

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita 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 per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Smart Working Semplificato "Aiuti-bis"

«Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali».

Legge 21 settembre 2022, n. 142, di conversione del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, artt.23-bis e 25-bis.

La Legge 142/2022, ha esteso al **31 dicembre 2022** il **diritto di prestare l'attività in modalità agile** per i **lavoratori fragili** e per i **genitori di figli minori di 14 anni**, oltre che per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2.

Inoltre, ha reintrodotto la **proroga del lavoro agile semplificato sino al 31 dicembre 2022**, e, quindi, la possibilità di **attivare** lo Smart Working **senza accordo individuale tra le parti, per tutti i lavoratori del settore privato**.

Lavoratori Fragili

Al **31 dicembre 2022** è esteso il diritto allo Smart Working per i **lavoratori fragili**, dipendenti **pubblici e privati** in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, che attesti una condizione di rischio da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (Legge 104/92, articolo 3, comma 3).

Si sottolinea che, è possibile accedere allo Smart Working, anche attraverso **l'adibizione ad una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento**, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di percorsi di formazione professionale, anche da remoto.

Lavoratori genitori di figli under 14

Al **31 dicembre 2022** è prorogato 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 tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia non ci sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o un genitore non lavoratore.

Lavoratori a rischio Covid

Al **31 dicembre 2022** è prorogato, 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 sempre dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Gli **accordi stipulati in data antecedente** alla data dell'entrata in vigore della suddetta Legge, restano applicabili, salvo che intervengano esigenze in merito a una variazione nell'organizzazione del lavoro.

Scheda aggiornata al 28 settembre 2022

Alice Locci 348 95 01 793 - a.locci@cisl.it **Dip.Politiche Sociali**

Stefania Fragomena 347 88 26 357 - s.fragomena@cisl.it **Dip. Mercato del Lavoro**