

LAVORO AGILE: IL PUNTO SULLA DISCIPLINA ORDINARIA

E LE REGOLE COVID-19

Riferimenti:

Legge n. 81/2017, artt. 18-23

PREMESSA

Il lavoro agile (smart working) è disciplinato, con riguardo alla generalità dei casi, dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81. Esso non è una nuova tipologia di rapporto di lavoro subordinato, ma solo una sua particolare modalità di esecuzione, stabilita direttamente con accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza particolari vincoli di orario o luogo, con il possibile uso di strumenti tecnologici per svolgere la prestazione, la quale è eseguita:

- senza una postazione fissa, in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali;
- entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (articolo 18, comma 1, Legge 22 maggio 2017, n. 81).

Tuttavia, in aggiunta a quanto sopra, al fine di contrastare il diffondersi del virus Covid-19, sono state adottate varie misure per favorire lo svolgimento della prestazione in modalità agile: in particolare, è stata semplificata la procedura per accedere all'istituto e sono state introdotte regole "speciali" (con diritti o priorità a favore del dipendente) per determinate tipologie di lavoratori meritevoli di tutela in base alla situazione propria o del loro nucleo familiare.

Di seguito, facciamo quindi il punto sulle misure "ordinarie" ed "emergenziali".

ACCORDO INDIVIDUALE: IPOTESI "NORMALE"

Nella generalità dei casi, e quindi al di fuori delle regole "speciali" legate all'emergenza da Covid-19, ai sensi degli articoli 18 e 19 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

DECISIONE UNILATERALE DEL DATORE

Fermo quanto previsto per i datori pubblici dall'art. 87 del DL 17 marzo 2020, n. 18 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27), fino alla cessazione dello stato di emergenza da Covid-19, e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile di cui agli artt. 18-23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori privati a ogni rapporto subordinato, nel rispetto dei principi dettati da tali disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali previsti (si tratta della cd. modalità semplificata).

Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della Legge n. 81/2017 sono assolti in via telematica anche con la documentazione disponibile nel sito INAIL: in particolare si veda l'"Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017" (art. 90, comma 4, DL 19 maggio 2020, n. 34, modificato dalla Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77).

La prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore (articolo 90, comma 2, DL 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77).

Il termine di cessazione dello stato di emergenza è stato prorogato al 31 gennaio 2021 (art. 1, comma 1, DL 7 ottobre 2020, n. 125, che ha modificato l'art. 1, comma 1, DL 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modifiche, dalla Legge 22 maggio 2020, n. 35): tuttavia, poiché la norma prevede che la modalità semplificata possa essere utilizzata per tutto lo stato di emergenza, ma "comunque non oltre il 31 dicembre 2020", indipendentemente dal fatto che lo stato di crisi prosegua nel 2021, il lavoro agile "semplificato" non si potrà comunque utilizzare dopo il 31 dicembre 2020.

Il riferimento al 31 dicembre 2020, come riportato anche nelle FAQ del Ministero del Lavoro, è da intendersi come limite massimo di applicazione della procedura semplificata, nel caso di proroghe allo stato di emergenza.

PROCEDURA DI COMUNICAZIONE SEMPLIFICATA

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i datori del settore privato comunicano al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dello stesso Ministero (articolo 90, comma 3, DL 19 maggio 2020, n. 34, modificato dalla Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77).

In via straordinaria, per favorire il normale svolgimento dell'attività lavorativa, lo smart working può essere attivato anche senza accordo individuale con il dipendente: il 4 marzo 2020 il Ministero ha pubblicato sul proprio portale una procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni di smart working emergenziale, fornendo anche una guida.

La procedura semplificata richiede il salvataggio di un file excel (formato .xlsx) contenente i seguenti dati obbligatori: CF del datore, CF del lavoratore, nome e cognome, data e comune di nascita, numero di PAT e voce di tariffa INAIL associata al rapporto di lavoro, data di inizio e fine del periodo di smart working.

ATTIVITÀ PROFESSIONALI

In ordine alle attività professionali si raccomanda (tra l'altro) che esse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza (articolo 1, comma 6, lett. II), del DPCM 13 ottobre 2020): tale previsione, salvo deroghe, è efficace dal 14 ottobre al 13 novembre 2020.

