



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Legge 18 febbraio 2022, n. 11

*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, recante **proroga dello stato di emergenza nazionale** e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.*

Publicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 41 del 18 febbraio 2022 la legge n. 11/2022, di conversione con modificazioni del decreto-legge n. 221/2021, che aveva disposto la **proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022** e introdotto ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

La legge di conversione, confermando la maggior parte delle [disposizioni previste dal DL n. 221/2021](#), fra cui il termine al 31 marzo dello stato di emergenza, ne modifica altre, ripristinando talune tutele che il Legislatore aveva dapprima deciso di non rinnovare, ma il cui termine di efficacia viene fatto adesso nuovamente coincidere con la cessazione dello stato di emergenza.

Riepiloghiamo di seguito le nuove vigenze di alcuni istituti che nel corso della pandemia da Covid-19 erano stati introdotti e prorogati in diretta connessione con lo stato di emergenza.

Smart working semplificato

Il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del [DL 34/2020](#), convertito con modificazioni dalla [legge 77/2020](#), è confermato fino al 31 marzo 2022.

Congedi parentali Covid-19

I congedi parentali in favore dei lavoratori dipendenti previsti dall'art. 9 del [DL n. 146/2021](#), convertito con modificazioni in [legge n. 215/2021](#) – congedi retribuiti al 50%, previsti a favore dei genitori lavoratori dipendenti per figli conviventi minori di 14 anni, nonché per figli con disabilità in situazione di gravità, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, o di quarantena o di infezione da Covid – si applicano fino al 31 marzo 2022.

Green pass base per accedere ai luoghi di lavoro

In sede di conversione viene confermata la proroga fino al 31 marzo 2022 dell'obbligo per tutti i lavoratori del settore pubblico e privato di possedere ed esibire, su richiesta, il green pass cd. base (certificazione verde Covid-19 ottenibile mediante vaccinazione, guarigione o test antigenico rapido o molecolare con risultato negativo) ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.



Smart working per lavoratori fragili

Il DL n. 221/2021 aveva disposto la proroga del diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma solo fino al 28 febbraio 2022. In sede di conversione tale termine viene esteso fino al 31 marzo 2022.

Pertanto, sino a tale data, i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di fragilità, svolgeranno di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

La legge n. 11/2022 ha inoltre previsto che, entro 30 giorni dalla pubblicazione della stessa, il Ministro della Salute individui con proprio decreto le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità.

Assenza dal servizio dei lavoratori fragili

La disposizione normativa che aveva previsto l'equiparazione, per i lavoratori fragili, dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero, scaduta lo scorso 31 dicembre, non era stata prorogata dal DL n. 221/2021.

In sede di conversione nella legge 11/2022 è stato, al contrario, completamente riconsiderato e riscritto l'articolo 17 del decreto, riservato proprio alle misure in favore dei lavoratori fragili.

In particolare il neo-inserito comma 3-bis **proroga fino al 31 marzo la speciale tutela economica** contenuta nell'articolo 26, comma 2-bis del DL 18/2020, che riconosce al lavoratore fragile, la cui prestazione non sia compatibile con il lavoro agile, il diritto ad assentarsi beneficiando della copertura economica del trattamento previsto per il ricovero ospedaliero.

La rinnovata applicazione della disciplina sul trattamento economico del ricovero ospedaliero decorre dal 1° gennaio 2022, per espressa previsione del comma 3-ter dell'art. 17. In sede di conversione del DL 221/2021 il legislatore ha voluto così evidentemente sanare il periodo già trascorso. La copertura economica, però, sarà riconosciuta dall'Inps nel limite di 16,4 milioni di euro, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

[leggi il testo...](#)