

# SMART WORKING, LAVORATORI FRAGILI E MALATTIA: LE TUTELE 2021

Inquadramento, tutele e Cosa Cambia

Febbraio 2021



LAVORO

## LAVORO PER AIUTARE LE AZIENDE ITALIANE A RIPARTIRE

Dalla grande esperienza di TuttoLavoro, Ipsoa e Indicalia nasce One LAVORO, la rivoluzionaria soluzione digitale Wolters Kluwer di aggiornamento e approfondimento pensata per i consulenti del lavoro che ti guida ogni giorno nel fornire ai tuoi clienti le migliori soluzioni per favorire la ripartenza. Un sistema intelligente che ti aggiorna sulle novità e ti permette di conoscere sempre tutte le agevolazioni e gli incentivi previsti dalla normativa.

**Con il tuo lavoro fai grande la differenza per sostenere le aziende italiane.**

Scopri di più su [info.wolterskluwer.it/one-lavoro](https://info.wolterskluwer.it/one-lavoro)

**One**|LAVORO FA GRANDE LA DIFFERENZA

## Sommario

<b>Lavoratori fragili, smart working e malattia: bis di tutele nel 2021 .....</b>	<b>4</b>
Lavoratori fragili: chi sono? .....	4
Quali tutele hanno e fino a quando .....	5
Riconoscimento della prestazione economica.....	5
Diritto allo smart working.....	6
Lavoratori in quarantena.....	7
<b>Smart working (o lavoro agile) - Campo di applicazione - Inquadramento.....</b>	<b>8</b>
Emergenza epidemiologica da Coronavirus (COVID-19) - Modalità di lavoro agile .....	8
Lavoratori fragili .....	10
Lavoratori dipendenti con figli in quarantena o in didattica a distanza .....	12
Lavoratori disabili o con figli disabili.....	15
Pubblica Amministrazione.....	16
<b>Decreto milleproroghe - Smart working semplificato per emergenza coronavirus fino al 31 marzo 2021 - Cosa Cambia.....</b>	<b>20</b>
Decreto milleproroghe - Smart working semplificato per emergenza coronavirus fino al 31 marzo 2021 .....	20
Attivazione lavoro agile senza accordo individuale .....	20
Diritto al lavoro agile per lavoratori disabili o fragili .....	21
Diritto al lavoro agile per lavoratori con figli disabili.....	22
Lavoro agile per i genitori con figli conviventi in quarantena o in didattica a distanza .....	22
Diritto al lavoro agile per lavoratori con figli fino a 14 anni nella fase di chiusura scuole ...	24
Lavoro agile.....	25

**IMPORTANTE:** Questo documento è aggiornato al 16 febbraio 2021. I Decreti adottati per far fronte all'emergenza stanno modificando a grande velocità l'impianto normativo nazionale quindi anche le tutele e le norme sottese alle diverse categorie di lavoratori, nel momento in cui leggi questo documento, potrebbe aver subito delle modifiche.

Per news aggiornate sul tema, consulta il Quotidiano IPSOA su [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it).



## Lavoratori fragili, smart working e malattia: bis di tutele nel 2021

### tratto da *Ipsos Quotidiano*

Riccardo Pallotta - Esperto di previdenza e di organizzazione della Pubblica Amministrazione

*Due importanti novità per i lavoratori fragili, pubblici e privati, arrivano dalla legge di Bilancio 2021. È stato infatti introdotto, dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021, un nuovo periodo di tutela previdenziale e che prevede l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero. Per questi lavoratori è stato inoltre prorogato, per lo stesso periodo, lo svolgimento - di norma - della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione. Lo ricorda l'INPS con il messaggio n. 171 del 2021.*

Estesa al periodo **dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021** l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto Cura Italia (decreto-legge n. 18 del 2020), che prevedono l'equiparazione, per i **lavoratori dipendenti** c.d. **fragili**, del periodo di assenza dal servizio per malattia al **ricovero ospedaliero**.

È una delle novità della **legge di Bilancio 2021** (articolo 1, comma 481, legge n. 178/2020), ma non l'unica riguardante le tutele e le prestazioni economiche a favore dei lavoratori fragili. A ricordarlo anche l'INPS, con il messaggio 15 gennaio 2021, n. 171.

Facciamo il punto su cosa cambia e su cosa viene semplicemente confermato nel 2021.

### Lavoratori fragili: chi sono?

I lavoratori fragili sono soggetti in possesso del **riconoscimento di disabilità** con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) o in possesso di certificazione attestante una **condizione di rischio** determinata da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, debitamente certificate mediante riconoscimento di disabilità (art. 3, comma 1, della legge n. 104/1992) o, in assenza del verbale di riconoscimento



della disabilità, attestata dagli organi medico-legali operanti presso le Autorità sanitarie locali territorialmente competenti.

## Quali tutele hanno e fino a quando

La legislazione d'emergenza (comma 2 dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) consente, a favore dei lavoratori fragili dipendenti pubblici e privati, che l'intero periodo di assenza dal servizio venga **equiparato a degenza ospedaliera**, a fronte della presentazione del certificato di malattia.

