EMERGENZA CORONAVIRUS: PROROGHE DISPOSIZIONI DEL GOVERNO

Recentemente il governo ha provveduto a prorogare al 31 dicembre alcune misure emergenziali relative alle assenze per fragilità, congedi per genitori, quarantena e smart working. In allegato la nota di approfondimento e la relativa infografica, realizzate dalla struttura nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere della First Cisl.

26 ottobre 2021

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

AGGIORNAMENTO AL 25 OTTOBRE 2021

PROROGHE FINO AL 31 DICEMBRE 2021

RIPRISTINO ASSENZE PER "FRAGILI" E CONGEDI PER GENITORI, RIFINANZIAMENTO QUARANTENA E PROROGA SMART WORKING EMERGENZIALE

Riferimenti normativi

Decreto Legge 6 agosto 2021, n. 111, "Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 187 del 6/8/2021) convertito con modificazioni dalla Legge 24 settembre 2021 n. 133 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 235 dell'1/1/2021); Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146, "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 252 del 21/10/2021); Decreto Legge 23 luglio 2021, n. 105, "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche" (in Gazzetta Ufficiale n. 175 del 23/07/2021); Decreto Legge 18/2020 convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni; Decreto Legge 34/2020 convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni; Decreto Legge 41/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 21 maggio 2021, n. 69 .

Con la Legge n. 133 del 24 settembre 2021, che ha convertito, con modificazioni, il Decreto Legge n. 111 del 6 agosto scorso, recante "Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti", è stata ripristinata la possibilità di assentarsi dal lavoro, con equiparazione al ricovero ospedaliero, per le lavoratrici e i lavoratori "fragili" la cui prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile.
La legge 133/2021 è stata pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1 ottobre scorso ed è vigente dal medesimo giorno.
La possibilità di restare a casa, per i soggetti con fragilità, era stata originariamente prevista dal comma 2 dell'art. 26 del Decreto cosiddetto "Cura Italia", i cui effetti (scaduti il 30 giugno scorso secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 481 della legge 178/2021) sono stati adesso ulteriormente prorogati fino al 31 dicembre 2021.
La proroga della scadenza fino al 31/12/2021, di cui all'art. 2ter della Legge 133/21, riguarda anche quanto disciplinato dal comma 2bis dell'art. 26 del Decreto Legge Cura Italia e cioè la possibilità di svolgere l'attività lavorativa, di norma, in modalità agile per le lavoratrici e i lavoratori "fragili".

Il Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 (cosiddetto "Decreto Fiscale", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 252 del 21/10/2021) e vigente dal 22/10/2021 ha inoltre ripristinato, fino al 31/12/2021, e in continuità con quanto avvenuto in precedenza, la possibilità che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza

domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dalle/dai lavoratrici/lavoratori dipendenti del settore privato, sia equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non sia computabile ai fini del periodo di comporto: è stata quindi sanata la lacuna normativa che si era venuta a determinare per il venir meno nel 2021 della copertura finanziaria del provvedimento in parola.
Lo stesso Decreto Legge 146/2021, all'art. 9, ha anche previsto (ma con normativa leggermente diversa rispetto alle previsioni legislative precedenti e ormai scadute) la possibilità per i le/i lavoratrici/lavoratori dipendenti genitori conviventi con figlie/figli minori di anni 14 – ovvero figlie/figli con disabilità di qualsiasi età – per le/i quali sia stata disposta la Dad o sia stato emesso provvedimento di quarantena o, infine, in caso di infezione da Sars-Cov-2, di potersi astenere dal lavoro usufruendo di congedi coperti da contribuzione figurativa e per i quali viene riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata analogamente a quanto previsto per i congedi parentali.

