

Smart working prorogato fino al 30 aprile

Novità sullo smart working pubblica amministrazione e privati

18 Marzo 2021

Luca Martini

Smart working: a chi spetta?

La legge italiana prevede che **per alcune circoscritte categorie lavorative, il datore di lavoro abbia l'obbligo di prendere in considerazione la possibilità di far lavorare questa categorie da casa in modalità smart working (o lavoro agile).**

Non si tratta, dunque, di obbligo ma di una indicazione stringente, precisa e individuata e riguarda sia l'amministrazione pubblica che il lavoro privato.

Le categorie tutelate che possono richiedere lo smart working sono:

- **i malati affetti da patologie pericolose** attestata da idonea certificazione che metta in risalto **una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita** (c.d. lavoratori fragili), nonché **i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità** ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 104/1992 che svolgono di norma la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso lo svolgimento di differente 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;
- **Genitori con figli minori a carico**, ovvero i genitori **che svolgano attività di lavoro dipendente il cui figlio convivente minore di anni sedici sia stato sottoposto a quarantena o al quale sia stata sospesa la didattica in presenza** (sostituita con la Didattica a Distanza, DAD). Costoro hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in smart working utilizzando la procedura semplificata di comunicazione.

Smart working semplificato: cos'è esattamente?

La semplificazione riguarda la comunicazione dello smart working. In particolare, **di norma il datore di lavoro deve comunicare al ministero del Lavoro e delle politiche sociali gli accordi individuali contratti con i singoli dipendenti che devono lavorare in smart working.**

Quando si parla, invece, di smart working semplificato, o di lavoro agile con procedura semplificata, **quando si effettua la comunicazione dello smart working** (fatta sempre tramite il portale Servizi.lavoro.gov.it) **non serve allegare alcun accordo** con il lavoratore, rendendo il tutto più facile e veloce.

Smart working: fino a quando si può chiedere?

Finora la procedura di lavoro agile, o smart working, poteva essere attuata fino al 31 marzo 2021. Con l'approvazione del Decreto Milleproroghe, e il conseguente spostamento dello stato di emergenza al 30 aprile 2021, lo smart working può essere adottato fino al decorrere di questa data, ovvero il 30 aprile.

Le aziende potranno automaticamente utilizzare la procedura semplificata introdotta fino al cessare dello stato di emergenza.

Smart working: come si ottiene?

Le modalità di accesso allo smart working sono individuate dal **Decreto Rilancio** (Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020) ai [commi 3 e 4 dell'articolo 90](#):

- **fino al 30 aprile 2021 i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, in via telematica, **i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in smart working (modalità agile)**, utilizzando **la piattaforma e i moduli semplificati messi a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali**;
- **sempre per lo stesso periodo la modalità di smart working (lavoro agile) resta applicabile dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato**, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa vigente, **anche in assenza degli accordi individuali previsti**.

A [questo sito del Ministero del Lavoro](#) trovate le informazioni sulle modalità di accesso allo smart working e la modulistica necessaria per il lavoro agile.

TAG: *smart working, lavoro agile, Decreto Rilancio, Covid-19, coronavirus, pandemia, lavoratori, Pubblico Impiego, datore di Lavoro*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.