La tutela speciale, prorogata da ultimo fino al 15 ottobre 2020 dall'articolo 26, comma 1-bis, del decreto Agosto (decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126) è stata ora rinnovata con la previsione, ad opera della legge di Bilancio 2021, di un **nuovo periodo** decorrente dal 1° gennaio 2021 fino al 28 febbraio 2021.

Si ricorda che dalle predette tutele sono esclusi i **lavoratori iscritti alla Gestione separata** (articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

Periodi di assenza dal lavoro tutelati	Prassi INPS
Da 17 marzo 2020 al 15 ottobre 2020	<a href="#">Messaggio 9 novembre 2020, n. 4157</a>
Dal 1° gennaio 2021 fino al 28 febbraio 2021	<a href="#">Messaggio 15 gennaio 2021, n. 171</a>

## Riconoscimento della prestazione economica

Per avviare il procedimento di riconoscimento della prestazione economica, il lavoratore fragile deve farsi rilasciare la certificazione di malattia dal proprio medico curante nelle consuete modalità.

La certificazione di malattia riporterà il **periodo di prognosi** e l'indicazione della **condizione di fragilità**, con gli estremi della documentazione relativa al riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3,



comma 3, della legge n. 104/2020, ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, attestata dagli organi medico-legali delle Autorità sanitarie locali territorialmente competenti.

L'INPS ricorda (messaggio n. 2584 del 24 giugno 2020) che in caso di **degenza ospedaliera** è prevista una **decurtazione ai 2/5 della normale indennità**, qualora non vi siano familiari a carico, e che il termine massimo previsto per la trasmissione della certificazione eventualmente prodotta in modalità cartacea è pari all'anno di prescrizione della prestazione.

L'equiparazione, per i lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, comporta il riconoscimento della prestazione economica e della **contribuzione figurativa correlata** entro i limiti del periodo massimo assistibile, previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

### Diritto allo smart working

Il comma 481 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178) estende inoltre, sempre per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021, il diritto dei lavoratori fragili a svolgere 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 (articolo 26, commi 2-bis, del decreto Cura Italia, decreto-legge n. 18 del 2020).

Il diritto allo svolgimento, in via ordinaria, dell'attività lavorativa in modalità agile era stato inizialmente previsto per il periodo dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, in alternanza al periodo di equiparazione a degenza ospedaliera dell'assenza dal servizio per malattia, scaduto il 15 ottobre 2020.

Nel 2021 invece le **due tutele viaggiano congiuntamente** grazie alla legge di Bilancio 2021, il che garantisce una posizione di maggior forza ai lavoratori fragili



purchè disabili gravi o in una condizione di rischio determinata da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

## Lavoratori in quarantena

Infine, va fatto un cenno anche ad una semplificazione amministrativa operata dalla legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 484, della legge n. 178/2020) per i lavoratori del settore privato, posti in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

A decorrere dal 1° gennaio 2021, ai fini del riconoscimento della prestazione da parte dell'INPS, il medico curante non è tenuto più ad indicare sulla certificazione "gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva".

L'obbligo previsto per l'anno 2020 era stato oggetto di specifici interventi di prassi da parte dell'INPS che, da ultimo, con il messaggio n. 3871 del 23 ottobre 2020, aveva specificato che, qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponesse delle informazioni relative al provvedimento (di quarantena o di altra condizione di permanenza domiciliare obbligatoria), queste ultime dovevano essere acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'INPS, mediante posta ordinaria o posta elettronica certificata. Una specificazione che dal 1° gennaio 2021 viene meno in virtù delle novità della legge di Bilancio 2021.

## *Smart working (o lavoro agile) - Campo di applicazione - Inquadramento*

### **Emergenza epidemiologica da Coronavirus (COVID-19) - Modalità di lavoro agile**

Il D.L. n. 6/2020 ha previsto, per gestire l'**emergenza epidemiologica da COVID-19**, misure urgenti per evitarne la diffusione nei comuni o nelle aree nei quali risulta positiva al Coronavirus almeno una persona per la quale non si conosce la fonte di trasmissione o comunque nei quali vi è un caso non riconducibile ad una persona proveniente da un'area già interessata dal contagio di virus.

Con una serie di decreti sono state previste disposizioni attuative in materia di contenimento del contagio da COVID-19, applicabili all'intero territorio nazionale (D.P.C.M. 8 marzo 2020; D.P.C.M. 9 marzo 2020; D.P.C.M. 11 marzo 2020; D.P.C.M. 1° aprile 2020; D.P.C.M. 10 aprile 2020; D.P.C.M. 26 aprile 2020; D.P.C.M. 17 maggio 2020; D.P.C.M. 11 giugno 2020; D.P.C.M. 14 luglio 2020; D.P.C.M. 7 agosto 2020; D.P.C.M. 7 settembre 2020; D.P.C.M. 13 ottobre 2020; D.P.C.M. 18 ottobre 2020; D.P.C.M. 24 ottobre 2020; D.P.C.M. 3 novembre 2020; D.P.C.M. 3 dicembre 2020; D.C.M. 7 ottobre 2020; D.P.C.M. 14 gennaio 2021).

In ordine alle attività professionali si **raccomanda** che esse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

La D.C.M 13 gennaio 2021 e il D.L 14 gennaio 2021, n. 2 prorogano il **termine dello stato di emergenza al 30 aprile 2021**.

