

Emergenza Coronavirus

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

PROROGHE AL 31 DICEMBRE 2022

PROROGA SMART WORKING PER LAVORATRICI E LAVORATORI “FRAGILI” E PER GENITORI CON FIGLIE E FIGLI UNDER 14, PROROGA SMART WORKING “SEMPLIFICATO”, RIFINANZIAMENTO BONUS PSICOLOGO

Riferimenti Normativi

Legge 21 settembre 2022 n. 142 “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115 recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 221 del 21/09/2022); 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 n. 70 del 24/03/2022) convertito, con modificazioni dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 119 del 23/05/2022); Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonche’ di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 128 del 19/05/2020) convertito, con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 180 del 18/07/2020); D.l. 17 marzo 2020, n. 18 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 70 del 17/03/2020) convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni ed integrazioni; 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).

Il 21 settembre 2022 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 142 di conversione del Decreto Legge n. 115 del 9 agosto 2022 cosiddetto “**Decreto Aiuti-bis**”.

Tra le modifiche apportate al Decreto Legge in sede di conversione ci sono le **proroghe fino al 31 dicembre 2022**:

- **dello smart working per lavoratrici e lavoratori “fragili”;**
- **dello smart working per genitori, lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato, con figlie e figli di età inferiore a 14 anni;**
- **dello smart working “semplificato”.**

Si tratta comunque di proroghe purtroppo non tempestive in quanto la possibilità di accedere allo smart-working “semplificato” era già venuta meno a decorrere dal 1° settembre 2022, lasciando un periodo di vacanza-legis che ha generato non poche problematiche alle persone coinvolte.

Per quel che riguarda le lavoratrici e i lavoratori fragili, le modifiche al Decreto prodotte dalla Legge di conversione, non hanno previsto il ripristino della tutela per chi non può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in considerazione della tipologia di lavoro svolto: manca, infatti, la conferma della possibilità di assentarsi dal lavoro, con l’equiparazione dell’assenza al ricovero ospedaliero e l’esclusione dal computo del periodo di comporta, che era, invece, precedentemente prevista dal comma 2 dell’articolo 26 del Decreto Legge n. 18/2020 i cui effetti sono però scaduti il 30 giugno 2022.

La mancata proroga della misura porta ora un **trattamento differenziato per le lavoratrici e i lavoratori fragili** in ragione della tipologia di lavoro svolto: le tutele si applicheranno fino al 31 dicembre 2022 **solo a chi può svolgere la propria attività in smart working**.

Chi svolge mansioni che **non prevedono la possibilità di lavorare da remoto** potrà comunque richiedere:

- l’adibizione ad una mansione diversa, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento;
- lo svolgimento di attività di formazione professionale da remoto.

Si tratta di due soluzioni residuali che rappresentano, attualmente, l’unica possibilità disponibile in caso di persone con fragilità. Questo tema avrebbe richiesto in fase di conversione del Decreto un’attenzione specifica, attenzione che più volte la Cisl, insieme agli altri Sindacati Confederali ha richiesto con azioni mirate a sensibilizzare il legislatore.

SMART WORKING PER GENITORI CON FIGLIE E FIGLI UNDER 14

L'articolo 23-*bis* della Legge 142/2022 proroga **sino al 31 dicembre 2022** il diritto allo smart working a beneficio dei genitori, lavoratrici e lavoratori dipendenti, con figlie e figli minori di 14 anni.

Il comma 2 del nuovo articolo 23-*bis* prevede infatti che il “termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del Decreto Legge, 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto, è prorogato al 31 dicembre 2022”.

Di conseguenza, sino alla fine dell'anno, **i genitori, lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno una/un figlia/o minore di 14 anni**, a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia un genitore non lavoratrice/lavoratore;
- che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali.

IMPORTANTE!

