



Dipartimento Salute e Sicurezza

Con l'art. 19 del [decreto legge n. 183 del 31 dicembre 2020](#) è stata disposta la proroga dei termini previsti dalle disposizioni legislative collegati allo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 fino alla data della sua cessazione e comunque non oltre il 31 marzo 2021.

Il 14 gennaio 2021, il Consiglio dei ministri ha approvato un nuovo decreto legge che contiene nuove misure anti-Covid e proroga lo stato d'emergenza fino al 30 aprile 2021.

### **Smart working: regole prorogate fino al 31 marzo 2021**

Per i datori di lavoro privati, relativamente al tema dello smart working, la proroga riguarda sia la possibilità di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato (anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente) sia l'obbligo di comunicare - per via telematica - al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dello stesso Ministero.

Restano inoltre in vigore le disposizioni del decreto numero 104 del 14/08/2020 (conosciuto come decreto di agosto - convertito nella legge n. 126 del 13.10.2020 -) per quanto riguarda il diritto al lavoro agile durante la quarantena e la sospensione dell'attività didattica in presenza relativa ai figli conviventi di età inferiore ai 16 anni e quelle del [Decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137](#) (conosciuto come decreto "Ristori") che consentono ai genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro, di svolgere l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, ove possibile, per tutta o parte la durata della quarantena del figlio convivente, disposta dalla autorità sanitaria competente a seguito di contatto verificatosi nei locali scolastici o durante lo svolgimento di attività sportive di base o motorie in strutture dedicate quali palestre, piscine, centri sportivi, sia pubblici che privati - oppure nel caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente.

Lo stesso decreto di agosto dispone che, sino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati che abbiano un figlio in condizioni di disabilità grave, riconosciuta ai sensi della legge 104/92, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile anche in assenza di accordo con il datore di lavoro, a condizione che pure l'altro genitore sia un lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

### **Lavoratori fragili**

A questo proposito è utile riepilogare quanto accaduto nel corso degli ultimi mesi.

Per quanto concerne i lavoratori che presentano patologie pregresse, e perciò ritenuti maggiormente esposti ai rischi di

contagio da Covid-19 - come definito dalle circolari del Ministero del Lavoro di concerto con il Dicastero della Salute -, la legge n. 126 del 13.10.2020 (articolo 26, comma 1-bis e 2 bis) aveva equiparato l'assenza dal lavoro a uno stato di malattia fino al 15 ottobre 2020 e la possibilità di svolgere lavoro agile fino al 31 dicembre 2020.

Ma la proroga dello stato di emergenza fino al 31 gennaio 2020 ha fatto emergere necessità di prevedere anche per l'inizio del 2021 regole particolari per i lavoratori fragili. Pertanto, l'articolo 1 (commi da 481 a 484) della [legge di Bilancio 2021](#) (legge 178/2020) ha esteso al periodo dal 1 gennaio al 28 febbraio 2021 l'applicazione delle disposizioni sul lavoro agile di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto "Cura Italia" (D.L. n. 18/2020) che prevedono l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di: certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o ancora dallo svolgimento di terapie salvavita; riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3 comma 3 della Legge 104/1992).

Purtroppo, però, nonostante le tante richieste e gli appelli, nemmeno in questo caso viene precisato se dette assenze debbano o essere conteggiate o no nel periodo di comporto, ovvero il numero massimo di giorni di assenza - variabile a seconda del contratto collettivo - attribuito al lavoratore prima di poter essere licenziato, sebbene anche alla Camera, in coda alla discussione sulla legge, sia stato approvato un Ordine del Giorno che invita il Governo a valutare soluzioni in tal senso.

È stato inoltre disposto che i lavoratori fragili svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria professionale o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o svolgendo specifiche attività di formazione professionale attuabili da remoto.