I datori di lavoro privati **sino al termine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021** ( art. 19, D.L. n. 183/2020; Allegato 1, punto 29, D.L. n. 183/2020 - cd. Decreto Milleproroghe) possono applicare una **procedura semplificata** per l'attivazione dello smart working per tutto il periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza: possono, infatti, applicare sull'intero territorio



nazionale a ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile anche **in assenza dell'accordo individuale** che normalmente deve precedere l'avvio di tale modalità di svolgimento della prestazione a distanza (art. 90, cc. 3 e 4, D.L. n. 34/2020).

Gli **obblighi di informativa** sulla salute e sicurezza di cui all'art. 22 della L. n. 81/2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla **documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL**.

Sempre **sino al termine dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 marzo 2021**, 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 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro ha reso accessibile una procedura emergenziale semplificata. La procedura consente il caricamento, con un unico flusso, di comunicazioni relative a più lavoratori. L'applicativo è accessibile tramite SPID o credenziali Cliclavoro.

Il Ministero del Lavoro con il comunicato 9 marzo 2020 rende nota, in considerazione della situazione epidemiologica da COVID-19 (Coronavirus), la proroga della data di avvio delle modalità di accesso ai servizi online del Dicastero esclusivamente tramite SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale). Tale intervento di digitalizzazione avrebbe dovuto decorrere da 13 marzo 2020.

A decorrere **dal 15 novembre 2020** è previsto lo switch-off delle credenziali Cliclavoro, pertanto **l'accesso a tutti i servizi online del Ministero del Lavoro** potrà essere effettuato **esclusivamente tramite SPID** e non sarà più possibile utilizzare le precedenti credenziali del portale informativo e di servizio Cliclavoro (ML circ. n. 2721/2020; ML nota n. 7149/2020).



Al fine di agevolare la **diffusione del lavoro agile**, favorire la diffusione di servizi in rete, ivi inclusi i servizi di telemedicina, e agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, quali ulteriori misure di contrasto agli effetti dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, le **amministrazioni aggiudicatrici**, come definite dall'art. 3, D.Lgs. n. 50/2016, nonché le **autorità amministrative indipendenti**, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in deroga ad ogni disposizione di legge che disciplina i procedimenti di approvvigionamento, affidamento e acquisto di beni, forniture, lavori e opere sono **autorizzate, sino al 31 dicembre 2020, ad acquistare beni e servizi informatici**, preferibilmente basati sul modello cloud SaaS (software as a service), e, soltanto laddove ricorrono esigenze di sicurezza pubblica ai sensi dell'art. 4, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/1807 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 novembre 2018, con sistemi di conservazione, processamento e gestione dei dati necessariamente localizzati sul territorio Nazionale, nonché servizi di connettività, mediante procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara ai sensi dell'art. 63, c. 2, lett. c), del D.Lgs. n. 50/2016, selezionando l'affidatario tra almeno quattro operatori economici, di cui almeno una "start-up innovativa" o un "piccola e media impresa innovativa", iscritta nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese di cui all'art. 25, c. 8, del D.L. n. 179/2012 e all'art. 4, c. 2, del D.L. n. 3/2015 (art. 75 del D.L. n. 18/2020, c.d. "Decreto Cura Italia" come modificato dalla legge di conversione n. 27/2020).

### Lavoratori fragili

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**, da **esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità (c.d. lavoratori fragili)** che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sor-



veglanza sanitaria di cui all'art. 83 del D.L. n. 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Tale disposizione, inizialmente riconosciuta sino al 31 dicembre 2020, è successivamente stata ricondotta al permanere dello stato di emergenza - e dunque al momento **fino al 31 gennaio 2021** - per effetto della conversione in legge del D.L. n. 125/2020 (art. 1, comma 3, lett. b, n. 6 bis, D.L. n. 125/2020, che ha eliminato dall'All. 1 n. 32 D.L. n. 83/2020 il riferimento alla disposizione in esame).

I suddetti **lavoratori fragili** 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 (art. 26, c. 2-bis, D.L. n. 18/2020, introdotto dall'art. 26, c. 1-bis, D.L. n. 104/2020, c.d. "Decreto Agosto", in sede di conversione con L. n. 126/2020).

Viene estesa al periodo **dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021** l'applicabilità della suddetta disposizione di cui all'art. 26, c. 2-bis, del D.L. n. 18/2020 (art. 1, c. 481, L. n. 178/2020 - Legge di Bilancio 2021; v. INPS mess. n. 171/2021).

Nell'attuale contesto emergenziale, nei casi in cui **il lavoratore sia in quarantena o sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile**, ex art. 26, cc. 1 e 2, del D.L. n. 18/2020, continuando a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, in modalità di **smart working**, telelavoro, ecc. **non è possibile** ricorrere alla **tutela previdenziale della malattia** o della degenza ospedaliera, in quanto in tali i casi **non c'è la sospensione dell'attività lavorativa** con la correlata retribuzione; **diversamente invece in caso di malattia conclamata**, ex art. 26, comma 6, in cui il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro ed ha diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno (INPS mess. n. 3653/2020).



