PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4978 di Venerdì 16 luglio 2021

Novità per il lavoro agile e la sorveglianza sanitaria eccezionale

Indicazioni normative e proroghe in materia di smart working e sorveglianza sanitaria eccezionale per l'emergenza COVID-19. La legge n.81 del 17 giugno 2021 e una nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Roma, 16 Lug ? L'emergenza COVID-19 e le conseguenze del virus SARS-CoV-2 hanno apportato nel mondo del lavoro e nell'organizzazione anche in materia di salute e sicurezza rilevanti novità.

Sicuramente una di queste novità, che peserà anche nella fase del post pandemia, è il **lavoro a distanza**, con riferimento alla diffusione delle attività in **smart working** (e telelavoro). Attività di cui ci siamo lungamente occuparti anche attraverso alcune interviste in materia e con riferimento alla presentazione del documento CNI " Linee di indirizzo per la gestione dei rischi in modalità smart working".

Un'altra novità, che riguarda in particolare il sistema aziendale di prevenzione, è invece la possibilità di sottoporre i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio ad una **sorveglianza sanitaria eccezionale**, introdotta dal d.l. n. 34/2020. Per conoscere meglio questo istituto rimandiamo alla lettura dell'articolo " COVID-19: requisiti e criticità della sorveglianza sanitaria eccezionale".

Riguardo a questi due temi è importante essere costantemente aggiornati sulle novità normative ? ad esempio con riferimento alla **legge 17 giugno 2021, n. 87** di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 - e sulle precisazioni e indicazioni fornite dall' Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ad esempio con la recente **Nota del 5 luglio 2021**.

Questi gli argomenti trattati nell'articolo:

- La legge 87/2021 e le proroghe in materia di lavoro agile
- La nota INL e la sorveglianza sanitaria eccezionale

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0699] ?#>

La legge 87/2021 e le proroghe in materia di lavoro agile

Partiamo innanzitutto dalla **Legge 17 giugno 2021, n. 87** "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19*".

Come ricordato anche sul sito del Ministero del Lavoro, riguardo alla legge 87/2021 a seguito della conversione in Legge del cosiddetto Decreto Riaperture (DL 22 aprile 2021, n. 52), è stato abrogato il DL 30 aprile 2021, n. 56 che interveniva sulla disciplina dello smart working (o smartworking) nella Pubblica amministrazione, con assorbimento delle relative disposizioni nel testo del Decreto Riaperture convertito in Legge.

In definitiva il Ministero sottolinea che nel **settore privato** "si prevede un'ulteriore **proroga al 31 dicembre 2021** del termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smartworking di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77 (art. 11)".

Mentre nel **pubblico impiego** sono confermate le previsioni introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124 e quindi:

- "le Amministrazioni Pubbliche (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti), **fino al 31 dicembre 2021**, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo smartworking con le misure semplificate di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 87, del D.L 17 marzo 2020, n. 18 (convertito con modificazioni in L. 24 aprile 2020, n. 27) ? pertanto **prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi** previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81 - e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente (art. 11 bis);
- in tema di **promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche** (art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124), le Pubbliche Amministrazioni adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Inoltre, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Amministrazioni Pubbliche redigono il **Piano organizzativo del lavoro agile** (POLA) che ne individua le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte in smartworking, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano".

La nota INL e la sorveglianza sanitaria eccezionale

Veniamo, invece, alla **sorveglianza sanitaria eccezionale** con riferimento ad un recente documento della Direzione Centrale risorse umane, finanziarie e logistica dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** che fornisce indicazioni in merito al Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41 convertito in L. 21 maggio 2021, n. 69 e alla Legge 17 giugno 2021, n. 87 di conversione del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52.

Stiamo parlando della **Nota della DC Risorse prot. 10962 del 5 luglio 2021** che si sofferma sulle disposizioni normative di natura emergenziale afferenti ai **lavoratori in condizioni di rischio**.



La Nota che si sofferma anche sullo smart working ? con riferimento all'art. 26 del decreto legge n. 18/2020 (conv. in L. 27/2020), così come da ultimo modificato dall'art. 15 del D.L. 41/2021 convertito in L. 69/2021 ? e sulle situazioni in cui la prestazione lavorativa non può essere resa in modalità agile, affronta anche il tema della **sorveglianza sanitaria eccezionale**.

Si indica che per effetto dell'**art. 11 della legge n. 87/2021** è fissata **la proroga al 31 luglio 2021** "della disposizione normativa di cui all'art. 83 del D.L. 34/2020 recante la previsione della sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio".

E ai sensi dell'art. 83 citato '*fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei 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*'.

Dunque, alla luce di tali previsioni normative e in considerazione della "perduranza dell'assetto organizzativo volto a favorire la flessibilità dell'orario di lavoro e l'applicazione del lavoro agile, restano ferme le disposizioni vigenti recate dal Protocollo di sicurezza nonché dalle precedenti direttive di questa Amministrazione in favore dei lavoratori che versano in condizioni di fragilità, per i quali è previsto lo svolgimento del lavoro agile con totale esclusione della presenza in sede".

Il documento ricorda, in conclusione, che - con riferimento anche al contenuto della **nota prot. 14972 del 29 settembre 2020** relativamente ai dipendenti 'fragili' che manifestano l'esigenza di prestare la propria attività lavorativa in ufficio - "sarà cura del dirigente acquisire il parere del medico competente in ordine alle singole circostanze concrete (fattispecie di fragilità, relativo grado di rischio, stato vaccinale) al fine di valutare l'adozione di soluzioni idonee alla tutela della salute, quali l'osservanza delle misure di sicurezza, eventualmente più restrittive, particolarmente volte ad evitare la rischiosa compresenza nell'ambito dei locali di lavoro, oltre che la limitazione della presenza a determinate giornate da individuarsi concordemente nell'arco settimanale o mensile".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Ispettorato Nazionale del Lavoro - INL, " Nota della DC Risorse prot. 10962 del 5 luglio 2021" (formato PDF, 271 kB).

Scarica la normativa di riferimento:

LEGGE 17 giugno 2021, n. 87 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attivita' economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 22 aprile 2021, n. 52 Testo del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 coordinato con la legge di conversione 17 giugno 2021, n. 87 recante: «Misure urgenti per la graduale ripresa delle attivita' economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.».

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it