

CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO RIAPERTURE

Recentemente è stato convertito in legge il decreto contenente le disposizioni conseguenti alla cessazione dello stato di emergenza (cosiddetto Decreto Riapertura) nel quale sono previste alcune importanti proroghe e reintroduzioni.

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

1 giugno 2022

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

Emergenza Coronavirus

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

CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO RIAPERTURE RIPRISTINO SMART WORKING PER GENITORI E TUTELE PER “FRAGILI” PROROGA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE E SMART WORKING CON PROCEDURA SEMPLIFICATA

Riferimenti Normativi

Legge 19 maggio 2022, n. 52 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 119 del 23/05/2022); D.L. 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 n. 70 del 24/3/2022); D.L. 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);); D.L. 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); D.L. 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni; D.L. 34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni; D.L. 41/2021 convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69; Circolare Inps n. 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.

La legge 52/2022, che ha convertito, con modificazioni, il Decreto legge 24/2022 recante “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza” (cosiddetto Decreto Riaperture) pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 23 maggio 2022, ha previsto alcune importanti proroghe e reintroduzioni:

- ✓ accesso allo smart working per i genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato con figlie/i fino a 14 anni anche in assenza di accordi individuali, compatibilmente con le caratteristiche della mansione;

- ✓ diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato con figlie/i con disabilità grave o con bisogni educativi speciali (BES);
- ✓ tutele per le/i “fragili” e per le/i lavoratrici/lavoratori affette/i dalle patologie o che si trovino nelle condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute del 4 febbraio 2022;
- ✓ regime semplificato per lo smart working;
- ✓ sorveglianza sanitaria eccezionale.

Si ricorda che la Cisl, insieme agli altri Sindacati Confederali, era intervenuta – con lettera datata 28 marzo 2022 – nei confronti dei competenti Ministeri della Salute e del Lavoro e delle Politiche Sociali, per sollecitare il ripristino delle specifiche tutele per le lavoratrici e i lavoratori fragili e degli aiuti, in termini di reintroduzione dei congedi o del diritto allo smart working, per genitori, almeno per i casi di infezione da virus Sars Cov-2 delle/dei figlie/i under 14.

L’art. 10 comma 2, allegato B, della Legge 52/2022, in effetti, prevede la proroga al 31 luglio 2022 della possibilità di ricorrere allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti del settore privato con figlie/i fino a 14 anni anche in assenza di accordi individuali, subordinando però la concessione alla possibilità che la prestazione lavorativa possa essere resa senza necessità della presenza.

Viene reintrodotta, sempre nell’articolo 10, al comma 5-*quinquies*, anche la possibilità di svolgere l’attività lavorativa in modalità agile per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti privati genitori di figlie/i con disabilità grave o con bisogni educativi speciali (BES).

Tra le misure prorogate fino al 31 luglio 2022 elencate nell’allegato B della L. 52/2022 ci sono anche le previsioni contenute nell’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”.

L’articolo 10, comma 2-bis, proroga sino al 31 agosto 2022 la possibilità per i datori di lavoro del settore privato di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente, anche in assenza di accordi individuali, accedendo alla procedura semplificata come previsto appunto dall’art. 90, commi 3 e 4, del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34.

La conversione in legge del D.L. 24/2022 prevede (art. 10, comma 1-bis) anche la proroga delle precedenti specifiche previsioni inerenti lo smart working per le lavoratrici e i lavoratori “fragili” e la conseguente equiparazione a ricovero ospedaliero nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, riservandole però esclusivamente a coloro che si trovino nelle condizioni, o che siano affette/i dalle patologie, indicate dal Decreto del Ministero della Salute del 4/2/2022. L’articolo 10 della Legge 52/2022 al comma 1 ter, invece, per soggetti fragili (così come definiti dal comma 2 art. 26 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 cosiddetto “Cura Italia”), comprese quindi le persone con disabilità certificata ai sensi della L. 104/92, art. 3 comma 3, proroga al 30 giugno 2022 unicamente il diritto a lavorare in smart working, escludendo però la possibilità di rimanere a casa con

l'equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero e con esclusione del periodo di comporto contrattuale per malattia.