## Lavoratori dipendenti con figli in quarantena o in didattica a distanza

È prevista la possibilità **fino al 31 dicembre 2020** per i lavoratori dipendenti, con **figli conviventi minori di 16 anni** (prima della modifica introdotta dal D.L. n. 137/2020, c.d. “Decreto Ristori”, il limite di età era di 14 anni), di svolgere la **prestazione di lavoro in modalità agile**, per tutto o parte del **periodo di durata della quarantena**, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all’interno del **plesso scolastico** ove studia il proprio figlio (art. 21-bis, cc. da 1 a 6, del D.L. n. 104/2020, c.d. “Decreto Agosto”, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 126/2020, come convertito dalla L. n. 176/2020).

È altresì possibile svolgere la prestazione di **lavoro agile** se il contatto si è verificato **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 all’interno di **strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche**.

In seguito alle modifiche introdotte dal D.L. n. 137/2020, c.d. “Decreto Ristori”, si prevede la possibilità dello smart working nel caso in cui sia stata disposta la **sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio convivente minore di 16 anni**.

Qualora l’attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro agile ovvero in alternativa ad esso, uno dei due genitori potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, disposta a seguito di **contatto verificatosi all’interno del plesso scolastico, nonché** (in seguito alle modifiche introdotte dal D.L. n. 137/2020) nel caso di **sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14**, attraverso un **congedo straordinario**. In questo caso è riconosciuta una **indennità pari al 50%** della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

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 **contribuzione figurativa**, con **divieto di licenziamento** e diritto alla conserva-



zione del posto di lavoro. In questo caso i genitori devono presentare la **domanda di congedo solamente al proprio datore di lavoro** e non all'INPS (INPS circ. n. 132/2020).

Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle sopra indicate misure, 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 16 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure predette.

L'INPS chiarisce che il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi sopra individuati, diversi dal plesso scolastico, può essere fruito solo a partire **dal giorno 14 ottobre 2020**, data di entrata in vigore della legge n. 126/2020; il congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza può essere fruito solo a partire **dal giorno 29 ottobre 2020**, data di entrata in vigore del D.L. n. 137/2020 (INPS circ. n. 132/2020).

La **domanda** di congedo per quarantena scolastica del figlio convivente deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica tramite:

- **portale web**;
- **Contact center integrato**, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164;
- **Patronati**, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti **dal 29 ottobre 2020** (INPS mess. n. 4718/2020).

L'art. 13 del D.L. n. 149/2020 (c.d. "**Decreto Ristori bis**"), inglobato nell'art. 22-bis del D.L. n. 137/2020, come convertito dalla L. n. 176/2020, introduce un **nuovo congedo straordinario** indennizzato a favore dei genitori lavoratori dipendenti (privati e pubblici) impegnati nella cura dei figli studenti durante il periodo di **sospensione dell'attività didattica in presenza per le sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado**.



In particolare, il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori di alunni delle scuole secondarie di primo grado per le quali è disposta la chiusura in quanto situate nelle c.d. **zone rosse**, ossia le “aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto” di cui all’art. 3 del D.P.C.M. del 3 novembre 2020, individuate con ordinanze del Ministro della salute, come confermato nel successivo D.P.C.M. 3 dicembre 2020, e dell’art. 19-bis del D.L. n. 137/2020.

Sono pertanto **esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata** di cui all’art. 2, c. 26, della L. n. 335/1995.

Il congedo può essere fruito **anche dai lavoratori dipendenti affidatari** o collocatari di figli alunni di scuole per i quali sia stata disposta la sospensione dell’attività didattica in presenza.

Il nuovo congedo straordinario spetta solo **se la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile**.

Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro per l’intera durata della sospensione dell’attività didattica in presenza con diritto, in luogo della retribuzione, a un’**indennità** pari al **50%** della retribuzione stessa e alla relativa contribuzione figurativa.

Il beneficio è riconosciuto anche ai genitori di **figli con disabilità in situazione di gravità accertata**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per la fruizione del congedo di cui all’art. 22-bis, c. 1, del D.L. n. 137/2020, **non è necessaria la convivenza del genitore con il figlio** per cui si chiede il congedo, a differenza del “congedo per sospensione dell’attività didattica del figlio convivente minore di anni 14” di cui all’art. 21-bis del D.L. n. 104/2020, per la cui fruizione, invece, tale requisito risultava necessario.

Il congedo in argomento può essere fruito per i **periodi indicati nell’Ordinanza del Ministro della Salute (non antecedenti al 9 novembre 2020)**, data di entrata in



vigore del decreto-legge n. 149/2020) con cui viene disposta l'applicazione delle misure di cui all'art. 3, c. 4, lettera f), dei D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del D.L. n. 137/2020.

Per tali giorni, tuttavia, si poteva richiedere, in presenza dei requisiti di legge, il "congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14" di cui all'art. 21-bis del D.L. n. 104/2020 (INPS circ. n. 2/2021).

#### Attenzione

##### Indicazioni operative

La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica.

Per la compilazione delle denunce contributive nel flusso UniEmens per i datori di lavoro privati e per il relativo conguaglio sono stati previsti i seguenti codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- MZ0: DL n. 137/2020 - art. 22-bis comma 1 – Congedo straordinario sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado;
- MZ1: DL n. 137/2020 - art. 22-bis comma 3 – Congedo straordinario per genitori di figli con disabilità sospensione della didattica in presenza o chiusura dei centri di assistenza (INPS circ. n. 2/2021).

