

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

Proroga delle tutele al 30 giugno e 31 luglio

Smart working con regole semplificate fino al 31 luglio 2021

Il D.L. n. 52/2021 proroga dal 30 aprile al 31 luglio 2021 lo smart working semplificato per i datori di lavoro. La proroga, in vigore dal 23 aprile, va a completare l'eterogeneo quadro delle norme predisposte dal legislatore emergenziale con riguardo al lavoro agile, concepito come misura anti-contagio a tutela della salute dei lavoratori e come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per la cura dei figli e va di pari passo alla proroga dello stato di emergenza epidemiologica disposta fino al 31 luglio.

In cosa consiste lo smart working semplificato. Fino al 31 luglio 2021 i datori di lavoro privati possono fruire delle seguenti facilitazioni procedurali:

- ✚ possono applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato e senza bisogno di redigere un accordo individuale con i lavoratori;
- ✚ possono assolvere in via telematica gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL);
- ✚ possono ricorrere alla procedura semplificata (indicata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

Altre tutele valide fino al 30 giugno

Si riepilogano di seguito le tutele in vigore fino al prossimo 30 giugno, disposte dai decreti emergenziali a favore di particolari categorie di lavoratori.

Lavoratori fragili

Fino al 30 giugno 2021 i 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.

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

Per lavoratori fragili si intendono i lavoratori 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, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (articolo 26, comma 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27)

Lavoratori genitori di figli disabili o con DSA o BES

Fino al 30 giugno 2021 è inoltre riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a entrambi i genitori di figli di ogni età con:

- ✚ disabilità grave (articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104);
- ✚ disturbi specifici dell'apprendimento (legge 8 ottobre 2010, n. 170);
- ✚ bisogni educativi speciali (direttiva del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 27 dicembre 2012).

Tale possibilità è concessa nei seguenti casi:

- ✚ sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- ✚ infezione da SARS-CoV-2;
- ✚ quarantena disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto;
- ✚ frequenza di centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

N.B. Si fa presente che la presente disposizione non è ancora in vigore in quanto è stata inserita nel disegno di legge all'esame del Parlamento.

Genitori di figli disabili gravi e per BES

Sempre fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

lavorativa non richiede 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.

Lavoratori genitori di figlio minore di anni 16

Infine, sempre fino al 30 giugno 2021 è riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile al lavoratore dipendente genitore (il ddl di conversione sopprime il requisito della convivenza) di figlio minore di anni 16, in alternativa all'altro genitore, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- ✚ della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- ✚ della sospensione dell'attività educativa in presenza del figlio (nuova fattispecie aggiunta dal ddl di conversione);
- ✚ dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- ✚ della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.