

Smart working e congedi estesi fino al 31 marzo

Prorogata anche la sorveglianza sanitaria per i lavoratori più a rischio

Revisione per la categoria dei fragili: sarà individuata da un nuovo decreto

Barbara Massara Matteo Prioschi

Il decreto legge 221/2021, che proroga lo stato di emergenza dal 31 dicembre 2021 al 31 marzo 2022, non estende tutte le misure speciali legate al Covid-19 tuttora in vigore in ambito lavoristico.

Per ulteriori tre mesi ci sarà l'obbligo di possesso del green pass per accedere ai luoghi di lavoro, sia per quanto riguarda i dipendenti pubblici che quelli privati, con relativo onere, per i datori di lavoro, di effettuare i controlli. Prorogate anche le sanzioni per le aziende che non effettuano le verifiche e per gli addetti sorpresi al posto di lavoro senza certificazione verde. Che, per lavorare, è sufficiente nella versione base, cioè rilasciata a seguito di tampone, guarigione o vaccino, tranne che per alcune categorie di persone obbligate alla vaccinazione.

Estesa la possibilità di ricorrere allo smart working con modalità semplificate, cioè senza l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al ministero del lavoro. Il nuovo decreto, infatti, proroga al 31 marzo quanto previsto dall'articolo 90, commi 3 e 4, del Dl 34/2020, dopo che il Dl 52/2020 aveva già spostato i termini prima dal 30 aprile al 31 luglio e poi alla fine di quest'anno.

Rimane in vigore l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio dei quali il medico competente o quello dell'Inail può accertare l'inidoneità alla mansione. Durante il periodo di mancata attività, queste persone non possono essere licenziate. Il punto 15 dell'allegato 1 al decreto legge 221/2021 prevede espressamente l'estensione della validità dell'articolo 83 del Dl 34/2020, tuttavia quest'ultimo già stabilisce la validità dello stesso «fino alla data di cessazione dello stato di emergenza» e quindi si sarebbe prorogato in modo automatico.

I genitori di figli under 14 con loro conviventi, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, o di quarantena o di infezione da Covid, potranno fruire di congedi retribuiti, di astensione dal lavoro non retribuita per figli dai 14 e fino a 16 anni, o di congedi a fronte di figli con handicap grave indipendentemente dall'età di questi ultimi. Si tratta delle misure introdotte dall'articolo 9 del Dl 146/2021 con efficacia dall'inizio dell'attuale anno scolastico e fino al 31 dicembre.

I "lavoratori fragili" (secondo l'articolo 26 del decreto legge 18/2020) potranno continuare a svolgere di norma l'attività in smart working, anche con adibizione a mansioni diverse ma uguale inquadramento, fino all'adozione di un decreto ministeriale che individuerà «le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile» anche secondo le modalità eventualmente previste dai contratti

collettivi. Il decreto dovrebbe essere adottato entro il 24 gennaio; in sua assenza lo smart working proseguirà comunque fino al 28 febbraio.

Sempre per i lavoratori fragili non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro (qualora l'attività non possa essere effettuata in smart working) al ricovero ospedaliero con relativa indennità.

Per queste disposizioni i lavoratori fragili sono individuati in quelli con un certificato di rischio derivante da immunodepressione o esiti di patologie oncologiche o relative terapie salvavita, nonché i disabili gravi.

Infine l'assenza di qualunque lavoratore del settore privato per quarantena o permanenza domiciliare non è più equiparata alla malattia con non computabilità ai fini del periodo di comporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA