

**STUDIO MENGUCCI**  
**ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE**

*Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro*

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43  
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653  
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004  
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)  
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail [info@studiomengucci.it](mailto:info@studiomengucci.it) [www.studiomengucci.it](http://www.studiomengucci.it)  
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci  
*Consulente Tributario*  
*Revisore Legale*

Filippo Mengucci  
*Avvocato*  
*Dottore Ragioniere Commercialista*  
*Consulente del Lavoro*  
*Revisore Legale*

Francesco Mengucci  
*Dottore Commercialista*  
*Consulente del Lavoro*  
*Revisore Legale*

Roma, 17/05/2022

Alla Gentile Clientela  
nostra assistita  
Settore Lavoro  
loro indirizzi

*informativa per la clientela*  
Prot. N. 138/L/2022

**OGGETTO: COVID 19 - PROROGATE LE TUTELE PER I LAVORATORI "FRAGILI" E PER MALATTIA**

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, la conversione in legge del decreto 24/2022 porta in dote la **proroga delle tutele per determinate categorie di lavoratori** già in vigore nella fase di epidemia da Covid-19. Lo fa, come già avvenuto in passato, con effetto retroattivo e conseguente complicazioni nella gestione a carico dei datori di lavoro, nonché con scadenze differenziate.

Le modifiche introdotte nell'articolo 10 del DI 24/2022 durante l'esame della Camera comportano l'estensione al **31 luglio** della **sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19** (articolo 83 del DI 34/2020). Il DI 24/2020 approvato dal Governo già aveva posticipato l'obbligo fino al 30 giugno.

I lavoratori individuati come a maggior rischio nell'ambito della sorveglianza sanitaria hanno diritto a svolgere l'attività in modalità agile fino a luglio.

Sempre fino al **31 luglio** viene esteso il **diritto allo smart working** per i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno un figlio under 14 se l'altro genitore lavora e se la mansione può essere svolta a distanza.

Fino al **30 giugno**, invece, hanno diritto allo smart working i **lavoratori "fragili"** individuati inizialmente dall'articolo 26, comma 2, del decreto legge 18/2020. Il DI 24/2022 fa però esplicito riferimento alle nuove categorie di lavoratori fragili definiti dal decreto ministeriale del 4 febbraio 2022, emanato su previsione del decreto legge 221/2021. Qualora l'attività non possa essere svolta in smart working, questi lavoratori dipendenti, del settore privato o pubblico, possono assentarsi dal lavoro e tale periodo viene equiparato al ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Prorogato anche il rimborso in favore dei datori di lavoro del settore privato i cui dipendenti fragili si astengano dall'attività, in quanto non compatibile con lo smart working, e non abbiano diritto all'assicurazione economica di **malattia** dell'Inps. Il rimborso, come già per il 2020 e 2021, è pari a 600 euro forfettari e viene erogato dietro presentazione di domanda da parte del datore di lavoro.

Il comma 5-quinquies dell'articolo 10 estende al **30 giugno** il diritto allo **smart working dei genitori lavoratori**, dipendenti privati, con un figlio disabile grave in base alla legge 104/1992 o con bisogni educativi speciali. Questa tutela, disciplinata dall'articolo 5-ter del DI 1/2022, fu introdotta dalla legge di conversione del decreto con decorrenza 9 marzo e con originaria scadenza coincidente con la fine del periodo emergenziale.

La proroga si applica con modalità semplificate, cioè anche in assenza di accordo individuale tra azienda e dipendente, fermo restando gli obblighi informativi in materia di salute e sicurezza del lavoro. Il diritto al lavoro agile rimane subordinato alla condizione che l'altro genitore presente nel nucleo non lavori, e che l'attività sia compatibile con lo svolgimento da remoto.

Viene altresì prorogata fino al 30 giugno la previsione, riservata dall'articolo 5-ter, comma 2, del DI 1/2022 ai dipendenti pubblici, secondo cui la presenza di un figlio disabile grave o con bisogni educativi speciali rappresenta un titolo prioritario nell'accesso al lavoro agile secondo la specifica disciplina definita dai contratti collettivi nazionali.

Infine, per tutti i dipendenti del settore privato viene estesa, dal 30 giugno al **31 agosto 2022**, la possibilità di ricorrere al **lavoro agile** secondo la **forma semplificata** prevista

dall'articolo 90, commi 3 e 4, del Dl 34/2020, che non comporta l'accordo individuale richiesto dall'articolo 19 della legge 81/2017 (fermo restando l'obbligo dell'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e che consente la comunicazione massiva e semplificata al ministero del Lavoro.

**Riassumendo quanto esposto, riportiamo di seguito una tabella riepilogativa delle tutele prorogate per determinate categorie di lavoratori:**

Le tutele prorogate (*)			
Misure	Termini	Misure	Termini
<b>Sorveglianza sanitaria eccezionale</b> L'obbligo, già prorogato al 30 giugno dal dl n. 24/2020, è posticipato di un mese. Riguarda i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio Covid. Quelli individuati come a maggior rischio nell'ambito della sorveglianza sanitaria hanno diritto a svolgere il lavoro in modalità agile	31 luglio 2022	privato che hanno un figlio under 14 se la mansione può essere svolta a distanza e se l'altro genitore lavora	
<b>Rimborso malattia</b> Il rimborso è previsto a favore dei datori di lavoro del settore privato per i dipendenti fragili che si astengono dall'attività, in quanto non compatibile con lo smartworking, e non hanno diritto all'indennità di malattia Inps. Il rimborso, come già avvenuto per gli anni 2020 e 2021, è pari a 600 euro forfetari, erogati a domanda del datore di lavoro	30 giugno 2022	<b>Diritto allo smartworking /2</b> Hanno diritto allo smartworking anche i lavoratori «fragili» come tali definiti dal dm 4 febbraio 2022. Quando l'attività non può essere svolta nella modalità agile, i lavoratori dipendenti fragili, sia del settore privato o pubblico, possono assentarsi dal lavoro con il relativo periodo di assenza equiparato a ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comperto	30 giugno 2022
<b>Smartworking semplificato</b> I lavoratori dipendenti del settore privato hanno possibilità di ricorrere al lavoro agile con modalità semplificate. Va a dire senza accordo individuale tra azienda e dipendente, fermo restando gli obblighi informativi su salute e sicurezza lavoro	31 agosto 2022	<b>Diritto allo smartworking /3</b> Hanno diritto al lavoro agile i genitori, lavoratori dipendenti del settore privato, con figlio disabile grave (ex legge n. 104/1992) o con bisogni educativi speciali, se l'attività è compatibile con lo smartworking e se l'altro genitore presente nel nucleo familiare non lavora. Valgono le modalità semplificate; pertanto, il lavoro agile è attivabile anche senza accordo individuale tra azienda e dipendente, ma fermo restando gli obblighi informativi in materia di salute e sicurezza lavoro	30 giugno 2022
<b>Diritto allo smartworking /1</b> Oltre a quelli individuati come a maggior rischio nell'ambito della sorveglianza sanitaria, hanno diritto a svolgere l'attività in modalità agile anche i lavoratori dipendenti del settore	31 luglio 2022	(*) Novità previste dal ddl di conversione del dl n. 24/2022, già approvato dalla camera e in esame al Senato, alle commissioni riunite affari costituzionali e sanità. Il ddl è atteso in aula il 17 maggio (scadenza per la conversione: 23 maggio)	

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti.

Studio Mengucci