



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)