

**Conversione in legge, con modificazioni, del 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”**

**Dichiarazione dello stato di emergenza nazionale (art. 1)**

In fase di conversione in legge lo stato di emergenza nazionale è stato confermato al **31 marzo 2022**.

**Misure di contenimento della diffusione del COVID-19 (art. 2)**

La disposizione modifica l'art. 1 del D.L. n. 33/2020 prevedendo che la misura della quarantena precauzionale non si applica a coloro che, nei centoventi giorni dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla guarigione o successivamente alla somministrazione della dose di richiamo, hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al COVID-19.

In tali casi si applica il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti confermati positivi al COVID-19 e di effettuare un test antigenico rapido o molecolare alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

La cessazione del regime di quarantena, di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 1 del Dl n. 33/2020, consegue all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare. La cessazione è determinata dalla trasmissione all'Asl competente, del referto con esito negativo.

**Durata delle certificazioni verdi Covid-19 (art. 3)**

La disposizione riduce, a decorrere dal 1° febbraio 2022, la validità delle certificazioni verdi COVID-19 da nove a sei mesi.

Tuttavia, l'articolo 1 del D.L. 4 febbraio 2022, n. 5, in fase di conversione alle Camere, sopprime il limite temporale di validità del certificato verde COVID-19 per i casi in cui esso sia generato in relazione all'assunzione della dose di richiamo del vaccino contro il COVID-19 (successiva al completamento del ciclo primario) ovvero in relazione ad una guarigione successiva al completamento del ciclo primario del vaccino o successiva all'assunzione della dose di richiamo; per gli altri casi di certificato generato da guarigione dal COVID-19 e per i certificati generati dal completamento del ciclo primario resta fermo il limite di sei mesi (decorrenti, rispettivamente, dalla guarigione o dal completamento del ciclo).

**Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato (art. 5 septies)**

La disposizione estende fino al **31 marzo 2022**, nuova data di cessazione dello stato di emergenza, l'obbligo di possedere ed esibire la certificazione verde Covid-19 (cd. Green Pass) per accedere ai luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 9-septies del D.L. n. 52/2021.

La finalità del provvedimento è quella di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 e, pertanto, chiunque svolga attività lavorativa nel settore privato è tenuto, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui si svolge l'attività stessa, a possedere ed esibire, su richiesta, il Green Pass. L'obbligo riguarda anche tutti i soggetti che svolgano, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti, o di volontariato in tali luoghi, anche sulla base di contratti esterni.

Alla luce dell'estensione temporale di cui sopra, i lavoratori che comunichino di non essere in possesso del Green Pass o risultino privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Viene prorogata, altresì, la disposizione che permette alle aziende del settore privato di sospendere e sostituire i lavoratori privi di Green Pass. Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, è consentito di sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi rinnovabili fino al 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Restano ferme le disposizioni relative agli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4, 4-bis e 4-ter del decreto-legge n. 44/2021, (esercenti le professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario; lavoratori impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie; personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi della legge n. 124/2007, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e degli Istituti penitenziari) e le specifiche previsioni per i lavoratori "over 50".

#### **Lavoro agile cd. "semplificato" (art. 16, comma 1, all. A, n. 16)**

La disposizione proroga fino al **31 marzo 2022** il regime di *smart working* "semplificato" ai sensi dell'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, che consente ai datori di lavoro di poter ricorrere al lavoro agile senza la necessità di dover sottoscrivere un accordo individuale con il lavoratore e relativo singolo invio telematico.

Conseguentemente, sono prorogate le [modalità operative definite dal Ministero del Lavoro](#) per tale modalità, che consente il caricamento, con un unico flusso telematico, di comunicazioni di attivazione dello smart working relative a più lavoratori.

#### **Prestazione lavorativa dei "soggetti fragili" (art. 17, commi 1, 2 e 3 bis)**

In sede di conversione del provvedimento è stata prorogata fino al **31 marzo 2022** la disposizione che prevede, ai sensi dell'art. 26, comma 2-bis del D.L. n. 18/2020, lo svolgimento della prestazione di norma in *smart working* per i lavoratori cd. fragili, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Con il [decreto interministeriale del 3 febbraio 2022](#) sono state individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità.

Inoltre è stata prorogata la previsione di cui all'art. 26, comma 2, D.L. n. 18/2020, in base alla quale per i lavoratori fragili fino al **31 marzo 2022**, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in *smart working*, **il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero.**

Dal 1° gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022 gli oneri a carico dell'INPS connessi con la predetta tutela sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa di 16,4 milioni di euro per l'anno 2022, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori, di cui 1,5 milioni di euro per l'anno 2022 per i lavoratori non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa.

### **Congedi parentali (art. 17, comma 3)**

L'articolo 17, comma 3 estende fino al **31 marzo 2022** la possibilità di fruizione dei congedi parentali speciali Covid-19, di cui all'art. 9 del D.L. n. 146/2021. In particolare, tale disposizione riconosce, alternativamente, ai lavoratori dipendenti genitori di bambini conviventi con meno di 14 anni di età, la possibilità di usufruire di congedi speciali fino al 31 marzo 2022 nei casi di:

- infezione da SARS CoV-2 del figlio;
- quarantena da contatto del figlio;
- attività didattica o educativa in presenza sospesa.

Tali congedi vengono indennizzati dall'INPS al 50% con riconoscimento di contribuzione figurativa e possono essere fruiti in modalità oraria o giornaliera.

Lo stesso beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli, di qualsiasi età, con grave disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, per le fattispecie di cui sopra o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

La norma attribuisce ai predetti congedi efficacia retroattiva, a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico e fino alla data di entrata in vigore del decreto. Si prevede, infatti, che gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del D. Lgs n.151/2001, fruiti dai genitori sia durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, durante l'infezione da Covid19 del figlio, e durante la quarantena del figlio, possono essere convertiti, previa istanza, nel congedo straordinario sopra descritto.

Analogamente, per le stesse ragioni sopra descritte e fino al 31 marzo 2022, è previsto, per genitori con figli conviventi minori di 14 anni che siano lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata, uno specifico congedo per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile al 50%.

Per i genitori di figli conviventi di età compresa tra i 14 e i 16 anni è previsto il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.