## Lavoratori disabili o con figli disabili

Fino alla cessazione dello stato di emergenza (art. 1, c. 3, D.L. n. 125/2020), i dipendenti nelle condizioni di cui all'art. 3, c. 3, della L. n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, c. 3, della L. n. 104/1992, hanno **diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile**, 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 artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017 (art. 39, D.L. n. 18/2020 c.d. decreto Cura Italia, come modificato dalla L. di conversione n. 27/2020).

Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari



conviventi di persone immunodepresse (art. 39, c. 2 bis, D.L. n. 18/2020, comma introdotto dalla L. di conversione n. 27/2020).

Con il D.L. n. 104/2020, **fino al 30 giugno 2021**, i **genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave** riconosciuta ai sensi della L. n. 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 (art. 21 ter del D.L. n. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 126/2020).

### **Pubblica Amministrazione**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il **lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1, c. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, che, conseguentemente:

- a) **limitano la presenza del personale negli uffici** per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;
- b) **prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi** previsti dagli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso **strumenti informatici nella disponibilità del dipendente** qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'art. 18, c. 2, della L. n. 81/2017 non trova applicazione (art. 87, c. 1, D.L. n. 18/2020 c.d. decreto Cura Italia; modificato dall'art. 26, comma 1-quinquies, D.L. n. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 126/2020).

Il D.L. n. 34/2020, c.d. Decreto Rilancio, come modificato dalla legge di conversio-



ne n. 77/2020, prevede che, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/2001 adeguano le misure di cui all'art. 87, c. 1, lett. a), del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27/2020, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

A tal fine, in deroga alle misure di cui all'articolo di cui all'art. 87, c. 1 e c. 3, del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27/2020, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di **interlocazione programmata**, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al c. 1, lett. b), del medesimo art. 87, al **50% del personale impiegato** nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

**Alla data del 15 settembre 2020, l'art. 87, c. 1, lett. a), del D.L. n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.**

Le amministrazioni di cui al c. 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità.

Ai fini di cui al c. 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo è valutata ai fini della performance.

La presenza dei lavoratori negli uffici all'estero di pubbliche amministrazioni, comunque denominati, è consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali per il contenimento della diffusione del COVID-19, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali (art. 263, D.L. n. 34/2020, c.d. Decreto Rilancio).

Con D.M. 19 ottobre 2020 sono stabilite **modalità organizzative e fissati criteri e principi** in materia di **flessibilità del lavoro**.



È previsto fino al 31 dicembre 2020 su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale lo svolgimento del lavoro agile **almeno al 50%** del personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità, senza che sia richiesto l'accordo individuale di cui all'art. 19 della L. n. 81/2017.

Il termine è stato prorogato dapprima fino al 31 gennaio 2021 (D.M. 23 dicembre 2020); successivamente **fino al 30 aprile 2021** (D.M. 20 gennaio 2021).

Il lavoro agile, che nella pubblica amministrazione costituisce una delle **modalità ordinarie** di svolgimento della prestazione lavorativa, si svolge di norma **senza vincoli di orario e luogo di lavoro**, ma può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità, senza maggiori carichi di lavoro.

Il lavoratore agile alterna **giornate lavorate in presenza e giornate lavorate in modalità agile**.

Tale modalità di lavoro può avere ad oggetto sia le **attività ordinariamente svolte in presenza** dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, **attività progettuali** specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria.

In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i **tempi di riposo e la disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'**amministrazione** si deve adoperare per:

- **assicurare le percentuali più alte possibili di lavoro agile**, anche le riunioni devono essere svolte On-line salvo sussistenti e motivate ragioni che implicano lo svolgimento in presenza;
- al fine di assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, **favorire la rotazione del personale**, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito



- nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi;
- al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e - in presenza di realtà dimensionalmente significative - allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, **individuare fasce temporali di flessibilità oraria** in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai Contratti collettivi nazionali;
  - **organizzare e svolgere le riunioni in modalità a distanza**, salvo la sussistenza di motivate ragioni;
  - **favorire il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili** anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento. In ogni caso consentire lo svolgimento di **specifiche attività di formazione professionale** per tali lavoratori;
  - **mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali** ritenuti necessari, ma comunque rimane consentito l'utilizzo di strumentazione di proprietà del dipendente.

Le amministrazioni, inoltre, adeguano i **sistemi di misurazione e valutazione della performance** alle specificità del lavoro agile. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia **quantitativo sia qualitativo**, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.

I lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

## *Decreto milleproroghe - Smart working semplificato per emergenza coronavirus fino al 31 marzo 2021 - Cosa Cambia*

### **Decreto milleproroghe - Smart working semplificato per emergenza coronavirus fino al 31 marzo 2021**

Per far fronte all'**emergenza Coronavirus** il Governo con diversi provvedimenti ha raccomandato l'utilizzo dello **smart working** o **lavoro agile** da parte delle imprese per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza (art. 4 DPCM 1 marzo 2020; art. 1 DPCM 4 marzo 2020; art. 2 DPCM 8 marzo 2020; DPCM 11 marzo 2020; DPCM 13 ottobre 2020).

