decorrere dal 1° settembre 2022, la procedura di comunicazione telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza obbligo di allegare l'accordo individuale, **la cui stipulazione è comunque richiesta ai sensi della citata legge n. 81/2017**.

Le proroghe in esame **modificano nuovamente il quadro normativo di riferimento** e introducono una serie di rilevanti **conseguenze interpretative ed applicative che si ritiene di poter interpretare come segue**:

1. fino al 31 dicembre 2022 "*coesistono*" due regimi: quello fondato sugli accordi (stipulati a seguito del venir meno del regime semplificato a decorrere dal 1° settembre 2022) e quello della determinazione unilaterale del datore di lavoro (fino al 31 dicembre 2022).

La norma non reintroduce il lavoro agile cd unilaterale dopo un periodo di vigenza dell'obbligo dell'accordo, ma proroga retroattivamente – senza soluzione di continuità – l'efficacia della disposizione che contempla tale facoltà. Ne consegue che, anche nel periodo dal 1° al 22 settembre 2022, il datore di lavoro avrebbe potuto disporre lo smart work unilaterale e la norma in vigore da oggi "sana" quindi ipotetiche disposizioni unilaterali di smart work, che altrimenti sarebbero state illegittime. Si determina, così, un effetto di continuità rispetto alla normativa eccezionale previgente.

In questo caso, si ritiene che gli accordi stipulati possano restare applicabili, salvo che il datore di lavoro, avvalendosi della facoltà concessa fino al 31 dicembre, intenda modificare l'organizzazione del lavoro (ad esempio, per procrastinare la gestione flessibile della fase di uscita dalla pandemia), così superando (temporaneamente) gli eventuali accordi stipulati ed applicando unilateralmente la modalità del lavoro agile.

Così come si deve ritenere che resti valido un ipotetico (ed improbabile) atto datoriale che, nel periodo 1° – 22 settembre 2022, abbia adottato lo smart work unilaterale senza stipulare l'accordo previsto dalla legge n. 81/2017.

1. Per i lavoratori indicati nell'art. 23bis, per i quali la legge prevede un "diritto" a prestare l'attività lavorativa in modalità agile (art. 90, comma 1, DL 34/2022 e s.m.i.), ***si ritiene che tale diritto prevalga sull'eventuale accordo nel frattempo stipulato tra impresa e lavoratore, con evidente sospensione***

dell'accordo e rideterminazione della modalità di esecuzione della prestazione.

Tale diritto, ovviamente, prevale, laddove esercitato, anche sulla eventuale determinazione unilaterale che il datore di lavoro intendesse assumere.

1. Analogamente, per i genitori di figlio infraquattordicenne e per i lavoratori indicati dal medico competente come fragili, ***si ritiene che il diritto previsto dalla legge prevalga, laddove esercitato, sia sull'accordo eventualmente stipulato nel frattempo sia sulla eventuale determinazione unilaterale da parte del datore di lavoro.***

[1] « Art. 23-*bis*. — *(Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14)* — 1. All'articolo 10, comma 1-*ter*, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: "fino al 30 giugno 2022" sono sostituite dalle seguenti: "fino al 31 dicembre 2022".

2. Il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, 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, è prorogato al 31 dicembre 2022.
3. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, pari a 18.660.000 euro per l'anno 2022, si provvede quanto a euro 8 milioni mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28

gennaio 2009, n. 2, e quanto a euro 10.660.000 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

[2] « Art. 25-*bis*. – *(Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato)* – 1. All'articolo 10, comma 2-*bis*, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: "31 agosto 2022" sono sostituite dalle seguenti: "31 dicembre 2022˝ ».

[3] "3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici,

limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL)".

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE | INCONTRO B2B CON AZIENDE IRANIANE (importatori di Stone processing equipment and machinery) 3 Ottobre 2022

scritto da Monica De Carluccio | Settembre 23, 2022
La Camera di Commercio e Industria Italo-Iraniana organizza, in collaborazione con l'Ambasciata d'Iran in Italia, l"Industry, Mine & Trade Organization" del Razavi Khorasan e Unindustria, per la giornata del 3 ottobre prossimo una **sessione di B2B**, a partire dalle ore 15:00 con una delegazione di aziende iraniane, di cui alleghiamo i company profiles.

La delegazione, composta da **23 aziende iraniane,** è alla ricerca di **fornitori** e **partner commerciali italiani** (afferenti ai comparti "Mine / Manufacturer of stone processing and cutting machines /Stone processing equipment and machinery)

I B2B si terranno a Roma presso la sede di "Unindustria", Unione degli Industriali di Roma e Lazio (Via Andrea Noale, 206, 00155 Roma RM).

Alla presenza del Presidente dell’Industry, Mine & Trade Organization del Razavi Khorasan, regione tra le più importanti dell’Iran per posizione logistica ed i rapporti anche con i Paesi dell’Asia Centrale, la sessione di B2B sarà introdotta da:

– S.E. Hamid Bayat – Ambasciatore dell’Iran in Italia

– Giuseppe Zampini – Presidente della Camera di Commercio e industria Italia-Iran

– Francesco Maria Dandini de Sylva – Presidente della Sezione Mineraria di Unindustria

– Amir Reza Rajabi – Presidente della Razavi Khorasan Industry, Mine & Trade Organization

Trasmettiamo in allegato i Company Profile delle aziende che faranno parte della delegazione e le loro richieste/offerte per i B2B con le aziende italiane.

Per prendere parte all’evento le imprese potranno inviare la loro adesione ai nostri uffici entro e non oltre

---

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA

DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022

https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2022/09/selezione-articoli_22_09_2022.pdf

---

Salerno area critica, ora più interventi

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 1

Nuovo responsabile in Unicredit Italia nell'area meridionale

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 5

Pannelli in multiproprietà, primo progetto per energivore

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 10

Porti, domanda di ormeggi in aumento di oltre il 4%

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 15

Smart working nel privato senza accordo individuale

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 17

Farinetti (Eataly) / “Bonomi

ci farà crescere negli Usa”

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 20

Eataly, Investindustrial entra con il 52%

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 21