Tutte le norme e le proroghe introdotte dalla Legge 52/2022 sono in vigore dal 24 maggio 2022.

SMART WORKING PER GENITORI CON FIGLIE E FIGLI UNDER 14

31 LUGLIO 2022

L'articolo 10, comma 2, proroga **sino al 31 luglio 2022** i termini previsti dalle disposizioni legislative presenti nell'allegato B; tra queste vi è anche la possibilità di svolgimento della **prestazione in modalità agile** per i **genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato** che hanno almeno **una figlia o un figlio minore di anni 14** (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che stia beneficiando di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratrice/lavoratore) e che **tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione**.

ATTENZIONE

La conversione in legge del Decreto Legge 24/2022 ha reintrodotta il diritto allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori del settore privato che siano genitori di figlie/i under 14 recuperando l'impostazione originariamente introdotta, nel marzo 2020, dal Decreto "Cura Italia", quindi non è più necessario che le figlie o i figli siano sottoposte/i a Dad, a quarantena o risultino contagiate/i dal Virus Sars CoV-2. Decadono quindi le condizionalità legate alle/ai figlie/i perché i genitori possano reclamare il diritto allo smart working, ma rimane purtroppo la condizione che la prestazione possa essere resa da remoto e non necessiti quindi della presenza fisica sul luogo di lavoro.

SMART WORKING PER GENITORI DI FIGLIE E FIGLI CON DISABILITÀ

30 GIUGNO 2022

L'art. 10 comma 5-*quinquies* proroga al **30 giugno 2022** il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, in favore dei genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti privati con almeno una/un figlia/o con disabilità grave o con bisogni educativi speciali (BES). Tale diritto è riconosciuto a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratrice/lavoratore e che la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica (art. 5-*ter* comma 1 del Decreto legge 1/2022, convertito, con modificazioni, dalla Legge 18/2022).

POSSIBILITÀ DI RIMANERE A CASA (SMART WORKING O ASSENZA EQUIPARATA A RICOVERO OSPEDALIERO) PER LAVORATRICI E LAVORATORI DI CUI AL DECRETO DEL MINISTERO DELLA SALUTE 4 FEBBRAIO 2022

30 GIUGNO 2022

Il nuovo comma 1-bis dell'art. 10 **reintroduce** fino al **30 giugno 2022** le disposizioni previste dal comma 2, articolo 26 del Decreto Legge Cura Italia che erano state, purtroppo, eliminate dal decreto Legge 24/2022.

Per le lavoratrici e i lavoratori affette/i da patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 18 febbraio 2022, viene dunque nuovamente prevista dalla Legge 52, di conversione del D.L. 24/02022, la **possibilità di assentarsi dal lavoro**, nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa 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 comporta contrattuale.

Il Decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022 individua le “patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità” suddividendole in due gruppi distinti:

- Il **primo gruppo**, indipendentemente dallo stato vaccinale, ricomprende le/i “pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria” a seguito o a causa di:
 - trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
 - trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
 - attesa di trapianto d'organo;
 - terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
 - patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
 - immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
 - immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
 - dialisi e insufficienza renale cronica grave;
 - pregressa splenectomia;
 - sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/μl o sulla base di giudizio clinico;
- e le/i pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:
- cardiopatia ischemica;

- fibrillazione atriale;
 - scompenso cardiaco;
 - ictus;
 - diabete mellito;
 - bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
 - epatite cronica;
 - obesità;
- nel **secondo gruppo** rientrano invece le persone che, al contempo, siano stati esentate dalla vaccinazione per motivi sanitari e abbiano almeno una delle seguenti condizioni:
- età superiore a 60 anni;
 - condizioni di cui all'Allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della Salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.
- Viene infine precisato che l'esistenza delle suddette patologie e condizioni deve essere certificata dalla/dal medica/o di medicina generale della lavoratrice o del lavoratore.

