

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Assago, 28 dicembre 2021

Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021: proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Segnaliamo che sulla G.U. n.305 del 24 dicembre 2021 è stato pubblicato il Decreto Legge n. 221, di pari data, che proroga lo stato di emergenza dal 31 dicembre 2021 al 31 marzo 2022, e che prevede/proroga ulteriori misure speciali legate al Covid-19.

Di seguito, si elencano le principali misure in ambito giuslavoristico previste dalla disposizione di Legge in commento.

POSSESSO CD. "GREEN PASS" PER L'ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Per ulteriori 3 mesi, ovvero fino al 31 marzo 2022, ci sarà l'obbligo di possesso del green pass per accedere ai luoghi di lavoro, sia per quanto riguarda i dipendenti pubblici che quelli privati, con relativo onere, per i datori di lavoro, di effettuare i controlli. Prorogate anche le sanzioni per le aziende che non effettuano le verifiche e per gli addetti sorpresi al posto di lavoro senza certificazione verde. Che, per lavorare, è sufficiente nella versione base, cioè rilasciata a seguito di tampone, guarigione o vaccino, tranne che per alcune categorie di persone obbligate alla vaccinazione.

COMUNICAZIONE LAVORO AGILE CON MODALITÀ SEMPLIFICATE

E' prorogata fino al 31 marzo 2022 la possibilità di ricorrere allo smart working con modalità semplificate, cioè senza la necessità di depositare l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al ministero del lavoro.

Il decreto in commento infatti, proroga al 31 marzo 2022 quanto previsto dall'articolo 90, commi 3 e 4, del DL 34/2020, dopo che il DL 52/2020 aveva già spostato i termini prima dal 30 aprile al 31 luglio e poi alla fine di quest'anno.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Rimane in vigore fino al 31 marzo 2022 l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio dei quali il medico competente o quello dell'Inail può accertare l'inidoneità alla mansione. Durante il periodo di mancata attività, questi lavoratori non possono essere licenziati. Il punto 15 dell'allegato 1 al Decreto Legge n. 221/2021 prevede espressamente l'estensione della validità dell'articolo 83 del DL 34/2020, tuttavia quest'ultimo già stabilisce la validità dello stesso «fino alla data di cessazione dello stato di emergenza» e quindi si sarebbe prorogato in modo automatico.

CONGEDI

I genitori di figli under 14 con loro conviventi, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, o di quarantena o di infezione da Covid, potranno fruire di congedi retribuiti, di astensione dal lavoro non retribuita per figli dai 14 e fino a 16 anni, o di congedi a fronte di figli con handicap grave indipendentemente dall'età di questi ultimi. Si tratta delle misure introdotte dall'articolo 9 del Decreto Legge n. 146/2021 con efficacia dall'inizio dell'attuale anno scolastico e fino al 31 dicembre.

LAVORATORI CD. "FRAGILI"

I "lavoratori fragili" (secondo l'articolo 26 del Decreto Legge n. 18/2020) potranno continuare a svolgere di norma l'attività in smart working, anche con adibizione a mansioni diverse ma uguale inquadramento, fino all'adozione di un decreto ministeriale che individuerà «le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile» anche secondo le modalità eventualmente previste dai contratti collettivi. Il decreto dovrebbe essere adottato entro il 24 gennaio; in sua assenza lo smart working proseguirà comunque fino al 28 febbraio 2022.

Sempre per i lavoratori fragili segnaliamo che non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro (qualora l'attività non possa essere effettuata in smart working) al ricovero ospedaliero con relativa indennità.

QUARANTENA E MALATTIA

L'assenza di qualunque lavoratore del settore privato per quarantena o permanenza domiciliare non è più equiparata alla malattia, e pertanto non è da ritenersi computabile ai fini del periodo di comporto.

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

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)

Consulenti/(AQ)