Le misure si articolano lungo due direttrici:

- **incentivazione dello smartworking** tramite il ricorso a una procedura semplificata di attivazione;
- **diritto alla smartworking** per particolari categorie di dipendenti quali i lavoratori fragili o con figli disabili o con figli minori che si trovano a casa per effetto dell'emergenza. Sotto quest'ultimo aspetto si segnala che la tutela è stata progressivamente rafforzata; da ultimo il c.d. DL Ristori (DL. n. 137/2020) ha elevato da 14 a 16 anni il requisito di età del figlio in quarantena per contatti scolastici o sportivi, che dà diritto allo smart working del genitore, estendendo inoltre il diritto ai casi in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza.

#### **Attivazione lavoro agile senza accordo individuale**

I datori di lavoro privati - a partire dal 2 marzo 2020 e fino al **termine dello stato di emergenza** (e comunque non oltre il 31 marzo 2021; art. 19 e all. 1 D.L. 31 dicembre 2020 n. 183) - hanno la possibilità di applicare sull'intero territorio nazionale a ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile anche **in**



**assenza dell'accordo individuale** che normalmente deve precedere l'avvio di tale modalità di svolgimento della prestazione a distanza. Gli obblighi di informativa in materia di sicurezza del lavoro di cui all'art. 22 L. n. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito INAIL.

### **Diritto al lavoro agile per lavoratori disabili o fragili**

A decorrere dal 30 aprile 2020 e fino al 31 dicembre 2020, il DL Cura Italia (art. 39 D.L. n. 18/2020; per la scadenza v. art. 1, c. 3, D.L. n. 83/2020 e all. 1 punto 14) ha riconosciuto ai lavoratori dipendenti **disabili** ai sensi della legge n. 104, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile 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. Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

A decorrere dal 19 luglio 2020 la legge di conversione del DL Rilancio ha esteso il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile 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, 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, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. Tale disposizione, inizialmente riconosciuta sino al 31 dicembre 2020, è successivamente stata ricondotta al permanere dello stato di emergenza - e dunque al momento **fino al 31 gennaio 2021** - per effetto della conversione in legge del D.L. n. 125/2020 (art. 1, c. 3, lett. b, n. 6 bis che ha eliminato dall'all. 1 n. 32 D.L. n. 83/2020 il riferimento alla disposizione in esame).

A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, la legge di conversione del Decreto Agosto (art. 26, c. 2 bis, D.L. n. 104/2020) prevede che i lavoratori fragili



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 (inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità grave), 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.

### Diritto al lavoro agile per lavoratori con figli disabili

Dal 30 aprile 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ai sensi della legge n. 104 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

A decorrere dal 14 ottobre 2020 la legge di conversione del Decreto Agosto (art. 21 ter D.L. n. 104/2020) riconosce fino al 30 giugno 2021 ai genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizione di disabilità grave ai sensi della legge n. 104 il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali (e fermo restando il rispetto degli obblighi di informazione), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

### Lavoro agile per i genitori con figli conviventi in quarantena o in didattica a distanza

Dal 9 settembre 2020 è riconosciuta la possibilità per il genitore lavoratore dipendente di 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 quattordici**, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del



**plesso scolastico.** In alternativa, o comunque in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro con diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione e alla contribuzione figurativa (art. 5 D.L. n. 111/2020). L'art. 21 bis, D.L. n. 104/2020 (introdotto in sede di conversione in legge del decreto e applicabile dal 14 ottobre 2020):

- estende la tutela - relativamente al solo lavoro agile e non anche all'astensione dal lavoro indennizzata - anche ai casi di quarantena del figlio dovuta a contatti verificatisi nell'ambito dello **svolgimento di attività sportive** di base, attività motorie in palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici che privati, o attività in strutture regolarmente frequentate per seguire **lezioni musicali e linguistiche;**
- riconosce tali misure per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020;
- esclude dalla fruizione delle misure, per i giorni in cui un genitore fruisce del lavoro agile o del congedo o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di 14 anni avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure in esame.

A decorrere dal 29 ottobre 2020, per effetto del D.L. n. 137/2020 (c.d. Decreto Ristoro), il diritto allo smartworking per figlio in quarantena per contatti scolastici, sportivi o avvenuti nel corso di lezioni musicali o di lingua, come sopra individuati, è riconosciuto ai genitori di **figli minori di 16 anni** ed esteso anche ai casi di **sospensione dell'attività didattica in presenza.** In alternativa, o comunque in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro - nei soli casi di quarantena disposta per contatti avvenuti nel plesso scolastico o di sospensione della didattica in presenza - può astenersi dal lavoro con diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione e alla contribuzione figurativa in caso di figlio minore di 14 anni; in caso di figli di età compresa tra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza



corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### **Diritto al lavoro agile per lavoratori con figli fino a 14 anni nella fase di chiusura scuole**

Si ricorda infine che il D.L. Rilancio (art. 90, D.L. n. 34/2020), ha riconosciuto un vero e proprio **diritto al lavoro agile** per i genitori lavoratori **dipendenti del settore privato** che hanno almeno un **figlio minore di anni 14**. Tale diritto è stato riconosciuto fino al **14 settembre 2020** (data di riapertura delle scuole) dall'art. 1, c.3., D.L. 83/2020. Il 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 artt. 18-23 L. n. 81/2017), spetta 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;
- tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.



