

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 53/2020

Genova, 28/11/2020

Oggetto: PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING

Il D.L. 83/2020, contenente misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica, è stato convertito, con modificazioni, in L. 124/2020, in vigore dal 29 settembre scorso.

Il D.L. 125/2020, in vigore dall'8 ottobre 2020, ha poi disposto le principali proroghe consequenziali a quella dello stato di emergenza fino al 31 gennaio 2021, modificando anche il D.L. 83/2020, già convertito in Legge: in particolare, è prevista la proroga fino al 31 dicembre 2020 dei termini previsti dalle disposizioni presenti nell'allegato 1 al Decreto, salvo quanto previsto ai numeri 3 e 32 dell'allegato medesimo. Per quanto più di interesse, il numero 32 richiama l'articolo 90, D.L. 34/2020, che stabilisce, tra l'altro, che la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti (c.d. modalità semplificata), fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020. Pertanto, le modalità semplificate di comunicazione del lavoro agile già in uso potranno essere utilizzate fino al 31 dicembre prossimo a termini di norma.

Sul sito del Ministero del lavoro, tra le Faq, è, però, precisato che nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza (attualmente fissato al 31 gennaio 2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020, convertito dalla L. 77/2020, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica resa disponibile dal Ministero del lavoro, restando inalterato l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.

Il D.L. 137/2020, c.d. Ristori, in vigore dal 29 ottobre, ha poi ulteriormente inciso sulle disposizioni.

Si riepilogano di seguito altre disposizioni emergenziali connesse al lavoro agile.

Riferimento	Previsione
Lavoratori (e familiari) disabili, con patologie con ridotta capacità lavorativa e immunodepressi	
Articolo 39, D.L. 18/2020 Entro 31/12/2020	<p>I lavoratori dipendenti disabili gravi riconosciuti o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave riconosciuta, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, se compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p> <p>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.</p> <p>Le disposizioni precedenti si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.</p>
Genitori con figli in quarantena o con attività didattica sospesa	
Articolo 21- bis, D.L. 104/2020 Entro 31/12/2020	<p>Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16.</p> <p>È, altresì, possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.</p> <p>Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa alla misura di cui sopra, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di</p>

	<p>contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Per i periodi di congedo fruitti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2001, ad eccezione del comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui sopra, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui sopra.</p> <p>Il beneficio in oggetto può essere riconosciuto nei limiti di spesa previsti.</p>
Genitori con figli disabili	
Articolo 21- <i>ter</i> , D.L. 104/2020 Fino al 30/6/2021	I genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, 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 18-23, L. 81/2017.
Lavoratori fragili	
Articolo 26, comma 2- <i>bis</i> , D.L. 18/2020 Dal 16/10/2020 al 31/12/2020	I lavoratori fragili (dipendenti pubblici e privati 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 con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992) svolgono di norma 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.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**