



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 comorbidità 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>