

# One | LAVORO Monitoro

#MONITORO LAVORO 12 gennaio/14 gennaio 2021

## Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Contrattazione collettiva](#)

[Come fare per](#)

## Normativa e prassi

### La risposta dell'esperto

#### **Decreto Milleproroghe 2021: smart working emergenziale fino al 31 marzo 2021?**

*di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino*

[D.L. 31 dicembre 2020, n. 183, art. 19](#) e [all. 1](#)

Il protrarsi dell'emergenza sanitaria e delle misure di restrizione rendono necessario continuare a disporre di una soluzione semplice per attivare quelle forme di "lavoro a distanza" che hanno purtroppo caratterizzato i periodi di "lock down". Siamo ben lontani dal vero lavoro agile, per il quale è necessario procedere con una seria preparazione culturale ed una accurata programmazione tecnologica; per il momento dobbiamo accontentarci di improvvisate e disorganizzate soluzioni, finalizzate unicamente a rendere possibile il lavoro da casa a causa dei divieti di spostamento e di assembramento. In questo contesto, in data 31 dicembre è entrato in vigore il [decreto legge n. 183/2020](#), meglio noto come "decreto Milleproroghe", che statuisce tra gli altri interventi la proroga del termine entro il quale il datore di lavoro può ricorrere allo smart working emergenziale di cui all'[articolo 90](#) commi 3 e 4 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 (Decreto Rilancio). Nello specifico, per effetto dell'articolo 19, viene prorogato "fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il **31 marzo**

**2021** ” il termine di attivazione del **lavoro agile in modalità semplificata**.

*Sono titolare di un'azienda artigiana esercente l'attività di riparazione di elettrodomestici; al fine di prevenire e ridurre il contagio da Covid-19 all'interno dei luoghi di lavoro, sono intenzionato per i mesi di febbraio e marzo 2021 ad attivare lo smart working emergenziale in favore del personale addetto alle attività amministrative, in quanto tali prestazioni possono essere eseguite anche al di fuori dell'ambiente lavorativo. Quali sono gli adempimenti attualmente prescritti per l'attivazione del lavoro agile?*

Per effetto dell'entrata in vigore del “decreto Milleproroghe”, fino al **31 marzo 2021** il datore di lavoro che intende ricorrere allo smart working è tenuto a ricorrere alla modalità di **attivazione semplificata**, che nello specifico consiste:

- nella comunicazione, per via telematica, dei **nominativi** dei lavoratori e della **data di cessazione** della prestazione di lavoro in modalità agile al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, utilizzando la documentazione resa disponibile nel sito internet del medesimo Ministero;
- nell'assolvere, sempre per via telematica, agli obblighi di **informativa in materia di sicurezza** sui luoghi di lavoro ([art. 22, L. n. 81/2017](#)), rifacendosi alla documentazione disponibile nel sito internet dell'INAIL.

Per la comunicazione dei dati del personale adibito a svolgere la prestazione in modalità agile, si può utilizzare il template Excel reso disponibile dal Ministero del Lavoro nel quale bisogna indicare il codice fiscale del lavoratore, i suoi dati anagrafici, la posizione assicurativa territoriale INAIL (PAT), la data inizio e fine del periodo di smart working. Per effetto di tale procedura semplificata, da attivare esclusivamente in via telematica per mezzo di SPID ed **entro il giorno precedente a quello di inizio**, il datore di lavoro è **esonero dall'obbligo di sottoscrivere l'accordo individuale** con il lavoratore coinvolto; tuttavia, permane in capo a questo il dovere di osservanza della disciplina del lavoro agile ordinario di cui alla Legge n.81/2017.

*Tra il personale per cui intendo attivare il lavoro agile vi è un dipendente che richiede l'esecuzione della prestazione in modalità “smart” fino al prossimo 30 aprile 2021 per assistere il proprio figlio in condizione di disabilità grave; poiché tale periodo si pone oltre il termine fissato dal “decreto Milleproroghe”, in che modo posso procedere per l'attivazione? E' necessario comunicare più periodi di smart working (ad esempio: il primo in modalità semplificata fino al 31 marzo ed il secondo facendo riferimento alla disciplina ordinaria per il periodo rimanente)?*

Il diritto in discorso è riconosciuto dall'[articolo 21 ter](#) del D.L. n. 104/2020, il quale 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 dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.”.

Dal tenore letterale del testo normativo parrebbe che il lavoratore dipendente, nei casi di cui sopra, possa richiedere l'attivazione dello smart working anche in assenza dell'accordo previsto dalla disciplina ordinaria, e quindi secondo le **modalità semplificate**. Tuttavia tale tesi entra in contrasto con la previsione disposta dal “decreto Milleproroghe” secondo la quale le modalità di attivazione del lavoro agile emergenziale sono prorogate “fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, e comunque non oltre il 31 marzo 2021”.

In conseguenza di quanto esposto, pertanto, si è palesato un **contrasto tra fonti del diritto** di pari livello che, secondo i criteri giuridici di risoluzione di conflitto tra norme giuridiche, vede prevalere la **norma più recente** (ovvero in questo caso il “Milleproroghe”).

Per rispondere in maniera esaustiva al quesito e per una migliore comprensione del panorama complessivo, sarebbe quindi opportuno un intervento di fonte amministrativa ovvero, ancora meglio, di fonte legislativa al fine di stabilire con chiarezza se l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile prevista in favore dei soggetti di cui all'articolo 21 ter DL n. 104/2020 può essere attivata secondo la disciplina emergenziale. Qualora così fosse, la disciplina prevista in favore dei lavoratori dipendenti genitori di figli disabili costituirebbe un istituto differente rispetto allo smart working emergenziale, ampiamente utilizzato nei mesi scorsi e prorogato solo fino al 31 marzo 2021.