

Emergenza Coronavirus

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

PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA CONFERMATO LO SMART WORKING PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI “FRAGILI”

Riferimenti normativi

Decreto Legge n. 105 - 23 luglio 2021, “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); DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni; DL 34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni; DL 41/2021 convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69 .

Il Governo, con il Decreto Legge n. 105 del 23 luglio 2021 “Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”, in considerazione del rischio sanitario connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da Covid-19, ha prorogato lo stato di emergenza sanitaria, in scadenza a fine luglio, fino al 31 dicembre 2021.

Il decreto in questione è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 23 luglio 2021 ed è vigente dal medesimo giorno.

Con il provvedimento di proroga dello stato di emergenza, sono state altresì prorogate dal Governo alcune tra le norme legate allo stato emergenziale, anche se non tutte. Fra le misure prorogate, ricordiamo la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83 del DL 34/2020 (così come integrato e modificato nel tempo) e lo smart working per le/i lavoratrici/lavoratori fragili di cui all'art. 26 del DL 18/2020, cosiddetto “Cura Italia” (così come integrato e modificato nel tempo).

LETTERA UNITARIA CGIL-CISL-UIL PER I SOGGETTI “FRAGILI”

Per quanto concerne lo specifico delle tutele per i soggetti fragili – con lettera unitaria della Cisl, congiuntamente con Cgil e Uil, indirizzata al Ministro della Salute, Roberto Speranza, e al Ministro del Lavoro, Andrea Orlando – le Organizzazioni sindacali avevano segnalato, in data 28 giugno 2021, che le disposizioni in materia di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori “fragili” erano in scadenza al 30 giugno e ne avevano richiesto l'immediata proroga sulla scorta di alcune importanti considerazioni, quali la campagna vaccinale ancora in corso, i problemi insorti sull'utilizzo del vaccino Astrazeneca, l'improvvisa e preoccupante diffusione della variante “Delta” ecc.

Proprio alla luce di queste considerazioni, i Sindacati avevano rilevato la necessità di un intervento immediato del Governo atto a prorogare ulteriormente tali misure al fine di tutelare le tante lavoratrici e i tanti lavoratori, anche fragili, che, per vari motivi, non avevano ancora potuto accedere alla vaccinazione a causa dei ritardi nella programmazione della campagna vaccinale accumulatisi nel tempo, o che, in generale, non sono nella condizione di potersi sottoporre a vaccinazione per il rischio di complicanze legate allo stato di salute.

Con il DL 105/2021, il Governo, oltre a prorogare lo stato di emergenza al 31 dicembre 2021, ha prorogata 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 di cui alla lettera del 28 giugno 2021. L’accoglimento delle richieste delle Organizzazioni sindacali è stato parziale; infatti, non è stata prorogata la norma relativa alla possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori fragili, di restare a casa nell’ipotesi in cui siano impossibilitati ad accedere allo smart working, con equiparazione dell’assenza al ricovero ospedaliero ed esenzione del periodo dal comporto (V. oltre).

Alla luce della proroga dello stato di emergenza e, quindi, del perdurare del rischio di contagio da Covid-19, sarebbe opportuno un intervento più ampio e risolutivo da parte del Governo che fornisca soluzioni durature per la piena tutela e la salvaguardia della salute, ma anche della posizione lavorativa, delle lavoratrici e dei lavoratori più vulnerabili, delle/dei caregiver e dei genitori di figlie e figli minori o con disabilità. Si rammenta che, ad oggi, la quasi totalità delle norme atte a fornire tutele specifiche ai suddetti soggetti è scaduta e non è stata prorogata o rinnovata.

TUTELE IN VIGORE

per famiglie, caregiver e lavoratrici/lavoratori più vulnerabili

1. SMART WORKING EMERGENZIALE E DISABILITÀ: PROROGA AL 31 OTTOBRE 2021

Art. 26 DL 18/2020 e successive integrazioni e modificazioni, da ultimo DL 105/2021

Fra le varie normative che nel corso della pandemia si sono susseguite per la tutela della disabilità e delle lavoratrici e dei lavoratori più vulnerabili, si rammenta l’art. 26 del DL Cura Italia (DL 18/2020) che, nel tempo, è risultato essere una pietra angolare delle tutele a favore delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti e, in particolar modo, dei cosiddetti “fragili”. L’articolo in questione è stato modificato, integrato e prorogato diverse volte. Da ultimo, con il DL 105/2021 viene parzialmente ripristinato/prorogato il quadro delle tutele di cui all’art. 26. Di seguito vengono esaminate le norme che, fra le diverse previste da detto articolo, risultano attualmente ancora in essere.

SMART WORKING PER LAVORATRICI E LAVORATORI CON DISABILITÀ

È stata prorogata, fino al 31 ottobre 2021, 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, DL 18/2020, così come modificato da ultimo dal DL 105/2021, art. 9, comma 1).

In realtà, il diritto allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori fragili è stato ripristinato retroattivamente, in quanto la norma era scaduta lo scorso 30 giugno. Il DL 105/2021, art. 9, comma 2, infatti, ha sanato questa lacuna prevedendo l’operatività del diritto in questione dal 1 luglio al 31 ottobre 2021 senza interruzione di continuità.