DIRITTO ALLO SMART WORKING PER LAVORATRICI E LAVORATORI "FRAGILI" ex Decreto Cura Italia 30 GIUGNO 2022

Ai sensi di legge, sono da considerare "fragili" le lavoratrici e 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".

Fino al **30 giugno 2022**, le lavoratrici e i lavoratori "fragili" **potranno svolgere** (come previsto dall'art. 10 comma 1-ter) **la prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione (purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento) e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

ATTENZIONE

L'equiparazione dell'assenza a ricovero ospedaliero e l'esclusione dal periodo di comporto per i "fragili" era prevista dall'articolo 26, comma 2 del D.L. 18/2020; tale tutela è cessata dopo l'ultima proroga al 31 marzo 2022 disposta dall'articolo 17 del D.L. 221/2021 convertito con Legge 18/2022. Nella sostanza, fino al 30 giugno 2022 la conversione del D.L. 24/2022 in Legge 52/2022, prorogando il comma 2-bis (e non il comma 2) dell'art. 26 del Decreto Cura Italia, prevede solo il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, laddove tale modalità sia compatibile con la tipologia di prestazione, per le/i soggetti "fragili" senza la possibilità di equiparazione dell'assenza a ricovero ospedaliero.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

31 LUGLIO 2022

Rimane vigente, fino al 31 luglio 2022, e quindi per un ulteriore mese rispetto a quanto originariamente previsto nel Decreto legge prima della conversione, l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, che impieghino personale dipendente, di attuare una sorveglianza particolare, straordinaria e speciale per le lavoratrici e 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 comorbidità 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 "fragili" sono quelle previste dalla circolare n. 44 dell'Inail dell'11 dicembre 2020.

ATTENZIONE

L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica sulle lavoratrici e sui lavoratori inquadrabili come "fragili" ovvero su coloro che, per condizioni derivanti da immunodeficienze, da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, si 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/lavoratore 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 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. Il datore di lavoro può 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.

SMART WORKING CON PROCEDURA SEMPLIFICATA

31 AGOSTO 2022

Con la proroga al **31 agosto 2022** dell'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 le lavoratrici e i lavoratori del settore privato", restano operative le norme relative:

- ✓ all'**obbligo di comunicazione** telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previsto per i datori di lavoro del settore privato, dei nominativi delle/dei lavoratrici/lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile;
- ✓ alla **possibilità**, per 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 di accordi individuali.**

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.

CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO RIAPERTURE

RIPRISTINO SMART WORKING PER GENITORI
E TUTELE PER “FRAGILI”
PROROGA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE
E SMART WORKING CON PROCEDURA SEMPLIFICATA

FINO AL 30 GIUGNO

TUTELE PER SOGGETTI DI CUI AL DECRETO DEL MINISTERO DELLA SALUTE 4 FEBBRAIO 2022

reintrodotti il diritto a lavorare di norma in modalità agile
e l'equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero
(con esclusione del comparto)

TUTELE PER “FRAGILI” ex Decreto Cura Italia

prorogata la sola possibilità di ricorrere allo smart working

SMART WORKING PER GENITORI DI FIGLIE E FIGLI CON DISABILITÀ

reintrodotta la possibilità di ricorrere allo smart working
in favore dei genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti privati
con almeno una/un figlia/o con disabilità grave
o con bisogni educativi speciali (BES)

FINO AL 31 LUGLIO

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

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



SMART WORKING PER GENITORI CON FIGLIE E FIGLI UNDER 14

reintrodotta la possibilità di ricorrere allo smart working
per i genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti
del settore privato con figlie e figli fino a 14 anni
purché tale modalità sia compatibile
con le caratteristiche della prestazione



Lo smart working emergenziale/semplificato

Prorogato al 31 agosto il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34.
L'azienda 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.