Circolare n°33/C/2021: Emergenza COVID-19 – Effetti della proroga in materia di lavoro agile.

25 Gennaio 2021

Lo stato di emergenza dovuto alla pandemia da Covid-19 è stato prorogato al 30 aprile 2021. In base all'attuale normativa emergenziale in materia di smart working, il lavoro agile "semplificato" prosegue oltre la data del 31 gennaio 2021 fino al 31 marzo 2021

Si segnala che il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 13 gennaio 2021, ha deliberato la proroga, fino al 30 aprile 2021, dello stato d'emergenza dichiarato in conseguenza della diffusione dell'epidemia da Covid-19.

In materia di smart working, si ricorda che il Decreto-Legge c.d. "Milleproroghe" ha prorogato – tra l'altro – "fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021" quanto disposto dai commi 3 e 4 dell'art. 90 del Decreto-Legge c.d. "Rilancio" (Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77), secondo i quali lo smart working può essere disposto dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, anche in assenza degli accordi individuali dalla stessa previsti.

Considerata la suddetta proroga dello stato di emergenza ed in considerazione della richiamata disposizione contenuta nel Decreto-Legge "Milleproroghe", **la disciplina del lavoro agile "semplificato" è quindi valida fino al 31 marzo 2021.**

Per quanto attiene al diritto al lavoro agile durante la quarantena o la sospensione dell'attività didattica in presenza, relative ai figli conviventi di età inferiore ai 16 anni, continuano ad essere in vigore le disposizioni di cui all'art. 21-bis del Decreto-Legge "Agosto" ed agli articoli 22 e 22-bis del Decreto-Legge "Ristori", che consentono ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro, a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, ove possibile, per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati oppure nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente.

Si rammenta altresì che l'art. 21-ter del Decreto-Legge "Agosto", dispone che fino al 30 giugno 2021 i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave, riconosciuta ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla Legge n. 81/2017.

43255-Circolare n 33_C_2021.pdfApri