Per accedere allo smart working, la legge non pone particolari condizioni; prevede, anzi, la possibilità di adibire la lavoratrice o il lavoratore a diversa mansione al fine di consentirne l’accesso al lavoro in modalità agile. La ratio della norma sembra quella di favorire al massimo, per le/i “fragili”, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, stabilendo addirittura che detta modalità debba diventare – fino alla scadenza dell’operatività della norma, ovvero, ad oggi, il 31 ottobre 2021 - la modalità ordinaria di lavorare per persone con disabilità e a rischio salute.

Ai sensi di legge, sono da considerare “fragili”: “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”.

È scaduta invece lo scorso 30 giugno – e non risulta, purtroppo, ad oggi prorogata, nonostante le richieste sindacali in tal senso contenute nella lettera unitaria indirizzata al Ministro della Salute e al Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di cui sopra – la norma che prevedeva per le lavoratrici e i lavoratori fragili, laddove la prestazione lavorativa non potesse essere resa in modalità agile, la possibilità di restare a casa con equiparazione dell’assenza al ricovero ospedaliero ed esenzione dell’assenza dal periodo di comporta (art. 26, comma 2, DL 18/2020 e succ. mod. e integraz.).

NON PROROGATO LO SMART WORKING PER GENITORI DI FIGLIE E FIGLI CON DISABILITÀ

Purtroppo risulta scaduto, al 30 giugno 2021, il diritto allo smart working per i genitori lavoratrici/lavoratori dipendenti pubblici e privati che hanno almeno una figlia o un figlio in condizione di disabilità grave ex L. 104/92 o con bisogni educativi speciali (art. 21 ter DL 104/2020, modificato da ultimo dalla L. 61/2021). Sulla proroga o reintroduzione di questa importante tutela è stata interessata la Confederazione e il Coordinamento Nazionale Donne Cisl per la positiva soluzione della questione che si auspica possa arrivare al più presto.

QUARANTENA/PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA

Resta confermata, per lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato, l’equiparazione della quarantena con sorveglianza attiva e della permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva alla malattia e la loro esclusione dal periodo di comporta. Per le suddette ipotesi, il certificato medico è redatto dalla medica o dal medico curante (art. 26, comma 1 e comma 3, DL 18/2020 e succ. mod. ed integraz.).

2. SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE: PROROGA AL 31 DICEMBRE 2021

Art. 83 DL 34/2020 e successive integrazioni e modificazioni, da ultimo DL 105/2021

Il DL 23 luglio 2021, n. 105, unitamente alla proroga dello stato di emergenza, ha prorogato il termine della sorveglianza sanitaria eccezionale al 31 dicembre 2021. Resta, pertanto, in vigore fino a tale scadenza 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 esposti/i a rischio di contagio al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali.

È, quindi, ancora vigente 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 esposti/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 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, individuati eventualmente anche con il supporto della medica o del medico competente.

3. SMART WORKING EMERGENZIALE: PROROGA AL 31 DICEMBRE 2021

Art. 90, co. 3-4, DL 34/2020 e successive integrazioni e modificazioni, da ultimo L. 87/2021

In linea generale, lo smart working emergenziale per il settore privato è previsto dall'art. 90, commi 3 e 4, del DL 34/2020 che, nel tempo, ha subito diverse modificazioni e integrazioni; da ultimo, quella prevista dal DL 52/2021 (convertito in legge dalla L. 87/2021) che ne prevede la proroga fino al 31 dicembre 2021. Restano pertanto operative – fino a detto termine – 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 lavoratrici e dei lavoratori e la 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.

4. FONDO CONTINUITÀ ASSEGNO DI MANTENIMENTO – NOVITÀ

Art. 12 bis DL 41/2021 convertito con L. 69/2021

Fra le normative approvate di recente a favore delle famiglie e legate all'emergenza Covid-19, ricordiamo l'Istituzione di un Fondo per genitori lavoratrici o lavoratori separate/i o divorziate/i atto a garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento.

Nel DL 41/21, noto come il DL Sostegni, in sede di conversione in legge è stato inserito l'art. 12 bis che, "al fine di garantire ai genitori lavoratori separati o divorziati, che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività lavorativa, la possibilità di erogare l'assegno di mantenimento", prevede l'Istituzione di un apposito Fondo presso il Ministero dell'economia e delle finanze, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021. Il Fondo potrà provvedere all'erogazione di una parte o dell'intero assegno di mantenimento, fino a un importo massimo di 800 euro mensili. I criteri e le modalità di erogazione dell'assegno sono rimessi a un successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Sostegno ai genitori con figli disabili

Art. 13 bis DL 41/2021

Infine, una significativa modifica legislativa è stata introdotta sempre dalla Legge di conversione del DL 41/2021.

Fra le misure a favore delle famiglie, previste nella Legge di Bilancio 2021, vi era un'agevolazione destinata alla "mamme disoccupate con figli disabili" (art. 1, commi 365-366, L. 178/2020).

L'art. 13 bis, DL 41/2021, ha disposto che la locuzione "Alle madri disoccupate" venga sostituita con quella "Ad uno dei genitori disoccupati", riportando quindi la parità di trattamento (in caso di disoccupazione) fra i genitori di figlie o figli con disabilità, indipendentemente dal fatto che si tratti di madre o padre. Questa auspicata modifica non consente solo di ripristinare pari trattamento tra i genitori di figlie e figli con disabilità ma ribadisce, in ottica legislativa, il tema della parità di genere inteso anche come condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura.

Roma, 4 agosto 2021