# DECRETO RIAPERTURE
# Fine dello stato di emergenza sanitaria legata al Covid 19

Recentemente, il governo ha dichiarato la fine dell'emergenza sanitaria relativa al Covid 19, rivedendo alcune delle misure riguardanti lo smart working emergenziale semplificato, la sorveglianza sanitaria rafforzata, le tutele per fragilità e i congedi parentali SARS-COV 2 per genitori.

Alleghiamo la nota di approfondimento e la relativa infografica, realizzate dalla struttura nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere della First Cisl.

03 aprile 2022

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

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

NO ALLA GUERRA
l'Ucraina siamo noi
FIRST CISL

# Emergenza Coronavirus

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

## PROROGHE AL 30 GIUGNO 2022

## FINE STATO DI EMERGENZA SANITARIA, PROROGA SMART WORKING EMERGENZIALE SEMPLIFICATO E SORVEGLIANZA SANITARIA RAFFORZATA; STOP ALLE TUTELE PER "FRAGILI" E AI CONGEDI PARENTALI SARS COV-2 PER GENITORI.

***Riferimenti Normativi***

***Decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale . 70 del 24/3/2022); Decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 305 del 24/12/2021) convertito con modificazioni dalla L. 18 febbraio 2022, n. 11 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 41 del 18 febbraio 2022); ); 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) convertito con modificazioni dalla L. 215 del 17 dicembre 2021 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 301 del 20/12/2021); DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni ed integrazioni; DL 34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni ed integrazioni; DL 41/2021 convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69; Circolare Inps 189 del 17/12/2021; Messaggio Inps n.74 dell'8/1/2022; Decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022, "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 35 dell'11 febbraio 2022); Messaggio Inps n. 134 del 24/3/2022.***

Il Decreto-legge 24/2022 contenente "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 24 marzo 2022, ha previsto la proroga, fino al 30/06/2022, di:

- sorveglianza sanitaria di lavoratrici e lavoratori maggiormente esposte/i ai rischi di contagio;
- smart working emergenziale in modalità semplificata.

Le due proroghe sono contenute nell'art 10 comma 2 che prevede che "I termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato B - del medesimo Decreto - sono prorogati al

30 giugno 2022 e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente".
Tra le misure in proroga elencate nell'allegato B ci sono: l'articolo 83, commi 1, 2 e 3 del Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 in materia di "Sorveglianza sanitaria lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio" e l'articolo 90, commi 3 e 4, del Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 in materia di "Disposizioni in materia di lavoro agile per i lavoratori del settore privato ".
Purtroppo, il Decreto-legge 24/2022 non prevede invece alcuna proroga per le precedenti specifiche previsioni inerenti lo smart working per le/i lavoratrici/lavoratori c.d. "fragili" e la conseguente possibilità di rimanere a casa in caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile.
Nel Decreto-legge 24/2022 scompaiono anche i "Congedi Parentali SARS CoV-2" per genitori di figlie/figli under 14 la cui possibilità di utilizzo è terminata il 31/3/2022 nonostante che, lo stesso DL 24/2022, all'articolo 4 comma 1, continui a prevedere l'obbligo di isolamento domiciliare per coloro che dovessero risultare positivi al virus Sars Cov-2, ricomprendendo tra queste/i anche le/i bambine/i e le/i ragazze/i under 14 che, difficilmente, possono essere lasciate/i a casa senza la presenza di un adulto se ammalate/i o contagiate/i e per l'accudimento delle/dei quali, i genitori continueranno a non potersi avvalere dell'ausilio di baby-sitter o parenti.
La Cisl, insieme agli altri Sindacati Confederali, è già intervenuta con i competenti Ministeri per sollecitare il ripristino delle specifiche tutele per le lavoratrici e i lavoratori fragili e degli aiuti (congedi e/o diritto allo smart working) per genitori, almeno per i casi di infezione da virus Sars Cov-2 delle/dei figlie/i under 14.

## SMART WORKING CON PROCEDURA SEMPLIFICATA (ex emergenziale)

Con la proroga al 30 giugno di quanto disposto dall'articolo 90, commi 3 e 4, del Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 in materia di "Disposizioni in materia di lavoro agile per i lavoratori del settore privato ", restano operative le norme relative:

- ✓ all'**obbligo di comunicazione che** prevede per le datrici e i datori di lavoro del settore privato l'obbligo di comunicazione telematico al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi delle/dei lavoratrici/lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile;
- ✓ alla **possibilità**, per le datrici e i datori di lavoro privati - 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.

## SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE PROROGATA AL 30 GIUGNO 2022

È ancora vigente l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, che impieghino personale dipendente, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale per le lavoratrici e per i lavoratori maggiormente esposti al 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 possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

L'azienda, con la medica o il medico competente, ove presente, oppure avvalendosi delle competenze mediche dell'Inail, ove non presente, è tenuta ad assicurare un apposito programma di protezione particolare per tali lavoratrici e lavoratori, individuate/i eventualmente anche con il supporto della medica o del medico competente.

Le **indicazioni operative** per la sorveglianza sanitaria eccezionale delle lavoratrici e dei lavoratori c.d. "fragili" sono quelle della circolare n. 44 dell'Inail dell'11 dicembre 2020.

### ATTENZIONE!

L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica per le lavoratrici e per i lavoratori inquadrabili come "fragili" ovvero per lavoratrici e lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più comorbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

Pertanto, il concetto di fragilità va individuato "in quelle condizioni dello stato di salute della/del lavoratrice/lavoratrice, rispetto alle patologie preesistenti, che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico che di tipo clinico".

Per le datrici e i datori di lavoro che non sono tenuti, ai sensi dell'art. 18, comma 1 lett. a), d.lgs. 81/2008, alla nomina di una/un medica/o competente, fermo restando la possibilità di nominarne una/o per la durata dello stato di emergenza, la sorveglianza eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'Inail che vi provvedono avvalendosi delle proprie competenze medico/specialistiche di medicina del lavoro.

La datrice o il datore di lavoro possono inoltrare la richiesta di visita medica attraverso l'apposito servizio online "Sorveglianza sanitaria eccezionale", reso di nuovo disponibile dal 5 novembre 2020 e accessibile dalle/dagli utenti munite/i di Spid, Cns o/ Cie.

## NON PROROGATI I CONGEDI PARENTALI SARS CoV-2

Il Decreto-legge 24/2022 non ha previsto nessuna proroga per il congedo parentale SARS CoV-2 a favore dei genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti con figlie/i a casa a causa di DAD, quarantena o perché ammalate/i di Covid-19.
L'importante misura di conciliazione era stata introdotta con il Decreto-legge n.146/2021 ed aveva, originariamente, scadenza 31/12/2021, era poi stata prorogata, dapprima al 28/02/2022 dall'art. 17 del DL n. 221 del 24/12/2021 e poi estesa fino al 31/03/2022 in sede di conversione dello stesso DL n. 221 della Legge n. 11 del 18/02/2022.

## NON PROROGATO IL DIRITTO ALLO SMART WORKING E LA POSSIBILITA' DI ASSENTARSI DAL LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI "FRAGILI"

Nessuna ulteriore proroga per le lavoratrici e i lavoratori c.d. "fragili" dipendenti del settore privato. L'agevolazione che consentiva alle lavoratrici e ai lavoratori "fragili" di lavorare in smart working o di potersi assentare dal lavoro, nel caso in cui la prestazione lavorativa non potesse essere svolta in modalità agile - nemmeno 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 - , con l'equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero e l'esclusione dal periodo di comporto, non sarà più utilizzabile dal **01 aprile 2022** dopo l'ultima proroga disposta dall'articolo 17 del DL n. 221/2021 convertito con Legge n. 18/2022.

## ATTENZIONE!

La Cisl, insieme agli altri Sindacati Confederali, ha chiesto ai competenti Ministeri (della Salute e del Lavoro e delle Politiche Sociali) - con una lettera datata 28 marzo 2022 - considerato il prolungamento, al 30 giugno 2022, della possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (DL n. 24/2022), il ripristino per le lavoratrici e i lavoratori c.d. "fragili" del diritto a poter lavorare in modalità agile e l'equiparazione al ricovero ospedaliero del periodo di assenza da lavoro delle/dei suddette/i lavoratrici/ lavoratori che, per la loro determinata mansione, non possano svolgere la loro attività se non in presenza.
Nella stessa lettera viene posta anche l'attenzione sul mancato prolungamento della modalità di lavoro agile o "diritto all'assenza" per i genitori di figlie/i minori di anni 14/16, contagiate/i da SARS CoV-2, in assenza del ripristino del congedo parentale.

## OBBLIGO DI MASCHERINE AL CHIUSO FINO AL 30 APRILE

Fino al **30 aprile 2022** è stato confermato l'obbligo di indossare le mascherine nei luoghi chiusi, in primis nei locali aziendali, precisando tuttavia che quelle chirurgiche sono comunque considerate Dispositivi di Protezione Individuale – DPI.

## GRADUALE ABBANDONO DEL GREEN PASS (BASE E RAFFORZATO)

Sempre a far data dal **01 aprile 2022** e fino al **30 aprile 2022**, per le lavoratrici e i lavoratori continuerà ad essere richiesto il green pass (base) per potersi recare al lavoro ma con la rilevante novità che, anche per gli ultracinquantenni, sarà sufficiente il green pass base ottenibile sottoponendosi a tampone.
È utile precisare che l'obbligo vaccinale per le persone over 50 persiste comunque fino al 15 giugno 2022.

Roma, 31/03/2022

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

NO ALLA GUERRA
l'Ucraina siamo noi
FIRST CISL

# DECRETO RIAPERTURE

## PROROGA SMART WORKING EMERGENZIALE E SORVEGLIANZA SANITARIA RAFFORZATA

## STOP ALLE TUTELE SPECIFICHE PER "FRAGILI" E AI CONGEDI PARENTALI SARS CoV-2

**Proroghe fino al 30 giugno 2022**

## PROROGA

### SMART WORKING CON PROCEDURA SEMPLIFICATA (ex emergenziale)

anche in assenza di accordi individuali
e con obbligo di comunicazione telematica
dei nominativi

### SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

sorveglianza particolare, straordinaria e speciale per
lavoratrici/lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio

## STOP

### TUTELE PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI C.D. "FRAGILI"

decade il diritto a lavorare di norma in modalità agile
e non vi è più l'equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero

### CONGEDI PER GENITORI

nessuna proroga per il congedo straordinario a favore dei genitori
lavoratrici e lavoratori con figlie/i a casa a causa di DAD,
quarantena o perché affette/i da virus Sars Cov-2

**La Cisl, insieme agli altri Sindacati Confederali, è già intervenuta con i competenti Ministeri per sollecitare il ripristino delle specifiche tutele per le lavoratrici e i lavoratori fragili e degli aiuti (congedi e/o diritto allo smart working) per genitori, almeno per i casi di infezione da virus Sars Cov-2 delle/dei figlie/i under 14 (lettera del 28 marzo 2022)**

## Obblighi fino al 30 aprile

- **indossare le mascherine nei luoghi chiusi**
- **richiesto il green pass base per lavoratrici e lavoratori indipendentemente dall'età**