## Lavoro agile

<p><b>Disciplina ordinaria</b></p>	<p>Per potere attivare la modalità di lavoro agile occorre uno specifico <b>accordo</b> tra le parti ( a termine o a tempo indeterminato), stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova.</p> <p>L'accordo deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disciplinare il <b>luogo di esecuzione</b> della prestazione lavorativa (all'esterno dei locali aziendali) con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;</li> <li>• individuare i <b>tempi di riposo</b> del lavoratore nonché le modalità per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;</li> <li>• riconoscere al lavoratore il diritto all'<b>apprendimento permanente</b> e alla periodica certificazione delle relative competenze;</li> <li>• disciplinare l'esercizio del <b>potere di controllo</b> del datore di lavoro;</li> <li>• individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di <b>sanzioni disciplinari</b>;</li> <li>• individuare i <b>rischi lavorativi</b> cui il lavoratore è sottoposto e i riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.</li> </ul> <p>Una volta stipulato l'accordo con il lavoratore, il datore di lavoro deve effettuare la <b>comunicazione dell'accordo individuale di smart working</b> (e sue modifiche) attraverso la <b>procedura telematica</b> appositamente predisposta sul Portale Servizi Lavoro, indicando dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata (è possibile anche una comunicazione in forma massiva qualora sia sottoscritto un numero elevato di accordi).</p> <p>Il datore di lavoro redigere e consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'<b>informativa scritta sui rischi</b> connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, assumendosi, in via generale, la responsabilità di garantire la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e una corretta manutenzione degli stessi.</p>
------------------------------------	--



<p><b>Disciplina transitoria dal 2 marzo e fino alla cessazione dello stato di emergenza</b> (e comunque non oltre il <b>31 marzo 2021</b>)</p> <p>Intero territorio nazionale</p> <p>(DPCM 1 marzo 2020; DPCM 4 marzo 2020; DPCM 8 marzo 2020; DPCM 11 marzo 2020; art. 90, D.L. n. 34/2020; art. 19 e all. 1 D.L. n. 183/2020)</p>	<p>La modalità di lavoro agile <b>può essere applicata</b>, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali.</p> <p>Si confermano le semplificazioni già previste per la <b>procedura telematica d'emergenza</b>.</p> <p>In particolare, nella procedura telematica d'emergenza (come indicato dal Ministero del lavoro) l'accordo individuale è sostituito da un'<b>autocertificazione</b> che il lavoro agile è attivato per far fronte allo stato di emergenza. La procedura consente il caricamento, con un unico flusso, di comunicazioni relative a più lavoratori. L'applicativo è accessibile tramite SPID (o fino al 12 marzo credenziali cliclavoro). La nuova modalità massiva semplificata richiede il salvataggio di un file Excel (formato xlsx), con i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• codice fiscale del datore di lavoro;</li> <li>• codice fiscale del lavoratore e suoi dati anagrafici;</li> <li>• posizione assicurativa territoriale INAIL</li> <li>• data inizio e fine del periodo di validità dell'accordo di smart working (nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", deve essere inserita la data di inizio dello smart working). È disponibile un template Excel da utilizzare per la produzione del file con le informazioni sui periodi di lavoro in modalità smart working.</li> </ul> <p>L'obbligo di informativa in materia di sicurezza del lavoro è assolto <b>in via telematica</b> anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito INAIL.</p>
--	--



<p><b>Disciplina transitoria dipendenti “fragili” -</b>          Intero territorio nazionale          (art. 39 D.L. n. 18/2020; art. 90, D.L. n. 34/2020; art. 26, c. 1 bis, D.L. n. 104/2020)</p>	<p><b>a) Dal 30 aprile 2020 al 31 dicembre 2020</b>          Il DL Cura Italia riconosce il <b>diritto</b> a svolgere la prestazione in modalità agile, se questa è compatibile con le caratteristiche della prestazione, ai lavoratori dipendenti <b>disabili</b> o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ai sensi della legge n. 104. 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. Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.</p> <p><b>b) Dal 19 luglio 2020 al 31 gennaio 2021</b> (e comunque fino alla fine dello stato di emergenza)          Analogo diritto al lavoro agile, anche in assenza degli accordi individuali, e purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, è riconosciuto dal DL Rilancio ai lavoratori <b>maggiormente esposti a rischio di contagio</b> 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 di cui all'art. 83 del D.L. 34/2020. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro. Per l'intero periodo di svolgimento del lavoro agile, i datori di lavoro comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via <b>telematica</b>, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro.</p> <p><b>c) Dal 16 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020</b>          I lavoratori fragili pubblici e privati, in possesso di certificazione medico-legale attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche, o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità grave), svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione equivalente, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.</p>
--	---



