

Spett.le società  
Amm.ne del Personale

Assago, 7 Giugno 2022

**Legge 19 maggio 2022, n. 52, conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, riguardante le «Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, e altre disposizioni in materia sanitaria».**

Segnaliamo che in seguito alla cessazione dello stato di emergenza, con la Legge n. 52 del 19 maggio 2022, di conversione del Decreto-legge n. 24 del 24 marzo 2022, sono state introdotte nuove disposizioni per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Riteniamo utile riassumere le disposizioni di interesse per i datori di lavoro ponendo attenzione alle conferme e le novità introdotte dal Legislatore in sede di conversione.

Di seguito, l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare:

1. ISOLAMENTO E AUTOSORVEGLIANZA (ART. 4);
2. GRADUALE ELIMINAZIONE DEL GREEN PASS BASE E RAFFORZATO (ART. 6-7);
3. DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART.9 BIS)
4. PROROGA DEI TERMINI CORRELATI ALLA PANDEMIA DI COVID-19 (ART. 10 COMMI 1 TER, 2 BIS)

#### **1. ISOLAMENTO E AUTOSORVEGLIANZA (ART.4)**

In relazione all'andamento epidemiologico e al fine di adeguare le misure di contrasto in base allo stato attuale della pandemia da Covid-19, oltre a quanto previsto dal decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, è stato aggiunto con decorrenza 1° aprile 2022, il divieto di spostamento dalla propria abitazione alle persone risultate positive al SARS-CoV-2. Pertanto, esse sono sottoposte alla misura dell'isolamento per provvedimento dell'autorità sanitaria fino all'accertamento della guarigione, salvo che per il ricovero in una struttura sanitaria o altra struttura allo scopo destinata.

A decorrere dalla medesima data a coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al SARS- CoV-2 è applicato il regime dell'autosorveglianza che consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti risultati positivi. Inoltre, bisogna effettuare alla prima comparsa dei sintomi un test antigenico rapido o molecolare di SARS-CoV-2 e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Il regime di isolamento cessa a seguito di un test antigenico rapido o molecolare con esito negativo e con la relativa trasmissione, attraverso modalità telematica, al dipartimento di prevenzione territoriale competente. Infine, per il rientro sul luogo di lavoro occorrerà la certificazione medica dell'avvenuta negativizzazione del tampone.

## **2. GRADUALE ELIMINAZIONE DEL GREEN PASS BASE E RAFFORZATO (ART. 6 -7)**

Dal 1° maggio 2022, come già anticipato nel decreto-legge del 24 marzo 2022 n.24, viene confermata la cessazione dell'utilizzo del green pass base e rafforzato. Fanno eccezione i lavoratori nelle professioni sanitarie, quelli negli ospedali e nelle RSA, che avranno fino al 31 dicembre 2022 l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro.

## **3. DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 9 BIS)**

In tema di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono previste le seguenti modalità:

- ✓ In presenza.
- ✓ A distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona.

Rimangono escluse le attività formative per le quali siano previste un addestramento o una prova pratica, per cui permane l'obbligatorietà dello svolgimento in presenza.

## **4. PROROGA DEI TERMINI CORRELATI ALLA PANDEMIA DI COVID-19 (ART. 10 COMMI 1-BIS, 1 TER, 2 BIS)**

È prorogata fino al 31 agosto 2022 la possibilità di ricorrere allo smart working con modalità semplificata, cioè senza la necessità di depositare l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al ministero del lavoro. Mentre per i "lavoratori fragili" (secondo l'articolo 26 del Decreto-legge n. 18/2020) sono previste le seguenti disposizioni:

- ✓ Il diritto allo smart working con modalità semplificata viene prorogato fino al 31 luglio 2022 per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da virus SARS-Cov-2 le cui condizioni di salute vengano

accertate dal proprio medico competente. Per gli stessi viene prorogata la sorveglianza sanitaria eccezionale al 31 luglio 2022.

- ✓ Viene ristretta la tutela previdenziale esclusivamente ai lavoratori dipendenti con elevata fragilità, affetti dalle patologie e nelle condizioni previste dal decreto D.M. 4 febbraio 2022. Pertanto, nel caso in cui non sia possibile adibire il lavoratore in modalità di lavoro agile, anche attraverso un cambio di mansione, il periodo di assenza dal lavoro viene equiparato al ricovero ospedaliero e non è computato ai fini del periodo di comporta.
- ✓ Prosegue il normale svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile fino al 30 giugno 2022, per i lavoratori dipendenti con disabilità e con connotazione di gravità che rientrano nell'articolo 3, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104. Tali lavoratori devono essere 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.

È stato altresì prorogato al 31 luglio 2022 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, alle seguenti condizioni:

- ✓ Nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o che sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.
- ✓ Tale modalità sia compatibile con la tipologia di prestazione lavorativa svolta.

Infine, è prevista la proroga del diritto allo smart working fino al 30 giugno 2022 per i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, o con bisogni educativi speciali, a condizione che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.