



Giovedì 26/05/2022

Covid-19 e smart working: prorogate le misure correlate all'emergenza

A cura di: AteneoWeb S.r.l.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 23 maggio Ã" stata pubblicata la Legge 19 maggio 2022, n. 52, di conversione in legge, con modificazioni, del DL n. 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.Â

Tra gli interventi previsti dal provvedimento, in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione in GU, la legge di conversione prevede:

- la proroga al 30 giugno 2022 della norma che prevede che, per i soggetti affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità , in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità , si applica la disciplina dettata dall'art. 26, commi 2 e 7 bis, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020.Â

Quindi, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità , laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio Ã" equiparato al ricovero ospedaliero;

- la proroga al 30 giugno 2022 dello smart working per i lavoratori fragili (art. 26, comma 2 bis, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020);

- la proroga fino al 31 luglio 2022 delle disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio (art. 83, commi 1, 2 e 3, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020 (art. 10, comma 2, Allegato B, D.L. n. 24/2022);

- la proroga al 31 luglio 2022 delle misure previste dall'art. 90, commi 1 e 2, D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020, che prevedono che i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio 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 o che non vi sia genitore non lavoratore, abbiano diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Stesso diritto Ã" riconosciuto anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;

- la proroga al 31 agosto 2022 del termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione



dello smart working nel settore privato di cui allâ€™art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020.

<https://www.lavoro.gov.it>