



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

**Ai Clienti in indirizzo**  
**Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 19 giugno 2020.

**Oggetto: Diritto al lavoro agile – genitori con almeno un figlio minore di 14 anni.**

Come noto il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa disciplinata dal Decreto Legislativo 81/2017 - articoli dal 18 al 23. In deroga alle regole generali stabilite nella Legge n. 81/2017, l'articolo 90 del DL n. 34 del 19 maggio 2020 (cd Decreto "Rilancio"), pubblicato sul SO n. 21 alla GU n. 128/2020 ha previsto che:

fino al 31 luglio 2020 (data in cui termina lo stato di emergenza sanitaria), i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza dell'accordo individuale con il datore di lavoro, ed eventualmente anche con strumenti informatici di loro proprietà qualora non siano previsti dal datore di lavoro.

Preme evidenziare il diritto al lavoro agile viene riconosciuto, ai lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che:

- nel nucleo familiare l'altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (ad esempio: NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.),
- l'altro genitore sia lavoratore,
- che le mansioni, la prestazione lavorativa sia compatibile con tale forma organizzativa.

NB) il diritto al lavoro agile è una novità strettamente connessa alla fase emergenziale, essendo finalizzata a consentire la cura familiare dei figli considerata la non ripartenza delle attività scolastiche e la parziale ripartenza dei centri estivi. Non si tratta quindi di un "generale diritto" del lavoratore al lavoro agile che metterebbe in discussione il potere organizzativo del datore di lavoro, ma di un diritto temporalmente limitato alla fase di emergenza che termina il 31/7/2020.

Si ritiene opportuno che i lavoratori titolari del diritto che intendono iniziare a svolgere la prestazione lavorativa con la modalità di lavoro agile presentino richiesta scritta al datore di lavoro.

### Adempimenti del datore di lavoro

Sempre in deroga alle regole generali stabilite nella Legge n. 81/2017, il Decreto Rilancio ha confermato quanto previsto nei precedenti interventi normativi, pertanto fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica 31/7/2020, e comunque non oltre il 31/12/2020:

- il ricorso al lavoro agile può avvenire, anche in assenza dell'accordo individuale sottoscritto con il lavoratore interessato, è sufficiente una dichiarazione unilaterale del datore di lavoro o una richiesta scritta del lavoratore avente diritto al lavoro agile;
- con modalità semplificata i datori di lavoro 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 sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Resta fermo, tuttavia, il rispetto dell'obbligo informativo previsto dall'articolo 22 della Legge n. 81/2017 ai sensi del quale il datore di lavoro, è tenuto a consegnare al dipendente interessato al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Si ritiene confermato, a tale proposito, che per adempiere al predetto obbligo i datori di lavoro utilizzati, in via telematica, l'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, disponibile sul portale INAIL.

I Professionisti e Collaboratori dello Studio sono a disposizione per approfondimenti e valutazioni specifiche.

Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA