

Fragili, tutele piene sino al 30 giugno 2022

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

In Gazzetta Ufficiale la legge n. 52/2022 che proroga alcune agevolazioni correlate all'emergenza sanitaria. Sorveglianza sanitaria eccezionale sino al 31 luglio 2022 e smart working «libero» sino al 31 agosto 2022. Ecco cosa cambia

Lavoratori fragili a casa sino al 30 giugno 2022. Sino a questa data, infatti, è stato prorogato lo speciale status che riconosce la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di impossibilità a svolgere la prestazione lavorativa in modalità «agile» (smartworking). Lo prevede un passaggio della legge n. 52/2022 di conversione del dl n. 24/2022 (cd. decreto covid) che proroga di un mese anche la scadenza della sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori più a rischio in caso di contagio Covid, dal 30 giugno al 31 luglio 2022, e dal 30 giugno al 31 dicembre 2022 il cumulo redditi/pensione «quota 100» per il personale sanitario.

Sorveglianza sanitaria

La misura, in materia di sicurezza sul lavoro, è stata introdotta dal decreto Rilancio (dl n. 34/2020): i datori di lavoro, pubblici e privati, devono assicurare un controllo medico eccezionale (da cui «sorveglianza sanitaria eccezionale») che consiste nella visita medica sul rischio specifico Covid. La «sorveglianza sanitaria eccezionale» riguarda solo i lavoratori più esposti a tale rischio per età, condizione da immunodepressione ed eventuale pregressa infezione allo stesso Covid o altre patologie che determinano casi o situazioni di fragilità. La sorveglianza viene garantita in azienda dal medico competente, se la sua nomina è obbligatoria; altrimenti, il datore di lavoro ha due possibilità: 1) nominare comunque un medico competente per una durata prestabilita, ora sino al 31 luglio 2022; 2) chiedere all'Inail di svolgere il servizio attraverso i propri medici del lavoro. Nel secondo caso, la richiesta all'Inail va inviata dal datore di lavoro o suo delegato online. All'esito della visita, il medico esprime parere sulla possibilità per il lavoratore di riprendere il lavoro, nonché indicazioni per l'adozione di soluzioni cautelative per la salute del lavoratore per fronteggiare il rischio Covid, riservando il giudizio di «non idoneità» ai soli casi che non consentano soluzioni alternative. L'inidoneità non giustifica mai il licenziamento. La visita Inail è pagata dall'azienda (50,85 euro).

Smart Working

Sino al 31 agosto 2022 (dal precedente termine del 30 giugno 2022) i datori di lavoro del settore privato potranno applicare la modalità di lavoro agile ai propri dipendenti con contratti di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge 81/2017. Le imprese potranno continuare a comunicare al Ministero del lavoro, in via telematica, i

nominativi dei dipendenti in smart working e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero. Sino al **31 luglio 2022** (rispetto al precedente termine del 31 marzo) i genitori lavoratori **dipendenti del settore privato** con 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), **avranno diritto allo smart working anche in assenza degli accordi individuali** e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Lavoratori fragili

La legge n. 52/2022 conferma sino al **30 giugno 2022** l'agevolazione secondo la quale i soggetti affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità, svolgono normalmente l'attività lavorativa in regime di smart working.

A differenza di quanto previsto nel testo originario del decreto legge n. 24/2022 la legge di conversione proroga sino alla medesima data pure **l'equiparazione a malattia** dell'assenza dal luogo di lavoro, ove la prestazione non possa essere svolta in modalità «agile». In tal caso, peraltro, viene riconosciuto anche il diritto al **rimborso forfettario di 600 euro** ai datori di lavoro del settore privato (tranne il settore domestico) per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS.

Cumulo Redditi/Pensione

Infine viene prorogato dal 30 giugno al **31 dicembre 2022** il cumulo della Pensione «Quota 100» o «Quota 102» con i redditi derivanti dal conferimento di incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, a dirigenti medici, veterinari e sanitari nonché al personale del ruolo sanitario del comparto sanità, collocati in quiescenza, nonché agli operatori socio-sanitari collocati in quiescenza.