LAVORATRICI NEI 3 ANNI SUCCESSIVI ALLA CONCLUSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 (articolo 18, comma 3-bis, Legge 22 maggio 2017, n. 81, inserito dall'art. 1, comma 486, Legge 30 dicembre 2018, n. 145, con decorrenza 1° gennaio 2019).

LAVORATORI CON FIGLI IN CONDIZIONI DI DISABILITÀ GRAVE

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (articolo 18, comma 3-bis, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, inserito dall'art. 1, comma 486, Legge 30 dicembre 2018, n. 145, con decorrenza 1° gennaio 2019).

L'art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, dispone che, ove la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.

GENITORI CON FIGLI CON DISABILITÀ GRAVE

Fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ex legge 5 febbraio 1992, n. 104, a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore; e
- 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 da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (art. 21-ter DL 14 agosto 2020, n. 104, inserito dalla Legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, con decorrenza dal 14 ottobre 2020).

LAVORATORI CON GRAVI E COMPROVATE PATOLOGIE CON RIDOTTA CAPACITÀ LAVORATIVA

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 ex artt. 18-23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articolo 39, comma 2, del DL 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modifiche dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27).

LAVORATORI IMMUNODEPRESSI

I lavoratori immunodepressi (oltre ad aver diritto, fino alla fine dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, cioè fino al 31 gennaio 2021, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi degli articoli 18-23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione), in generale hanno la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni in modalità agile (art. 39, comma 2-bis, DL 17 marzo 2020, n. 18, inserito dalla Legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27, con decorrenza 30 aprile 2020).

DIPENDENTI FAMILIARI CONVIVENTI DI PERSONE IMMUNODEPRESSE

I familiari conviventi di persone immunodepresse (oltre ad aver diritto, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, e dunque fino al 31 gennaio 2021, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ex artt. 18-23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione) in generale hanno la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (art. 39, comma 2-bis, del DL 17 marzo 2020, n. 18, inserito dalla Legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27, con decorrenza 30 aprile 2020).

LAVORATORI DIPENDENTI DISABILI GRAVI

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (e dunque fino al 31 gennaio 2021), i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ex artt. 18-23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (art. 39, comma 1, DL 17 marzo 2020, n. 18, modificato dalla Legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27).

L'art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, dispone che, qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, rendendo necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.

LAVORATORI DIPENDENTI CHE HANNO NEL PROPRIO NUCLEO FAMILIARE UN DISABILE GRAVE

Fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (ossia fino al 31 gennaio 2021), i lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni ex art. 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ex artt. 18-23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (art. 39, comma 1, DL 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modifiche dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27).

GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI "PRIVATI" CON ALMENO UN FIGLIO UNDER 14

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (cioè fino al 31 gennaio 2021, salvo ulteriori proroghe), 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
- 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 (art. 90, comma 1, DL 19 maggio 2020, n. 34, come modificato dalla Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, con decorrenza 19 luglio 2020).

LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI A RISCHIO DI CONTAGIO

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (ossia fino al 31 gennaio 2021), il diritto a svolgere le 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 ex art. 83 DL 19 maggio 2020, n. 34, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (art. 90, comma 1, DL 19 maggio 2020, n. 34, come modificato dalla Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, con decorrenza 19 luglio 2020).

LAVORATORI FRAGILI

Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili ex comma 2 (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, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ex art. 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104) svolgono di norma la prestazione in modalità agile, anche con 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, comma 2-bis, DL 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27; inserito dall'art. 26, comma 1-bis, DL 14 agosto 2020, n. 104, inserito dalla Legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, con decorrenza 14 ottobre 2020).

GENITORE NEL PERIODO DI QUARANTENA DEL FIGLIO MINORE DI 16 ANNI

Fino al 31 dicembre 2020, un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione in modalità agile nelle seguenti ipotesi:

1. per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16 (e non più 14), disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati;
2. se è stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16;
3. se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa a essa, 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 della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, come pure se è stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14 (percependo un'indennità del 50% della retribuzione).

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 conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruisce di lavoro agile o congedo, o svolge anche ad altro titolo l'attività in modalità agile o non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può fruire di alcuna delle citate 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 citate misure (art. 21-bis DL 14 agosto 2020, n. 104, inserito ex legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126, con decorrenza 14 ottobre 2020, come modificato dall'art. 22 del DL 28 ottobre 2020, n. 137).