

Roma, 11 maggio 2022

Prot.150 /2022/SG

**Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali****Oggetto: Conversione in legge del Decreto Riaperture. Proroga tutela lavoratori fragili e altre misure.***Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo, in allegato, il disegno di legge A.S. 2604 di conversione del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, c.d. “Decreto Riaperture” approvato alla Camera con fiducia e adesso incardinato in Senato per l’approvazione finale entro il 23 maggio.

Vi segnaliamo di seguito le norme di interesse per i settori che rappresentiamo con la precisazione che entreranno in vigore dopo la pubblicazione della legge di conversione in Gazzetta Ufficiale.

**LAVORATORI FRAGILI**

Il nuovo art. 10, comma 1 ter **proroga al 30 giugno 2022** l’art. 26 comma 2 bis del dl 18/2020. Fino alla suddetta data, 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, **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.

**Esclusivamente per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità indicate dal D.M. 4 febbraio 2022, viene prorogato al 30 giugno 2022 anche l’art. 26 comma 2 del DL 18/2020. Per i suddetti soggetti qualora la prestazione non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero e non rientra nel computo del periodo di computo (cfr. art. 10 comma 1 bis introdotto dal disegno di legge in commento)**

L'art. 10 comma 2 **proroga al 31 luglio 2022 la sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dall'art. 83, DL. 34/2020** che i datori di lavoro pubblici e privati devono assicurare ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Si ricorda che l'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica all'esito della quale il medico competente esprimerà un giudizio di idoneità o inidoneità temporanea alla mansione fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2. L'eventuale inidoneità alla mansione non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

### **LAVORO AGILE**

- L'art. 10 comma 2 bis **proroga al 31 agosto 2022 la possibilità di ricorrere al lavoro agile nel settore privato anche in assenza dell'accordo individuale** previsto dalla legge 81/2017.
- L'art. 10 comma 5-quinquies **proroga al 30 giugno 2022 il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali, in favore dei genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave o con bisogni educativi speciali (BES)**. Tale diritto è riconosciuto a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica del lavoratore (art. 5 ter comma 1 del decreto legge 1/2022). Ferma restando l'applicazione della disciplina già stabilita dai contratti collettivi nazionali, **fino al 30 giugno 2022, i lavoratori dipendenti pubblici con almeno un figlio con disabilità grave o con bisogni educativi speciali (BES) hanno priorità nell'accesso al lavoro agile**, sempre a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che la prestazione lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica (art. 5 ter comma 2 del decreto legge 1/2022).
- L'art. 10 comma 2 **proroga al 31 luglio 2022 l'art. 90, commi 1 e 2 del DL 34/2020**. L'art. 90 comma 1 **dispone in favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali** a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. **Il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto fino al 31 luglio 2022, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori del settore privato maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2**, 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 di cui all'articolo 83 del DL 34/2020**, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Nelle ipotesi sopra previste la prestazione lavorativa può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro (art. 90 comma 2 dl 34/2020)

### *Utilizzo DPI*

L'art. 5 comma 2 **estende fino al 15 giugno 2022 l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie ai lavoratori**, agli utenti e ai visitatori **delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socioassistenziali**, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza; le residenze sanitarie assistenziali (RSA); gli hospice; le strutture riabilitative; le strutture residenziali per anziani, anche in condizioni di non autosufficienza e comunque le strutture residenziali dell'area dell'assistenza socio-sanitaria, di cui all'articolo 44 del Dpcm 12 gennaio 2017.

### *Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro*

L'art. 9-bis prevede che la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia in presenza che a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona. Sono escluse le attività formative per le quali le norme di legge o gli accordi adottati in sede di Conferenza permanente Stato – Regioni prevedono un addestramento o una prova pratica, da svolgersi obbligatoriamente in presenza. Resta fermo quanto previsto dall'art. 37 comma 2 del D.lgs. 81/2008 che demanda ad un nuovo accordo, da definirsi entro il 30 giugno 2022 in sede di Conferenza permanente, l'accorpamento, la rivisitazione e la modifica degli accordi già adottati in materia di formazione sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale  
Maurizio Petriccioli



All\_Disegno di legge A.S. 2604