

MILANO, 23 APRILE 2021

Spettabile
CLIENTELA

OGGETTO: SMART WORKING SEMPLIFICATO FINO AL 31 LUGLIO 2021

Prorogato al 31 luglio 2021 lo smart working semplificato per i datori di lavoro. Lo prevede il decreto Riaperture, il [decreto legge 22 aprile 2021, n. 52](#) (in allegato), in vigore dal 23 aprile 2021. La proroga va a completare il 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.

Dopo il via libera del Consiglio dei Ministri del 21 aprile 2021, il decreto Riaperture recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 (decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52) approda in Gazzetta Ufficiale (GU Serie Generale n.96 del 22-04-2021).

Lo smart working semplificato

Fino al 31 luglio 2021, secondo le previsioni di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (i cui termini sono stati così prorogati dal decreto legge n. 52 del 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 (articolo 22 della legge n. 81 del 2017), anche ricorrendo alla documentazione

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

1

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016

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).

Come funziona la Procedura semplificata

Con riferimento alla comunicazione semplificata, il Ministero del lavoro ha reso disponibile un template Excel da compilare con i seguenti dati:

- Codice Fiscale del datore di lavoro;
- Codice Fiscale del lavoratore e suoi dati anagrafici;
- Posizione assicurativa territoriale INAIL ;
- Data di inizio e di fine del periodo di lavoro agile.

L'accesso all'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione è consentito tramite SPID.

La comunicazione va effettuata entro il giorno antecedente a quello di inizio della prestazione agile (art. 9-bis D.L. n. 510/1996).

La mancata comunicazione comporta una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore.

Quali sono le 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.
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)

Si mette in evidenza che il termine ultimo del 28 febbraio 2021 è stato così prorogato dall'art. 15 del decreto Sostegni (decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41), che ha novellato l'articolo 1, comma 481, della legge di Bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178)

Possibilità riconosciute ai 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.

Si mette in evidenza che la presente disposizione non è ancora in vigore in quanto è stata inserita nel disegno di legge di conversione del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 (comma 1 bis dell'articolo 2), all'esame della Camera dei deputati.

Possibilità per i 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 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 del decreto Agosto, decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126).

Il comma 8-bis del disegno di legge di conversione del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, aggiunto dalle Commissioni riunite della Camera dei deputati, modifica l'articolo 21-ter, comma 1, del decreto Agosto estendendo la portata della norma ai lavoratori dipendenti pubblici e alle ipotesi di figli con bisogni educativi speciali (BES).



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965

SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

E, infine per i lavoratori genitori di figlio minore di anni 16

Infine, sempre fino al 30 giugno 2021 (articolo 2 decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, al comma 1), è riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile al 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. Alleghiamo alla presente, il testo integrale del decreto che potrete consultare direttamente e verificare quanto da noi evidenziato. Porgiamo cordiali saluti.

CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015