



## CONFINDUSTRIA ROMAGNA

### LAVORO

*Comunicazione L/3722 del 03/03/2022*

*a cura di Alessia Michienzi*

### **COVID-19: disposizioni in materia di smart-working, tutela dei lavoratori fragili e congedi parentali**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 41/2022 è stata pubblicata la legge di conversione del DL n. 221/2021, recante "proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19".

Oltre alla conferma della proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022, si segnalano alcune disposizioni in materia di lavoro.

#### **Smart working**

Sono confermate fino al 31 marzo 2022 le semplificazioni in materia di lavoro agile (c.d. smart working) e cioè la possibilità di avviare o proseguire il lavoro da remoto anche in assenza di un accordo individuale e con una procedura agevolata nella comunicazione al Ministero del Lavoro.

#### **Lavoratori fragili: smart working e trattamento previsto per il ricovero ospedaliero**

In sede di conversione in legge sono state modificate le disposizioni in materia lavoro agile per i lavoratori c.d. fragili.

Si ricorda che il DL n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L.n. 27/2020, stabilisce che 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 della legge n. 104/1992, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

A seguito delle modifiche introdotte in sede di conversione in legge, tale disposizione sul lavoro agile per i lavoratori fragili, già vigente fino al 31 dicembre 2021, e inizialmente prorogata al 28 febbraio 2022, **è prorogata fino al 31 marzo 2022** ed è demandato ad un decreto ministeriale l'individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità.

Si ricorda che, in attuazione del testo originario del DL n.221/2021, è stato emanato il decreto interministeriale 4 febbraio 2022 che individua le patologie e condizioni, in presenza delle quali la prestazione è svolta normalmente in modalità agile.

Sempre a seguito delle modifiche introdotte in sede di conversione in legge, è stabilito che la nuova disposizione si applica **anche per il periodo precedente il 19 febbraio 2022**, data di entrata in vigore della legge di conversione.

Inoltre, in sede di conversione in legge, è stata introdotta la proroga, per il periodo 1° gennaio 2022-31 marzo 2022, della norma, già vigente fino al 31 dicembre 2021, che riconosce l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro del lavoratore c.d. fragile a ricovero ospedaliero, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità di lavoro agile. Tale proroga è ammessa nel limite massimo di spesa di 16,4 milioni di euro per il 2022.

### **Congedi parentali in favore dei lavoratori dipendenti**

E' confermata fino al 31 marzo 2022, nel limite di spesa di 29,7 milioni di euro per il 2022, la possibilità - per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, e per i lavoratori autonomi, genitori di figli minori di 14 anni conviventi o, a prescindere dall'età e dalla convivenza, di figli in condizioni di disabilità accertata - di fruire, alternativamente tra i due genitori, di specifici congedi con indennità pari al 50% della retribuzione con riferimento al periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, o della chiusura del centro diurno a carattere assistenziale, dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Al ricorrere delle medesime fattispecie, il suddetto congedo è riconosciuto, alternativamente e senza la corresponsione di indennità, anche ai genitori di figli conviventi di età compresa fra i 14 e i 16 anni.

Per ulteriori informazioni le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Lavoro (Rimini 0541/352311, Ravenna 0544/210411, Forlì Cesena 0543/727701)