

COVID-19

“Smart Working e Blocco dei Licenziamenti : Proroghe e Novità ”

ATTENZIONE : Il presente documento ha un contenuto di carattere generale ed ha lo scopo di fornire al lettore le informazioni più rilevanti degli argomenti che si vanno a trattare, pertanto non può sostituirsi ad una consulenza o parere legale specifico.

Con l'entrata in vigore del **D.L. 7 ottobre 2020 n. 125**, la fine dello stato di emergenza legato all'epidemia da COVID-19 precedentemente fissata al 15 ottobre 2020, (DL 83/2020 conv. in L. 124/2020), è stata prorogata al 31 gennaio 2021.

Tuttavia, detta proroga **non ha inciso sulla data finale entro la quale sarà possibile applicare la modalità di lavoro agile** senza necessità di un accordo individuale (cd. *modalità semplificata* come da nostro articolo del 8 luglio 2020 -[qui](#) visionabile-), che rimane pertanto fissata al **31 dicembre 2020**.

1. SMART WORKING E PROIEZIONE FUTURA

Ad oggi, il riferimento del D.L. 125/2020 al **31 dicembre 2020**, come riportato anche nelle FAQ del Ministero del Lavoro, è da intendersi come **limite massimo di applicazione della procedura semplificata**, anche nel caso di eventuali ulteriori proroghe dello stato di emergenza.

Con il **1° gennaio 2021** tornerà pertanto a trovare applicazione la **disciplina ordinaria** prevista dagli **artt. 18 e seguenti della Legge 81/2017** e conseguentemente, il Datore di Lavoro che voglia servirsi dello *Smart Working* dovrà formalizzare con i singoli Lavoratori un accordo scritto che fissi:

- le modalità di esecuzione della prestazione fuori dai locali aziendali;
- le modalità di esercizio del proprio potere direttivo;
- gli strumenti da usare per svolgere la prestazione;
- i tempi di riposo e le misure per assicurare il diritto alla disconnessione.

E' pertanto necessario iniziare fin d'ora a proiettarsi verso la formalizzazione dello *Smart Working* al fine di trovare il giusto bilanciamento tra contrapposti interessi : da un lato quello del Datore di Lavoro alla redditività aziendale, dall'altro quello del Lavoratore alla tutela della privacy e dei tempi di lavoro.

Si ricorda infatti che **per talune categorie di lavoratori** che si trovano in particolari condizioni familiari e di salute **tale modalità è considerata prioritaria**.

Nello specifico, la **Legge n. 126 del 13.10.2020 di conversione del Decreto Agosto (L. 126/2020)** ha previsto:

- **“Lavoro agile per genitori con figli con disabilità” (art. 21-ter):** i genitori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in disabilità grave (**ex Legge n. 104/1992**) hanno diritto a lavorare in *Smart Working* fino al **30 giugno 2021** a condizione che l'altro genitore abbia un'occupazione e le mansioni assegnate non richiedano la presenza fisica in azienda;
- la possibilità per i c.d. **“Lavoratori fragili”** (ossia soggetti che per la loro situazione clinica hanno maggiore possibilità di contrarre il coronavirus e di manifestare complicanze gravi) di lavorare in modalità agile anche attraverso l'assegnazione a diverse mansioni pur ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di attività di formazione professionale da remoto fino al **31 dicembre 2020**;

- **“Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici”**: i genitori di figli di età **fino a 16 anni** potranno chiedere l’attivazione dello *Smart Working* in caso di **quarantena** e in ipotesi di **sospensione dell’attività scolastica in presenza (c.d. didattica a distanza)**.

Nel caso invece di impossibilità a svolgere l’attività lavorativa in modalità agile, il Lavoratore avrà diritto a richiedere al Datore di Lavoro un **congedo parentale straordinario**, il quale:

- sarà retribuito al 50% nel caso di figli **fino a 14 anni** di età;
- non sarà retribuito o indennizzato per i figli in età compresa **tra i 14 e i 16 anni**, fermo restando in ogni caso il divieto di licenziamento da parte del Datore di Lavoro e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

2. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Altra proroga a sostegno dei lavoratori è quella del **c.d. Blocco dei Licenziamenti**, ovvero la **slittamento al 31 gennaio 2021** (*ndr*: stante l’intesa raggiunta in questi giorni tra Governo e parti sociali al 21 marzo 2021 come da modifica che dovrebbe confluire nella prossima legge di Bilancio) **del divieto di licenziamenti**, sia individuali che collettivi, per giustificato motivo oggettivo.

Fino al 31 gennaio 2021 (*ndr*: 21 marzo 2021) non sarà pertanto possibile, avviare nuove procedure di licenziamento collettivo e restano sospese quelle avviate dopo il 23 febbraio 2020 e non sarà altresì possibile per il Datore di Lavoro recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3 della L. 604/66.

Va evidenziato che tale proroga, a differenza di quanto precedentemente disposto dal Decreto Agosto, trova applicazione a prescindere dall’utilizzo, da parte del Datore di Lavoro, della cassa integrazione o dell’esonero contributivo.

Pertanto, se prima era stato introdotto il **c.d. meccanismo del “divieto mobile”**, che consentiva a quei Datori di Lavoro che avessero usufruito di tutti i periodi di cassa integrazione concessi con causale Covid-19, nonché del successivo automatico esonero dagli obblighi contributivi, di procedere ai licenziamenti rendendo così il (precedente) termine del 31 dicembre 2020, in sostanza, un termine mobile e anticipabile, ora il **Decreto Ristori** con tacita abrogazione della normativa precedente, sembra aver fissato un **unico termine** conclusivo del divieto per tutti (a prescindere da quali ammortizzatori sociali siano stati usati), ossia il **31 gennaio 2021** (*ndr*: 21 marzo 2021).

Resta invece ferma la disciplina prevista dall’**art. 14 del DL 104/2020** per quanto riguarda le **eccezioni al divieto di licenziamento**.

Di conseguenza, pendente la situazione emergenziale, si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro solo nelle ipotesi di :

- **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa** a seguito di liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- **dichiarazione di fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione;
- **personale impiegato in un appalto**, che viene riassunto dall'appaltatore subentrante in forza di legge o clausola contrattuale;
- **accordo collettivo aziendale** finalizzato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (con diritto alla percezione della NASPI), a cui il lavoratore aderisce.

*



IN VISTA DEL NUOVO ANNO SI CONSIGLIA DI:

- *stabilire una buona connessione tra leadership e persone;*
- *condividere la vision, la policy e gli obiettivi aziendali;*
- *dotarsi e/o aggiornare il regolamento aziendale in punto di utilizzo internet e accesso alla posta elettronica;*
- *dotarsi e/o aggiornare i codici di condotta individuando i comportamenti che determinano l'applicazione di sanzioni disciplinari;*
- *formare i dipendenti alla modalità di lavoro agile;*
- *verificare la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti e dei software informatici in dotazione ai Lavoratori;*
- *verificare il rispetto della normativa Privacy.*

Verona, 10 novembre 2020

I Professionisti
dello Studio Legale Beghini & Corazza