ACCOGLIMENTO DELLE ISTANZE SINDACALI

- **Soggetti fragili**

Si rammenta che, sul tema della tutela dei "soggetti fragili", il 28 giugno 2021, la CISL, congiuntamente con GCIL e UIL, aveva scritto al Ministro della Salute, Roberto Speranza, e al Ministro del Lavoro, Andrea Orlando, per chiedere di porre la massima attenzione alla imminente – a quella data – scadenza delle disposizioni in materia di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori "fragili" (poi effettivamente scadute il 30 giugno scorso), richiedendone l'immediata proroga.
Con il Decreto Legge 105/2021, il Governo, oltre a procrastinare la scadenza dello "stato di emergenza sanitaria nazionale" al 31 dicembre 2021, aveva già prorogato, fino al 31 ottobre 2021, la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori "fragili" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, accogliendo così, almeno in parte, le richieste dei Sindacati. Ora, con l'approvazione della Legge 133/2021, l'accoglimento delle istanze sindacali diventa ancora più completa poiché è stata ripristinata, sempre fino al 31/12/2021, anche la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori "fragili", che non abbiano la possibilità di prestare l'attività lavorativa in modalità agile, di rimanere a casa assentandosi dal lavoro con dei permessi equiparati al ricovero ospedaliero, la cui durata rimane esclusa dal computo del periodo contrattuale di comporto.

- **Quarantena**

Anche sul mancato stanziamento, per l'anno 2021, dei fondi necessari al pagamento, da parte dell'Inps, dell'indennità di malattia per i periodi trascorsi in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti del settore privato (periodi equiparati dalla legge alla malattia ed esclusi dal calcolo del comporto contrattuale), il 10 Agosto scorso la Cisl, unitariamente con Cgil e Uil, era intervenuta, sollecitando al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, e al Ministro dell'Economia e delle Finanze, Daniele Franco, un intervento normativo urgente che consentisse all'Istituto di Previdenza di assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori le tutele previste dall'articolo 26 del Decreto Legge 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 27/2020, dal 1 gennaio 2021, almeno fino al termine dell'emergenza sanitaria.
Con l'approvazione del Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 – art. 8, comma 1, lettera a) – i termini della copertura sono stati ripristinati con il rifinanziamento della misura retroattivamente dall'1/1/2021 e fino al 31/12/2021.

PROROGATE AL 31/12/2021 LE TUTELE PER I SOGGETTI FRAGILI

L'art. 26 del Decreto Legge 18/2020 cosiddetto "Cura Italia" costituisce le fondamenta di tutte le tutele a favore delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti e, in particolar modo, dei cosiddetti soggetti "fragili". L'articolo in questione è stato modificato, integrato e prorogato diverse volte; l'ultima modifica che ha interessato la normativa in parola è quella rappresentata dalla Legge n. 133 del 24/9/21 che, nel convertire il Decreto Legge n. 111 del 6/8/2021, ha previsto la proroga delle misure in esso contenute, spostandola dal 30 giugno 2021 al 31 dicembre 2021 (art. 2ter contenente "disposizioni di proroga in materia di lavoratori fragili").

SMART WORKING PER LAVORATRICI E LAVORATORI FRAGILI

Viene ulteriormente prorogata, fino al 31 dicembre 2021, anche la norma che prevede per le/i dipendenti, dei settori pubblici e privati, cosiddetti "fragili" lo svolgimento della prestazione lavorativa, di norma, in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento) o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. (Art. 26, comma 2bis, Decreto Legge 18/2020 e successive modificazioni).
Si rammenta che il diritto allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori fragili era stato ripristinato retroattivamente, in quanto, su questa specifica norma (già scaduta lo scorso 30 giugno 2021) era intervenuto il comma 2 dell'art. 9 del Decreto Legge 105/2021 che, il 23 luglio, aveva posto rimedio alla lacuna venutasi a creare, prevedendo l'operatività del diritto in questione dal 1 luglio al 31 ottobre 2021 senza interruzione di continuità. Ora, tale termine è stato ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2021.
Per accedere allo smart working, la legge non pone particolari condizioni: anzi, prevede la possibilità di adibire la lavoratrice o il lavoratore "fragile" a diversa mansione al fine di facilitarne l'accesso al lavoro in modalità agile. La ratio della norma sembra dunque quella di favorire al massimo, per i soggetti "fragili", lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, stabilendo addirittura che detta modalità debba diventare la modalità ordinaria di lavorare per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti con disabilità o maggiormente esposti al rischio di contagio da Sars-Cov-2.

ATTENZIONE!

