



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221

Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 24 dicembre 2021 è stato pubblicato il decreto-legge n. 221/2021, che dispone la proroga **fino al 31 marzo 2022** dello stato di emergenza, con i relativi termini a esso correlati, nonché del congedo parentale al 50% per i genitori con figli in quarantena a causa del Covid-19.

Il decreto ha altresì introdotto una serie di misure per il contenimento del Covid-19 durante il periodo delle festività, tra le quali: la riduzione da 9 a 6 mesi della durata della validità del green pass vaccinale; l'obbligo di indossare le mascherine anche all'aperto e anche in zona bianca, fino al 31 gennaio 2022; l'estensione fino alla cessazione dello stato di emergenza dell'obbligo di possesso del green pass rafforzato per il consumo di alimenti e bevande anche al banco, nonché per l'ingresso a piscine, musei, centri termali; l'obbligo del possesso del green pass base per partecipare a corsi di formazione privati in presenza, fino alla cessazione dello stato di emergenza.

Pur prorogando lo stato di emergenza, il DL n. 221 non estende al medesimo termine del 31 marzo 2022 la totalità delle misure speciali in ambito lavoristico che sino alla fine del 2021 erano rimaste connesse al protrarsi della condizione emergenziale. Vediamo in dettaglio quali disposizioni sono state rinnovate e quali invece no.

MISURE PROROGATE

Lavoro agile. Prorogata fino al 31 marzo 2022 la possibilità di usufruire della procedura semplificata per effettuare le comunicazioni di lavoro agile (smart working) e, per i datori di lavoro privati, di fare ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza di formali accordi individuali.

Lavoratori fragili. L'articolo 17, comma 1, del DL 221 proroga al 28 febbraio 2022 le tutele a favore dei lavoratori in condizione di fragilità di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del DL n. 18/2020, ossia i dipendenti pubblici e privati in possesso di un certificato di rischio derivante da immunodepressione o esiti di patologie oncologiche o relative terapie salvavita, nonché i disabili con connotazione di gravità. La tutela prorogata, lo ricordiamo, consiste nella possibilità di svolgere 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.



Sorveglianza sanitaria. Rimane in vigore fino al 31 marzo 2022 l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, nei confronti dei quali il medico competente o quello dell'Inail può accertare l'inidoneità alla mansione (punto 15 dell'allegato 1). Qualora risultasse impossibile impiegare tali lavoratori in altre mansioni - anche di categoria inferiore - durante il periodo di sospensione o mancata attività gli stessi non potranno essere licenziati.

Green pass. Fino al 31 marzo 2022 permarrà l'obbligo di possesso del green pass (sufficiente anche nella versione base) 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 effettueranno le verifiche e per gli addetti sorpresi al posto di lavoro senza certificazione verde.

(N.B. Sul tema si segnala che con il [decreto-legge n. 1/2022](#) sono già intervenute modifiche, in particolare per quanto riguarda l'obbligo vaccinale, anche ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni.)

Congedi parentali Covid-19. Prorogato al 31 marzo 2022 il congedo parentale, retribuito al 50%, previsto 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 (cd. "Congedo parentale SARS CoV-2"). Per figli dai 14 ai 16 anni sarà invece possibile usufruire soltanto di un'astensione dal lavoro non retribuita.

MISURE SCADUTE IL 31 DICEMBRE 2021 E NON PROROGATE

Lavoratori fragili. Per i lavoratori fragili non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro (qualora l'attività non possa essere effettuata in smart working) al ricovero ospedaliero, comportante il diritto alla relativa indennità economica.

Malattia Covid-19. L'assenza di qualunque lavoratore del settore privato per quarantena o permanenza domiciliare dal 1° gennaio 2022 non sarà più equiparata alla malattia, la quale fra l'altro fino al termine dello scorso anno rimaneva esclusa dalla computabilità ai fini del periodo di comporta.

[leggi il testo...](#)