

**STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO**  
**SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI**

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 51/2022**

**Genova, 01/11/2022**

**Oggetto: IL LAVORO AGILE - INDICAZIONI VALIDE FINO AL 31  
DICEMBRE 2022**

La L. 142/2022, di conversione del D.L. 115/2022, ha prorogato sino al 31 dicembre 2022 la disciplina semplificata per lo smart working. Oltre a ciò, ha disposto la proroga dello smart working anche per lavoratori fragili e genitori di figli under 14, di fatto mantenendo in essere le semplificazioni, in ordine alla non necessità dell'accordo individuale e alla modalità di comunicazione obbligatoria, introdotte nella fase emergenziale pandemica.

In sintesi, vengono prorogati al 31 dicembre 2022:

- assenza di accordo individuale per attivare lo smart working;
- comunicazione semplificata anche massiva dello smart working;
- diritto allo smart working per i lavoratori fragili;
- diritto allo smart working per lavoratori genitori di figli under 14;
- diritto allo smart working per i 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 comorbilità.

In relazione alla possibilità di utilizzare lo smart working anche in assenza dell'accordo individuale è opportuno ricordare che è sempre vigente l'obbligo di fornire ai lavoratori l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale obbligo è assolvibile anche utilizzando il fac simile messo a disposizione dall'Inail sul proprio sito.

È, però, opportuno precisare che, qualora le parti volessero utilizzare lo smart working anche oltre il 31 dicembre 2022, sarà necessario sottoscrivere l'accordo individuale, così come, qualora lo stesso fosse già stato sottoscritto nel periodo antecedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione (quindi tra il 1° settembre e il 21 settembre 2022), le parti dovranno attenersi a quanto concordato per iscritto.

Come anticipato, la comunicazione, tramite il canale ClicLavoro, potrà, almeno fino al 31 dicembre 2022, seguire le regole vigenti nella fase emergenziale, derogando quanto previsto dall'articolo 23, L. 81/2017.

Stanti le difficoltà operative dei sistemi informatici, il Ministero del lavoro aveva consentito di differire gli obblighi di comunicazione con la modalità ordinaria, per quanti avessero sottoscritto accordi dal 1° settembre 2022 al 1° novembre 2022.

In merito, poi, all'estensione a fine anno del diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per fragili e genitori di figli under 14, è utile precisare che essa potrà essere utilizzata da questi lavoratori anche oltre gli eventuali limiti individuali desunti negli accordi individuali, previa richiesta scritta al datore di lavoro.

Per i lavoratori fragili (portatori di disabilità grave, immunodepressi o condizione di rischio derivante da esiti di patologie oncologiche o terapie salvavita) trova ancora applicazione la disposizione che consente lo svolgimento del lavoro a distanza, ovviamente quando compatibile con le mansioni svolte, anche con adibizione a mansione diversa, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto. L'attivazione dello smart working avverrà, anche in questo caso, previa specifica richiesta da parte del lavoratore.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato  
Consulenti del Lavoro  
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**