La proroga dell'art.10, comma 2 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”; permane purtroppo la problematica derivante dal fatto che il diritto è subordinato alla possibilità che la prestazione possa essere resa da remoto e non necessiti quindi della presenza fisica sul luogo di lavoro, oltre a tutte le difficoltà per i genitori di conciliare l'attività lavorativa (che anche se resa da remoto comporta comunque l'impegno tipico del lavoro) con l'accudimento della prole.

SMART WORKING CON PROCEDURA SEMPLIFICATA

Nella conversione in Legge del Decreto Aiuti-*bis* è inserito anche l'articolo 25-*bis* in base al quale vengono **prorogate al 31 dicembre 2022** le misure in tema di ricorso allo smart working cosiddetto "semplificato".

In sostanza, si estende sino a fine 2022 la possibilità di ricorrere allo smart working anche in assenza di un accordo individuale tra azienda e lavoratrice/lavoratore.

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.

SMART WORKING PER LAVORATRICI E LAVORATORI FRAGILI

Per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori "**fragili**", in sede di conversione in Legge del Decreto Aiuti-*bis* è stato inserito l'articolo 23-*bis*, il quale dispone, al comma 1, l'estensione sino al **31 dicembre 2022** delle tutele nei confronti delle persone "fragili" così come previste all'art. 26, comma 2-*bis* del Decreto "Cura Italia" che, fin dai primi mesi della pandemia, regola le tutele previste per coloro che risultano esposti a un maggior rischio per la salute in caso di contagio.

In particolare, per chi si trova in una condizione di fragilità, la norma prevede lo **svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a **diversa mansione** ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di percorsi di formazione professionale da remoto.

ATTENZIONE

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*”.

Il Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022 individua le «patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità» in presenza delle quali, la prestazione possa essere resa, fino al 31 dicembre 2022, in smart working e che, per completezza, qui riportiamo.

Il Decreto Ministeriale suddivide le patologie in due gruppi distinti:

- Il **primo gruppo**, indipendentemente dallo stato vaccinale, ricomprende “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/ μ l 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 i soggetti che, al contempo, siano stati esentati dalla vaccinazione per motivi sanitari ed abbiamo 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.

Precisiamo, per completezza, che l'esistenza delle suddette patologie e condizioni deve essere certificata dalla/dal medica/o di medicina generale della lavoratrice o del lavoratore.

IMPORTANTE!

L'equiparazione dell'assenza a ricovero ospedaliero e l'esclusione dal periodo di comporto per le persone "fragili" era prevista dall'articolo 26, comma 2, del Decreto Legge 18/2020 cosiddetto "Cura Italia", articolo che non è tra quelli i cui effetti sono stati prorogati dalla conversione del Decreto Legge 115/2022, quindi, **fino al 31 dicembre 2022**, la conversione in Legge del Decreto Aiuti-*bis*, prorogando il comma 2-*bis* (e non il comma 2) dell'art. 26 del Decreto Cura Italia, ha ripristinato **solo il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile**, per le/i soggetti "fragili" **ma non la possibilità di assentarsi dal lavoro.**

NUOVI FONDI PER IL BONUS PSICOLOGO

L'articolo 25 del Decreto Aiuti-*bis*, modificando il comma 3 dell'articolo 1-*quater* del Decreto Legge n. 228/2021, amplia a 25 milioni di euro per l'anno 2022 – in luogo dei 10 precedentemente previsti – il limite massimo di spesa previsto per l'erogazione - da parte delle regioni e delle province autonome - di un contributo per **sostenere le spese per sessioni di psicoterapia** fruibili presso specialisti privati regolarmente iscritti nell'elenco degli psicoterapeuti nell'ambito dell'albo degli psicologi.

ATTENZIONE

Ricordiamo che per tutti i dettagli relativi al “Bonus psicologo” è disponibile sul sito Nazionale della First Cisl uno specifico approfondimento della Struttura Donne e Politiche di parità e di genere del 2 agosto 2022.

Roma, 23 settembre 2022