

La legge di bilancio 2018 modifica la legge 81/2017, aggiungendo all'articolo 18, dopo il comma 3, il 3-bis: «I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104».

La legge 81/2017, lo ricordiamo, disciplina in maniera organica la materia del lavoro autonomo non imprenditoriale e regola il cosiddetto "lavoro agile" (anche detto *smart working*). Questo trova applicazione nel rapporto di lavoro subordinato sia pubblico che privato.

L'articolo 18 della legge 81/2017 definisce il lavoro agile quale 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.

La prestazione lavorativa viene pertanto 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 e il datore di lavoro è respon-

Impiego "agile", priorità per i lavoratori caregiver

La legge di bilancio 2018 prevede una corsia preferenziale di accesso allo smart working per i genitori che assistono un figlio con grave disabilità. Che così possono lavorare da casa, conciliando meglio le esigenze personali e familiari



sabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Si tratta, in qualche maniera, di un'evoluzione del telelavoro che tende a cogliere ancor meglio le opportunità date dalle nuove tecnologie, che consentono di coniugare prestazione lavorativa ed esigenze personali e familiari.

Il lavoro agile, così come il telelavoro, non è una nuova tipologia contrattuale, ma una possibile modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Trova applicazione nel rapporto di lavoro privato subordinato, a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parzia-

le ed è riconosciuto anche per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche; non è invece previsto per il lavoratore autonomo. Scopo del lavoro agile, istituito dalla legge 81/2017, è proprio quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ora il governo, con questa innovazione, individua nei genitori con figli con grave disabilità una fra le categorie di lavoratori che più necessitano di questa possibilità, la quale consente peraltro di tutelare più agevolmente le esigenze di cura e assistenza.