Smart Working – normativa di riferimento e FAQ Ministero del lavoro

4 Novembre 2020

Si fa seguito alla comunicazione Ance dell'8 ottobre scorso, con la quale sono state fornite indicazioni in merito alle previsioni contenute nel Decreto Legge n. 125 del 7 ottobre 2020, c.d. "Decreto proroghe", per segnalare quanto segue.

In particolare, all'art. 1, comma 3 del decreto suddetto è stata prevista la sostituzione, all'art. 1, comma 3 del D.L. n. 83/2020, convertito dalla L. n. 124/2020, delle parole: «15 ottobre 2020» con le parole: «31 dicembre 2020».

Tale sostituzione riguarda *"I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 che sono, dunque, prorogati al 31 dicembre 2020, salvo quanto previsto ai numeri 3 e 32 dell'allegato medesimo, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente".*

Pertanto, tutti i termini contenuti in tale allegato 1 sono automaticamente **prorogati al 31 dicembre 2020**, salvo quanto previsto ai numeri 3 e 32 dell'allegato stesso.

Il numero 32, riguarda lo smart working e prevede, in particolare, quanto segue:

> ***32)*** *Articolo 90, commi 1, secondo periodo*[1]*, 3**[2]** e 4**[3]**, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla* legge *17 luglio 2020, n. 77. L'articolo 90, comma 1, primo periodo**[4]**, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è prorogato fino al 14 settembre 2020.*

Pertanto, salva la diversa scadenza prevista per la disposizione di cui al comma 1, primo periodo (diritto al lavoro agile per le madri di figli minori di anni 14) che resta prorogata fino al 14 settembre 2020, dalla lettura della norma sopracitata, risultano prorogate, fino al 31 dicembre 2020, le restanti seguenti previsioni in materia di smart working disciplinate dall'art. 90:

- comma 1, secondo periodo (diritto per i lavoratori c.d. "fragili");
- comma 3 (invio telematico al Ministero del lavoro della documentazione con i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione del lavoro agile);
- comma 4 (assenza degli accordi individuali).

Si richiama, però, l'attenzione sulla seguente FAQ, pubblicata sul sito del Ministero del lavoro, in materia di smart working, che sembrerebbe consentire, fino al termine dello stato di emergenza, ossia **fino al 31 gennaio 2021**, il ricorso al lavoro agile utilizzando le procedure semplificate già in uso (in assenza, pertanto, di accordi individuali con i lavoratori).

SMART WORKING: COMUNICAZIONE

Come vanno eseguite le comunicazioni di smart working nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza?

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'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge n. 77 del 17 luglio 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 e delle Politiche Sociali (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti). Resta inalterato l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.

Si fa riserva, pertanto, di ulteriori indicazioni, laddove venissero emanati specifici chiarimenti.

---

[1] Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo 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 che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

[2] Per l'intero periodo di cui al comma 1, 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 internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[3] Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL)

[4] Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, 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 della legge 22 maggio 2017, n. 81*, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.