

Roma 02/03/2023 Prot. 15

Ai Segretari Generali Regionali  
Alle Strutture Regionali  
Ai Segretari Regionali  
Ai Responsabili Sindacali

## Oggetto: Legge 14/2023 – Conversione Decreto-legge Milleproroghe



### L'ARGOMENTO

La Legge 24 febbraio 2023 n. 14, di conversione del Decreto-legge 29 dicembre 2022 n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (cd. Milleproroghe), ha introdotto misure in ambito lavoristico e previdenziale.



### I DETTAGLI

**In tema di lavoro**, la Legge di conversione ha previsto:

- la proroga al 30 giugno 2023 del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, fragili rientranti nelle condizioni di fragilità di cui al Decreto ministeriale 4 febbraio 2022 o più esposti a rischio di contagio su indicazione dei medici competenti: si tratta dei lavoratori affetti da una delle "patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" elencate dallo stesso D.M. e debitamente comprovate da una certificazione rilasciata dal medico del servizio sanitario nazionale. La Legge conferma la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, purché inquadrate nella stessa categoria e livello del contratto collettivo applicato;
- la proroga al 30 giugno 2023 del diritto al lavoro agile per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, terminato il 31 dicembre 2022, e subordina l'esercizio del diritto alla condizione che l'altro genitore sia un lavoratore o che non stia beneficiando di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- l'estensione a tutto il 2023 dell'operatività del Fondo Nuove Competenze: i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale potranno prevedere, anche per il 2023, specifiche intese di rimodulazione di parte dell'orario di lavoro al fine di permettere al personale la frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze, in relazione a mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa. La spesa relativa alle ore di formazione, contributi previdenziali e assistenziali inclusi resta a carico del Fondo Nuovo Competenze, costituito presso

l'ANPAL (Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro). Per accedere al contributo finanziato, oltre alla stipula degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro è necessario procedere a inviare le domande contenenti i progetti formativi tramite la piattaforma dedicata dell'ANPAL.

**In tema di previdenza**, la Legge ha previsto:

- la proroga al 2026 della possibilità per i lavoratori interessati da accordi di incentivazione all'esodo previsti dall'art.4 della legge 92/2012 (cd "isopensioni") di accedere al pensionamento anticipato qualora raggiungano i termini minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (in luogo di 4 anni). Ovviamente tale possibilità deve essere prevista dagli specifici accordi aziendali di incentivazione all'esodo.

Cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale