
Smart Working: procedure emergenziali semplificate utilizzabili fino al 30 giugno 2022

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legge 24/2022 viene prorogata al 30 giugno 2022 la possibilità di ricorrere al lavoro agile, nel comparto privato, senza la necessità di stipulare un accordo individuale tra datore e lavoratore, quindi beneficiando ancora di un regime semplificato.

Il provvedimento, infatti, estende di tre mesi (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito dalla legge n. 77/2020), il regime semplificato e protrae, al 30 giugno, anche i termini di svolgimento del lavoro agile per i lavoratori fragili.

La conclusione dello stato di emergenza non cambierà quindi le regole emergenziali vigenti sullo smart working semplificato, che consentono di effettuare le comunicazioni amministrative sul portale del Ministero del Lavoro inviando un file riassuntivo contenente le informazioni essenziali sui lavoratori in smart working, senza necessità di allegare eventuali accordi scritti.

Pertanto è rimandata al 1° luglio 2022 l'esclusiva applicazione della legge 81/2017 che consente di utilizzare il lavoro agile solo in presenza di un accordo sottoscritto con ciascun lavoratore.

La proroga dell'applicabilità dello smart working emergenziale ovviamente non preclude alle aziende e ai lavoratori la facoltà di scegliere comunque di firmare un accordo individuale. In tal caso l'intesa sottoscritta tra le parti, anche prima del nuovo provvedimento, prevarrà sulle altre forme di attivazione del lavoro agile.

Come sempre, al fine di mantenere un quadro d'insieme, si riepilogano di seguito le norme susseguite durante il periodo emergenziale che attualmente regolamentano la possibilità e/o il diritto di ricorrere al lavoro agile, oltre a quelle non più in vigore.

RIEPILOGO DELLE DISPOSIZIONI ATTUALMENTE IN VIGORE

Smart working semplificato e comunicazione semplificata (D.L. 34/2020, art. 90, commi 3 e 4, D.L. 183/2020, art. 19, come modificato dalla L. 21/2021 e dal D.L. 52/2021)

Vengono prorogati **fino al 30 giugno 2022** i termini già previsti dalle disposizioni legislative richiamate nell'Allegato 2 del D.L. 52/2021, fra le quali le norme in materia di lavoro agile ex articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. 34/2020).

Per i datori di lavoro privati risulta pertanto estesa la possibilità di **applicare la modalità di lavoro agile** ad ogni rapporto di lavoro subordinato, **anche in assenza degli accordi individuali** previsti dalla normativa vigente, nonché l'obbligo per i datori di lavoro privati di **comunicare, in via telematica**, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di

cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, **ricorrendo alla documentazione “semplificata”** resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Misure in favore dei lavoratori fragili e con disabilità grave – sorveglianza sanitaria (D.L. 34/2020, art. 90, comma 1, secondo periodo)

Resta invece in vigore **fino al 30 giugno 2022**, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, **sulla base delle valutazioni dei medici competenti**, 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.

Misure in favore dei lavoratori fragili e con disabilità grave (D.L. 18/2020, art. 26, comma 2, come modif. dalla L. 178/2020, art. 1, comma 481, e ss.mm.)

Applicabili **fino al 31 marzo 2022** le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all'art. 26, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. Cura Italia) con equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero.

Misure in favore dei lavoratori fragili e con disabilità grave (D.L. 18/2020, art. 26, comma 2-bis, come modif. dalla L. 178/2020, art. 1, comma 481, e ss.mm.)

Applicabili invece **fino al 31 marzo 2022** le misure a tutela dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità grave (di cui all'art. 26, comma 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 27/2020, c.d. Cura Italia) con previsione dell'esercizio dell'attività lavorativa in smart working anche attraverso 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.

Lavoratori genitori di figli frequentanti scuole secondarie di primo grado – Zona rossa e sospensione didattica in presenza (D.L. 137/2020, art. 22 bis)

Limitatamente alle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza nelle **scuole secondarie di primo grado**, è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori di alunni delle suddette scuole, lavoratori dipendenti, **la facoltà, ove compatibile, di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile**, per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza.

La **medesima facoltà** è riconosciuta anche ai **genitori di figli con disabilità** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.



Lavoratori genitori di figli con disabilità (L. 18/2022, art. 5-ter)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (ora fissata al 31 marzo 2022), anche in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

RIEPILOGO DELLE DISPOSIZIONI NON PIU' ATTUABILI

Lavoratori genitori di figli fino a 16 anni - Sospensione didattica in presenza, infezione o quarantena del figlio (D.L. 30/2021, art. 2, comma 1)

Fino al 30 giugno 2021 viene reintrodotta la possibilità, da intendersi come diritto, per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 16, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.