<p><b>Disciplina transitoria - Dipendenti con figli disabili</b></p> <p>Intero territorio nazionale (art. 39 D.L. n. 18/2020; art. 21 ter D.L. n. 104/2020)</p>	<p><b>a) Dal 30 aprile 2020 al 31 dicembre 2020</b></p> <p>Il DL Cura Italia riconosce il <b>diritto</b> a svolgere la prestazione in modalità agile, se questa è compatibile con le caratteristiche della prestazione, ai lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ai sensi della legge n. 104.</p> <p><b>b) Dal 14 ottobre 2020 al 30 giugno 2021</b></p> <p>La legge di conversione del Decreto Agosto riconosce fino al 30 giugno 2021 ai genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizione di disabilità grave ai sensi della legge n. 104 il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali (e fermo restando il rispetto degli obblighi di informazione), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.</p>
---	--



<p><b>Disciplina transitoria fino al 31 dicembre 2020 - Dipendenti con figli in quarantena o in didattica a distanza</b></p> <p>Intero territorio nazionale (art. 5 D.L. n. 111/2020 abrogato dalla legge di conversione del DL Agosto; art. 21 bis D.L. n. 104/2020 introdotto in sede di conversione del DL Agosto e modificato dal DL Ristori)</p>	<p><b>a) Dal 9 settembre 2020</b></p> <p>È concessa la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in <b>modalità agile</b> per i lavoratori dipendenti con <b>figli conviventi minori di 14 anni</b> messi in <b>quarantena</b> per contatto verificatosi all'interno della <b>scuola</b>.</p> <p>In alternativa, o comunque in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto ad un <b>congedo straordinario retribuito al 50%</b>.</p> <p>Tali misure sono <b>escluse</b> qualora l'altro genitore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• già fruisca delle medesime misure;</li> <li>• già svolga ad altro titolo attività di lavoro in modalità agile;</li> <li>• non svolga alcuna attività lavorativa.</li> </ul> <p><b>b) Dal 14 ottobre 2020</b></p> <p>Si conferma quanto sopra descritto; inoltre, relativamente al solo lavoro agile e non anche al congedo retribuito, la tutela è estesa anche ai casi di quarantena del figlio dovuta a contatti verificatisi nell'ambito dello svolgimento di <b>attività sportive</b> di base, attività motorie in palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici che privati, o attività in strutture regolarmente frequentate per seguire <b>lezioni musicali e linguistiche</b>.</p> <p><b>c) Dal 29 ottobre 2020</b></p> <p>Il diritto al lavoro agile come sopra descritto è esteso ai genitori con <b>figli minori conviventi fino a 16 anni</b> nonché nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di 16 anni. Il congedo previsto in via alternativa, o in caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, è esteso (in aggiunta ai casi di quarantena per contatti scolastici) ai casi di didattica a distanza. Esso è retribuito al 50% per figli minori di 14 anni, e non retribuito (senza contribuzione figurativa ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto) per figli tra 14 e 16 anni.</p>
---	--



<p><b>Disciplina transitoria dal 19 maggio e fino al 14 settembre 2020 - Dipendenti con figli fino a 14 anni</b></p> <p>Intero territorio nazionale (art. 90, D.L. n. 34/2020)</p>	<p>I dipendenti privati con almeno un <b>figlio di età inferiore a 14 anni</b> hanno <b>diritto</b> a svolgere la prestazione in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• se questa è compatibile con le caratteristiche della prestazione;</li> <li>• se nel nucleo familiare non è presente altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito ovvero non lavoratore.</li> </ul> <p>La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.</p> <p>Per l'intero periodo di svolgimento del lavoro agile, i datori di lavoro comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via <b>telematica</b>, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro.</p>
<p>Disciplina transitoria dal 25 febbraio al 1° marzo 2020</p> <p>Emilia Romagna - Friuli Venezia Giulia - Lombardia - Piemonte - Veneto - Liguria (DPCM 25 febbraio 2020)</p>	<p>È <b>consentita</b> l'attivazione dello smart working anche <b>in assenza dell'accordo individuale</b>.</p> <p>Nella <b>procedura telematica d'emergenza</b> (come indicato dal Ministero del lavoro) l'accordo individuale è sostituito da un'<b>autocertificazione</b> che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio; nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", deve essere inserita la data di inizio dello smart working.</p> <p>L'obbligo di informativa in materia di sicurezza del lavoro è assolto <b>in via telematica</b> anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito INAIL.</p>





## LAVORO PER SUPPORTARE AZIENDE E LAVORATORI ANCHE NEI MOMENTI ECCEZIONALI

Dalla grande esperienza di TuttoLavoro, Ipsoa e Indicalia nasce One LAVORO, la rivoluzionaria soluzione digitale Wolters Kluwer di aggiornamento e approfondimento pensata per i consulenti del lavoro per essere sempre più vicino alle esigenze dei tuoi clienti anche nei momenti eccezionali. Una soluzione evoluta, completa dei migliori contenuti e di strumenti all'avanguardia, che ti permette di pianificare le strategie più adeguate, di suggerire le soluzioni a sostegno del lavoro più vantaggiose e offrire risposte sicure.

**Con il tuo lavoro fai grande la differenza ogni giorno per le aziende e i lavoratori italiani.**

Scopri di più su [info.wolterskluwer.it/one-lavoro](https://info.wolterskluwer.it/one-lavoro)

**One|LAVORO** FA GRANDE LA DIFFERENZA