

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 27/10/2020

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n. 37

Oggetto: **Smart working emergenziale: come orientarsi tra vecchie e nuove regole**

Fino al 31 dicembre 2020 si potrà applicare lo smart working semplificato. A dispetto delle originarie intenzioni del legislatore, la disciplina del lavoro agile dall'inizio del lockdown ad oggi si è appesantita di regole ed eccezioni che hanno finito per irrigidire la natura dello strumento consigliato dal legislatore come misura di prevenzione aziendale contro il rischio di contagio da COVID-19. Cosa deve fare l'azienda in caso di lavoratori genitori in quarantena scolastica (e no) del figlio minore di anni 14 o con figli disabili gravi, di dipendenti disabili gravi, immunodepressi o con ridotta capacità lavorativa o di lavoratori fragili?

Negli ultimi mesi, si sono susseguiti, a ritmo incalzante, numerosi provvedimenti d'urgenza per gestire l'emergenza epidemiologica con l'obiettivo di assicurare la continuità produttiva per le imprese tutelando la sicurezza dei lavoratori.

Sin dai primi interventi, il Governo ha sempre consigliato – a tali fini - il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte dal proprio domicilio o in modalità a distanza. Ma pur semplificando gli adempimenti, il legislatore emergenziale ha disegnato una disciplina dello smart working articolata, complessa e, per molti versi, di oscura interpretazione.

Con l'obiettivo di fare ordine tra le disposizioni (dal decreto Cura Italia, al decreto Rilancio, fino al decreto Agosto ed all'ultimo [decreto legge n. 125 del 7 ottobre 2020](#), unitamente alla serie di DPCM, ordinanze e altri decreti), vediamo il quadro delle regole transitorie da applicare per le nuove attivazioni e le prosecuzioni di lavoro agile emergenziale.

Disciplina emergenziale fino al 31 dicembre 2020

Fino al 31 dicembre prossimo il ricorso allo smart working nella fase emergenziale può essere disposto unilateralmente dal datore di lavoro privato, l'azienda, diversamente da quanto prevedono le procedure ordinarie, non è tenuta a stipulare un preventivo accordo con lavoratore, ma deve semplicemente comunicare l'attivazione dello smart working al Ministero del lavoro e delle politiche sociali inviando telematicamente i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile secondo il *template* reso disponibile dal Ministero stesso; e assolvendo, sempre in via telematica,

agli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017 (art. 90 del decreto Rilancio). Il lavoratore, di norma, non può pretendere di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, salvo in alcuni casi espressamente previsti dal legislatore. Vediamo quali sono.

Lavoratori genitori durante la quarantena del figlio

Il genitore lavoratore dipendente ha diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, convivente e minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, per periodi compresi entro il 31 dicembre 2020. Ulteriori fattispecie di contatto che legittimano il ricorso allo smart working possono verificarsi nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche in vigore dal 19 ottobre 2020. Il diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile del genitore lavoratore è escluso:- per le prestazioni lavorative che non possano essere rese in modalità agile;- per i giorni in cui l'altro genitore svolga (a qualunque titolo) lavoro in modalità agile ovvero non svolga alcuna attività lavorativa o usufruisca del congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena. E' fatto salvo il diritto al lavoro in modalità agile, qualora il lavoratore sia padre o madre anche di altri figli minori di anni 14, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di lavoro in modalità agile o congedo (legge 13 ottobre 2020, n. 126).

Lavoratori genitori con figli con disabilità

L'articolo 21-ter della legge 13 ottobre 2020, n. 126, riconosce, fino al 30 giugno 2021 e in presenza di determinate condizioni, il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali in favore dei genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave. Tale diritto è riconosciuto a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che la prestazione lavorativa possa essere svolta in modalità agile in quanto non richieda necessariamente la presenza fisica del lavoratore.

Lavoratori disabili o immunodepressi o con persona disabile o immunodepressa nel nucleo familiare

L'art. 39 del decreto Cura Italia riconosce, sino al 31 dicembre 2020 il diritto allo smart working in favore dei lavoratori dipendenti in condizioni di grave disabilità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con gravi disabilità purchè lo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. Tale diritto è riconosciuto, sempre fino al 31 dicembre 2020, anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, comma 2-bis).

Lavoratori con ridotta capacità lavorativa

E' valida, inoltre, fino al prossimo 31 dicembre 2020, la disposizione dell'art. 39, comma 2 del decreto Cura Italia, che riconosce, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa, la priorità nell'accoglimento delle domande di svolgimento delle prestazioni in modalità agile.

Lavoratori fragili

E', infine, prorogato al 31 dicembre 2020 il 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 che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale.

Tale diritto spetta sulla base delle valutazioni dei medici competenti e a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

In aggiunta alle fattispecie prima elencate, la legge di conversione del decreto Agosto (l. n. 126/2020) ha inserito, all'articolo 26 del decreto Cura Italia, recante disposizioni in materia di sorveglianza attiva in quarantena, il comma 1-bis che novella parzialmente la disciplina, prevedendo che i lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità grave, possano svolgere di norma, dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

N.B. Fino al 15 ottobre 2020 il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero.

In sintesi

Diritto allo smart working

Periodo di validità	Beneficiari	Riferimento normativo
Fino al 31 dicembre 2020	Lavoratori dipendenti in condizioni di grave disabilità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con gravi disabilità Lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse	Art. 39, Cura Italia

	<p>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 comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale.</p>	<p>Art. 90, comma 1, secondo periodo, decreto Rilancio</p>
	<p>Genitore lavoratore dipendente per la durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 14 a seguito di contatto verificatosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati; - ovvero all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche. 	<p>Art. 21-bis, introdotto nel decreto Agosto dalla legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, in vigore dal 14 ottobre 2020</p>
<p>Dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020</p>	<p>Lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità grave.</p> <p>Per tali lavoratori è ammessa l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto</p>	<p>Art. 26, 1-bis, introdotto nel decreto Agosto dalla legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, in vigore dal 14 ottobre 2020</p>
<p>Fino al 30 giugno 2021</p>	<p>Genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave</p>	<p>Articolo 21-ter introdotto nel decreto Agosto dalla legge di conversione 13</p>

ottobre 2020, n.
126, in vigore dal
14 ottobre 2020

Priorità nell'accoglimento delle domande

Periodo di validità	Beneficiari	Riferimento normativo
Fino al 31 dicembre 2020	Lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie, ovvero immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse con ridotta capacità lavorativa	Art. 39, Cura Italia

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani

RIPRODUZIONE VIETATA

38121 Trento – Via Solteri, 74 – Tel. 0461 805111 – Fax 0461 805161 – Internet: <http://www.seac.it> - E-mail:
info@seac.it