

Circolare di approfondimento n. 93 del 02 settembre 2020

PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING

(G.U. n. 190 DEL 30.07.2020 DL. 83/2020 e D.L. 34/2020)

Il Ministero del lavoro ha specificato che la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali, ovvero utilizzando la procedura "semplificata" già in uso ai sensi dell'articolo 90, D.L. 34/2020, e ciò sino alla fine dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020.

Il riferimento della norma al 31 dicembre 2020 è però da intendersi come limite massimo di applicazione della procedura semplificata nel caso di proroghe allo stato di emergenza.

Dato che il D.L. 83/2020 ha previsto la proroga dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 fino al 15.10.2020, le modalità di comunicazione del lavoro agile fino a tale data sono quelle previste dall'articolo 90, comma 3, D.L. 34/2020. Si possono utilizzare i modelli semplificati già in uso, resi disponibili dal Ministero del lavoro comunicando l'elenco dei lavoratori coinvolti.

Quanto alle proroghe disposte dal D.L. 83/2020 (all'allegato 1), si riassume nella tabella seguente la situazione:

| Disposizioni sullo <i>smart working</i> connesse allo stato di emergenza e prorogate dal D.L. 83/2020 | |
|--|---|
| valide fino al 15 ottobre 2020 punti 14 e 32, allegato 1 | I lavoratori dipendenti disabili ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. |
| | Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23, L. 81/2017. |
| | Le disposizioni precedenti si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse. |
| | Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, |

| | |
|---|--|
| | <p>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, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.</p> |
| | <p>I datori di lavoro del settore privato 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 nel sito <i>internet</i> del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> |
| | <p>Fermo restando quanto previsto per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al 15 ottobre 2020 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020 se l'emergenza sarà prorogata, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali; gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Inail.</p> |
| <p>valide fino al 14 settembre 2020 punto 32, allegato 1</p> | <p>I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p> |

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti

I consulenti del lavoro

Elisabetta Corsaletti, Andrea Uguccioni, Annalisa Olivieri