

Roma, 28 dicembre 2021

Alla c.a.:

*Segretari Generali Regionali e Territoriali
Segretari regionali e territoriali
Coordinatori nazionali s.a.s.*

Oggetto: Decreto 221/2021 - Proroga misure correlate allo stato di emergenza

Care colleghe e cari colleghi,
vi inviamo, in allegato, il decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 recante
“*Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento
della diffusione dell'epidemia da COVID-19*”

A seguito della **proroga dello stato di emergenza nazionale al 31 marzo 2022**,
disposta dall'art. 1 del citato decreto, vengono prorogate alcune misure di interesse per
i settori che rappresentiamo, di seguito elencate.

Tutela dei lavoratori fragili

L'art. 17, comma 1, **estende fino all'adozione di un apposito decreto e comunque non oltre il 28 febbraio 2022 la tutela prevista dall'art. 26 comma 2 bis del dl 18/2020** ovvero la possibilità per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, co. 3, l. 104/1992) di svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Tale disciplina, come detto, vige non oltre il 28 febbraio 2022 o fino a data antecedente correlata all'approvazione di un apposito decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro il 25 gennaio 2022, 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, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, se presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto.

Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce di tali benefici è autorizzata la spesa di 39,4 milioni di euro per l'anno 2022.

Congedi parentali

L'art. 17 comma 3 proroga al 31 marzo 2022 la disciplina dei congedi parentali straordinari di cui all'art. 9 del Dl 146/2021.

- Il lavoratore dipendente pubblico o privato genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria ed è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione (sono esclusi il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati);
- per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni al ricorrere delle medesime condizioni sopra elencate, i genitori dipendenti pubblici o privati, l'uno alternativamente all'altro, possono fruire di un congedo senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 3, co. 3, della l. 104/1992) a prescindere dall'età del figlio, la possibilità di fruire di un congedo indennizzato al 50% della retribuzione (con esclusione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati) è riconosciuta, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 o della quarantena del figlio, ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce di tali benefici è autorizzata la spesa di 7,6 milioni di euro per l'anno 2022.

Durata certificazioni verdi COVID-19

L'art. 3, a decorrere dal 1° febbraio 2022, **dispone la riduzione da nove a sei mesi della validità della certificazione verde COVID-19** rilasciata a seguito dell'avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2 al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo. Anche per coloro che sono stati identificati come casi accertati positivi al SARS-CoV-2 la certificazione verde COVID-19 rilasciata oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino, nonché a seguito del **ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo**, ha una validità di sei mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione.

Impiego certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo

Per quanto riguarda l'impiego delle certificazioni verdi Covid 19 in ambito lavorativo l'art. 8, comma 3 del dl 221/2021, **proroga al 31 marzo 2022 l'obbligo di possesso ed esibizione della suddetta certificazione per a tutti i dipendenti pubblici** ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro in cui il predetto personale svolge l'attività lavorativa (ex art. 9 quinquies commi 1 e 6 dl 52/2021). Si ricorda che nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, il personale è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 marzo 2022, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

Viene prorogato al 31 marzo 2022 anche l'obbligo di possesso ed esibizione, su richiesta, della certificazione verde Covid 19 disposto dall'art. 9 septies comma 1 dl 52/2021 per chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro. I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta 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, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può 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 vigenti relative agli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4, 4-bis e 4-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44.

Utilizzo dispositivi di protezione individuale in ambito educativo/scolastico

L'art. 16 comma 2 dispone che, al fine di garantire le misure minime di sicurezza per prevenire il contagio nelle istituzioni educative e scolastiche, **il Commissario straordinario assicuri la fornitura di mascherine di tipo FFP2 o FFP3 al personale preposto alle attività scolastiche e didattiche nei servizi educativi per l'infanzia, nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole di ogni ordine e grado, dove sono presenti bambini e alunni esonerati dall'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie.**

Proroghe ulteriori

L'art. 16 del dl 221/2021 proroga **al 31 marzo 2022** i termini relativi alle seguenti disposizioni recate dall'allegato A:

- Art. 12, comma 1 del Dl. 18/2020 ovvero la possibilità per le aziende e gli enti del Ssn di **trattenere in servizio il personale del ruolo sanitario** del comparto Sanità e **gli operatori socio-sanitari in deroga ai limiti per il collocamento in quiescenza**, verificata l'impossibilità di procedere al reclutamento di personale, anche facendo ricorso agli incarichi di lavoro autonomo o gli incarichi individuali a tempo determinato di cui agli artt. 2-bis e 2-ter del D.lgs. 18/2020.
- Art. 4, co. 1 e 3, del Dl. 34/2020 ovvero la remunerazione da parte Regioni nei confronti delle strutture sanitarie inserite nei piani di incremento dei posti letto (art. 3, co. 1, lett. b) Dl. 18/2020) di **una specifica funzione assistenziale per i maggiori costi correlati all'allestimento dei reparti e alla gestione dell'emergenza COVID 19 e un incremento tariffario per le attività rese a pazienti affetti da COVID-19.**
- Art. 83 del Dl. 34/2020 ovvero **l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di attivare la sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio.**
- Art. 90, commi 3 e 4, del Dl. 34/2020 ovvero **l'attivazione del lavoro agile con modalità semplificate per i lavoratori del settore privato.** Nello specifico, i datori di lavoro del settore privato possono attivare la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della l. 81/2017 anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via



telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'INAIL.

- Art. 10, commi 2 e 3, del Dl. 44/2021 ovvero **lo svolgimento di procedure concorsuali in modalità semplificata**, anche in sedi decentrate, con l'utilizzo di strumenti informatici e digitali. Le amministrazioni, qualora non sia stata svolta alcuna attività, possono prevedere la fase di valutazione dei titoli dandone tempestiva comunicazione ai partecipanti e riaprendo, per un periodo massimo di 30 giorni, i termini di partecipazione, nonché, per le procedure relative al reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale. Per le procedure concorsuali pubblicate successivamente alla data di entrata in vigore del Dl. 44/2021 ovvero il 1° aprile 2021, le amministrazioni possono prevedere l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli

All _Testo decreto legge 221/2021



Funzione Pubblica

