

Oggetto: MODIFICHE A LAVORO AGILE E SORVEGLIANZA SANITARIA

I provvedimenti di fine anno hanno ulteriormente inciso sulla disciplina dello *smart working* e della sorveglianza sanitaria eccezionale in relazione all'epidemia in corso.

In particolare, l'articolo 19, D.L. 183/2020 (c.d. Decreto Milleproroghe), ha prorogato fino al 31 marzo 2021 le disposizioni:

- sullo *smart working* semplificato (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), che prevedono la comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile dallo stesso Ministero, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi per la sicurezza da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile dall'Inail;
- sulla sorveglianza sanitaria eccezionale per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, che i datori di lavoro pubblici e privati devono assicurare ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità (articolo 83, D.L. 34/2020).

La Legge di conversione del Decreto Ristori - D.L. 137/2020 (che ha assorbito anche gli altri Decreti Ristori-*bis*, Ristori-*ter* e Ristori-*quater*) ne ha modificato l'articolo 22 in tema di misure per la famiglia, prevedendo che per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui all'articolo 21-*bis*, commi 1, 2 o 3, D.L. 104/2020 (lavoro agile, congedo o astensione dal lavoro per quarantena del figlio per contatti scolastici, quest'ultimo fino al 31 dicembre 2020), o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 16 (prima 14) avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3 citate.

Si riepilogano di seguito alcune disposizioni emergenziali connesse al lavoro agile.

Riferimento	Previsione
Genitori con figli in quarantena scolastica	
Articolo 21- <i>bis</i> , D.L. 104/2020	I genitori, durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16, disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, o di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, 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, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16.
Genitori con figli disabili	

<p>Articolo 21-ter, D.L. 104/2020</p>	<p>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 18-23, L. 81/2017, fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.</p>
<p>Lavoratori fragili</p>	
<p>Articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020, come modificato dalla L. 178/2020</p>	<p>Dal 16 ottobre al 28 febbraio 2021 (prima era fino al 31 dicembre 2020) i lavoratori fragili (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, L. 104/1992) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria/area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.</p>