Sono da considerare "fragili", ai sensi di legge, "i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104".

QUARANTENA/PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA

L'art. 8 del Decreto Legge n. 146 del 21/10/2,021, cosiddetto "Decreto Fiscale" ha modificato l'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 convertito con modificazioni dalla Legge 27/2020, prevedendo, quindi, lo stanziamento dei fondi necessari al finanziamento della misura di cui al comma 1 dell'art. 26 del Decreto Legge "Cura Italia" e cioè l'equiparazione dei periodi trascorsi in quarantena, con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria, con sorveglianza attiva, di cui all'articolo 1, comma 2 , lettere h) e i) del Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del Decreto Legge 25 marzo 2020, n.

19, dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti del settore privato, per il periodo dal 1/1/2021 al 31/12/2021.
Tali periodi, per i quali l'Inps aveva escluso, con valenza retroattiva a partire dal 1 gennaio 2021, di poter riconoscere la tutela previdenziale (messaggio Inps n. 2842 del 6/8/2021), continuano ad essere, ora, indennizzati come malattia, alla quale i periodi di assenza sono equiparati, perdurando anche l'esclusione di tali periodi dal computo del comporto contrattuale.

REINTRODOTTI I CONGEDI PER GENITORI DI FIGLIE E FIGLI UNDER 14 IN CASO DI DAD, QUARANTENA O MALATTIA COVID

Il Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021, noto come "Decreto Fiscale", ha ripristinato l'impianto di tutele e agevolazioni, previste dal Decreto Legge n. 30 del 13/3/2021 convertito con modificazioni dalla Legge 61/2021, relativo ai congedi a favore dei genitori per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con la gestione delle emergenze familiari legate alla situazione pandemica Covid 19, anche se con alcune specificità e differenze rispetto alle misure precedentemente introdotte e ormai non più in vigore dal 30 giugno scorso.

A CHI SPETTA IL CONGEDO E PER QUALI CIRCOSTANZE PUÒ ESSERE UTILIZZATO

L'articolo 9 del Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 prevede la possibilità per la lavoratrice o il lavoratore dipendente genitore di figlia/o convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza della/del figlia/o, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 della/del figlia/o, nonché alla durata della quarantena della/del figlia/o disposta dal Dipartimento di prevenzione della Azienda Sanitaria Locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto con soggetto positivo, ovunque avvenuto.

INDENNITÀ E CONTRIBUZIONE DEL CONGEDO

Per i periodi di congedo, sarà riconosciuta in luogo della retribuzione, nel limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23.
I suddetti periodi saranno anche coperti da contribuzione figurativa.

SOSTITUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE ORDINARIO

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del Testo Unico di cui al D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto (22/10/2021), durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 o di durata della quarantena della figlia o del figlio, possono essere convertiti, su richiesta dell'interessata/o, nel congedo di cui al comma 1 dell'art. 9 del Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 con diritto all'indennità (calcolata come sopra specificato) e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

INCOMPATIBILITÀ

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo 50% reintrodotto dal Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021, oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altre figlie/i, minori di anni quattordici, avute/i da altri soggetti che non stiano fruendo di analoghe misure.

MODALITÀ DI FRUIZIONE

Il congedo in questione può essere fruito in forma giornaliera od oraria.

DURATA DEL PERIODO DI CONGEDO

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti possono astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza della figlia o del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 della figlia o del figlio, nonché alla durata della quarantena, sempre della figlia o del figlio, disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Azienda Sanitaria Locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto stretto, ovunque avvenuto, con soggetto risultato positivo al Virus Sars-Cov-2.

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E PRIORITÀ DI ACCESSO

Le modalità operative per accedere ai benefici di cui al provvedimento legislativo sono stabiliti dall'Inps che, sulla base delle domande pervenute, provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze. L'Inps, nel provvedere al monitoraggio del rispetto del limite di spesa fissato dalla legge, qualora emergesse il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di detta spesa, non prenderà in considerazione ulteriori domande.

SCADENZA DEL PROVVEDIMENTO

L'Art. 9 del Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 stabilisce che le misure in esso contenute si applicano fino al 31 dicembre 2021.

