

27 DICEMBRE 2021

COMUNE DI TRIESTE

Servizio Risorse Umane



NEWSLETTER N. 5_2021

PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA SANITARIA

AL 31 MARZO 2022

Con decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 è stata disposta la proroga dello stato di emergenza nazionale e delle misure per il contenimento dell'epidemia da Covid-19 fino al 31 marzo 2022.

Di seguito le principali novità per il personale delle pubbliche amministrazioni.

IMPIEGO DELLE CERTIFICAZIONI VERDI COVID-19

Sono prorogate al 31/03/2022 le disposizioni che sanciscono l'obbligo di impiego delle certificazioni verdi Covid-19 nei vari settori/attività, tra cui quelle in ambito lavorativo pubblico previste dall'art. 9-quinques del D.L. n. 52/2021 (art.8)

A tal proposito si evidenzia che, a decorrere dal 1°febbraio 2022, la certificazione verde COVID-19 ottenuta al termine del ciclo vaccinale avrà una durata pari a sei mesi (e non più nove); parimenti nel caso di guarigione dall'infezione (art. 3).

E' opportuno sottolineare che restano altresì comunque ferme le disposizioni relative agli obblighi vaccinali per alcune categorie di lavoratori, tra cui il personale delle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie (art. 4-bis del D.L. n. 44/2021), del personale scolastico e della polizia locale (art. 4-ter del D.L. n. 44/2021).

SORVEGLIANZA SANITARIA PER LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI A RISCHIO CONTAGIO

Il decreto in commento proroga l'art. 83 del D.L. n. 34/2020, secondo cui il datore di lavoro è tenuto a garantire 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 comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

LAVORATORI FRAGILI

Viene prorogato fino all'adozione di apposito decreto, e comunque non oltre il 28 febbraio 2022, l'art. 26, comma 2-bis, del D.L. 18/2020, secondo cui i lavoratori "fragili" possono svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso la destinazione a diversa mansione, compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, o con lo svolgimento di attività di formazione professionale anche da remoto (art.17).

Il citato decreto 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 potrà essere normalmente svolta 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.

Presumibilmente verrà, quindi, esplicitamente circoscritto l'ambito soggettivo di riconoscimento dei predetti benefici rispetto ai lavoratori ad oggi considerati "fragili" (dipendenti 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 ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992).

Si evidenzia che non risulta prorogato l'art. 26, comma 2, del D.L. 18/2020 che consentiva che, laddove la prestazione lavorativa non potesse essere resa in modalità agile, il periodo di assenza per malattia dei lavoratori fragili (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 ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), fosse equiparato al ricovero ospedaliero e non fosse computabile ai fini del c. periodo di comporta.

ASSENZA PER QUARANTENA/ISOLAMENTO FIDUCIARIO

Anche se non espressamente richiamate, appaiono confermate, in quanto non correlate al termine dello stato di emergenza sanitaria, le disposizioni di cui all'art. 87, comma 1, primo periodo, del D.L. 18/2020, le quali prevedono che il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dovuta al Covid-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

CONGEDI PARENTALI COVID-19

Sono **prorogate fino al 31 marzo 2022** (art.17) le misure introdotte dall'art. 9 del D.L. n. 146/2021 (cd. "Decreto Fiscale"), riguardanti la fruizione di specifici Congedi parentali Covid-19 per i genitori/lavoratori dipendenti, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto

Si ricorda che, a norma della citata disposizione, il genitore di **figlio convivente minore di quattordici anni**, alternativamente all'altro genitore, può fruire di uno specifico congedo indennizzato al 50%, in forma giornaliera od oraria, 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,

alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Tale congedo è riconosciuto anche ai genitori di **figli con disabilità in situazione di gravità** accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L.104/92 a prescindere dall'età del figlio:

- per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio
- per la durata della quarantena del figlio
- 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.

Per le medesime motivazioni è riconosciuto in caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, il diritto ad uno dei genitori, alternativamente all'altro, di fruire di congedo non retribuito, né indennizzato, né coperto da contribuzione figurativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La fruizione delle suddette misure è possibile solo nelle giornate in cui l'altro genitore non fruisca del medesimo congedo, non svolgendo alcuna attività lavorativa o sia sospeso dal lavoro.