ATTENZIONE!

Per l'accesso ai Congedi Covid introdotti dal Decreto Legge n. 146 del 21/10 2021 (in caso di Dad, quarantena o contagio da Sars-Cov-2 di figlie/figli under 14), sembra essere sparita la subordinazione all'impossibilità di poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile; dovrebbe quindi essere stata superata (salvo diverse specifiche che dovessero successivamente emergere dalla Circolare operativa Inps) l'impostazione introdotta dal Decreto Legge n. 30 del 13/3/2021 che, nella prima parte del 2021 e fino al 30 giugno – data di scadenza di quel provvedimento – aveva limitato la possibilità di poter accedere ai congedi ai soli casi in cui i genitori, lavoratrici/lavoratori dipendenti, non potessero svolgere l'attività lavorativa in Smart working.

REINTRODOTTO IL DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI DI FIGLIE E FIGLI DA 14 A 16 ANNI

Per i genitori, lavoratrici o lavoratori dipendenti del settore privato, di figlie/i di età compresa fra 14 e 16 anni, l'art. 9, comma 4, del Decreto Legge 146/2021 prevede il diritto di astenersi dal lavoro, senza corresponsione di retribuzione o riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il beneficio spetta a uno dei genitori, alternativamente all'altro, esattamente come già previsto dall'art. 2 comma 5 del Decreto Legge 30/2021 e successive modificazioni e i cui effetti sono scaduti il 30 giugno 2021, ma con la differenza che il Decreto Legge 146 non limita la possibilità di poter usufruire del diritto di astensione dal lavoro solo ai casi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.

Sparisce anche, rispetto alla normativa precedente, la condizione che la figlia o il figlio (di età compresa fra 14 e 16 anni) debba essere convivente con il genitore.

Le casistiche per le quali uno dei due genitori, alternativamente all'altro, può usufruire dell'astensione non retribuita sono quelle contemplate dal comma 1 dell'art. 9 del Decreto Legge 146/2021 e cioè se per la figlia o il figlio ricorra una delle seguenti condizioni:

- sospensione dell'attività didattica in presenza,
- infezione da Sars-Cv-2 o malattia Covid-19,

- quarantena disposta dalla ASL territorialmente competente per contatto stretto con persona risultata positiva al Virus Sars-Cov-2.

REINTRODOTTI I CONGEDI PER I GENITORI DI FIGLIE/FIGLI CON DISABILITÀ GRAVE

Il comma 1 dell'art. 9 del Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 ha anche reintrodotto la possibilità per i genitori di figlie o figli con disabilità grave ex Legge 104/92, iscritte/iscritti a scuole, di ogni ordine e grado, per le/i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, oppure ospitate/i in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura, di poter utilizzare il Congedo Covid retribuito al 50% e contribuito figurativamente a prescindere dall'età della figlia o del figlio (quindi senza il limite del compimento del 14° anno d'età).
Il beneficio in questione è riconosciuto ai genitori di figlie/i con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, a prescindere dall'età della/del figlia/o, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 della/del figlia/o, nonché per la durata della quarantena della/del figlia/o ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o la/il figlia/o frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.
Il congedo Covid, di cui al comma 1 dell'art. 9 Decreto Legge 146/2021, può essere fruito dalle lavoratrici o dai lavoratori dipendenti genitori di figlie/figli con disabilità grave, esattamente come avviene per i genitori di figlie/figli under 14, in forma giornaliera od oraria.
Anche per i genitori di figlie/figli con disabilità grave (ai sensi del comma 3 dell'art. 3 della Legge 104/92), gli eventuali periodi di congedo parentale, fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto (22/10/2021), al ricorrere delle condizioni di cui al comma 1 dell'art. 9 del DL 146/21 (Dad, sospensione attività centri assistenziali diurni, infezione da Sasr-Cov-2 o quarantena della figlia o del figlio), possono essere convertiti, su richiesta dell'interessata/o, nel congedo reintrodotto dal Decreto Legge n. 146 del 21/10/2021 con diritto all'indennità (calcolata come sopra specificato) e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

ATTENZIONE!
Nel DL 146/2021 non compare alcun riferimento allo smart working per i genitori lavoratrici o lavoratori dipendenti pubblici e privati che hanno almeno una figlia o un figlio in condizione di disabilità grave ex L.104/92 o figlie/figli con bisogni educativi speciali (già previsto dall'art. 21ter DL 104/2020, modificato da ultimo dalla L. 61/2021 la cui durata è scaduta il 30 giugno 2021). Quindi, l'interpretazione che se ne deduce è che il lavoro agile non sia più considerato un diritto per le lavoratrici e i lavoratori genitori di figlie/figli con disabilità grave, ma anche che la possibilità di fruire dei Congedi Covid reintrodotti dal Decreto Legge 146/21 non sia più subordinata alla impossibilità di poter prestare l'attività lavorativa in smart working.

RIMANE LA PROROGA FINO AL 31/12/2021 DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE E DELLO SMART WORKING EMERGENZIALE

Il Decreto Legge 23 luglio 2021, n. 105, unitamente allo stato di emergenza ha prorogato il termine della sorveglianza sanitaria eccezionale e l'applicabilità delle regole relative allo smart working emergenziale.

Sorveglianza sanitaria eccezionale

Fino al 31/12/2021 continua a essere in vigore la norma che prevede che le datrici e i datori di lavoro, pubblici e privati, debbano assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale alle

lavoratrici e ai lavoratori maggiormente esposte/i a rischio di contagio, al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali.
Permane quindi l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, che impieghino personale dipendente, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale delle lavoratrici e dei lavoratori maggiormente esposte/i 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 comorbilità, che possano comportare una maggiore rischiosità. L'azienda, con la medica o il medico competente, ove presente, oppure eventualmente avvalendosi delle competenze mediche dell'Inail, ove non presente, è tenuta ad assicurare un apposito programma di protezione rafforzata per tali lavoratrici e lavoratori, individuati, eventualmente, anche con il supporto della medica o del medico competente.

Smart working emergenziale

Per il settore privato lo smart working emergenziale è previsto e regolato dall'art. 90, comma 3 e 4, del DL 34/2020 che, nel tempo, ha subito diverse modificazioni e integrazioni; da ultimo, quella prevista dal Decreto Legge 52/2021 (convertito nella Legge 87/2021) che ne prevede la proroga fino al 31 dicembre 2021. Restano pertanto operative – fino a detto termine – le norme relative a:

- obbligo di comunicazione, che prevede che le datrici e i datori di lavoro del settore privato debbano comunicare telematicamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali tutti i nominativi delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i dalla misura e la relativa data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile;
- alla possibilità, per le aziende private – nel rispetto dei principi di legge – di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali. La datrice o il datore di lavoro potrà adempiere agli obblighi d'informativa stabiliti dalla legge nei confronti della/del dipendente in via telematica, anche utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell'INAIL.

Roma, 25 ottobre 2021

FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
CISL FIRST
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES

RIPRISTINO ASSENZE PER "FRAGILI" E CONGEDI PER GENITORI RIFINANZIAMENTO QUARANTENA E PROROGA SMART WORKING EMERGENZIALE

Proroghe fino al 31 dicembre 2021

REINTRODOTTI

QUARANTENA/PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA

tutela previdenziale della malattia (con relativi indennizzi)

CONGEDI PER GENITORI

di figlie/i under 14 in caso di dad, quarantena o malattia Covid

NOVITÀ

sparisce la subordinazione alla possibilità di poter lavorare in Smart working per poter usufruire dei congedi covid 50%

DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO

per genitori di figlie/i da 14 a 16 anni

senza retribuzione e con conservazione del posto

CONGEDI PER GENITORI

di figlie/i con DISABILITÀ GRAVE

NOVITÀ

sparisce il diritto allo smart working per genitori di figlie/figli con disabilità in caso di dad, quarantena, malattia covid o chiusura centri diurni

sono prorogati fino al 31 dicembre 2021

TUTELE E SMART WORKING PER LAVORATRICI/LAVORATORI FRAGILI

Sono lavoratrici e lavoratori fragili i dipendenti pubblici e privati 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, della legge 5 febbraio 1992, n. 104