

GREEN PASS, SMART WORKING E CONGEDI PARENTALI...

Il decreto-legge che **proroga al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza nazionale** e le misure per il contenimento dell'epidemia da Covid-19 ha differito l'obbligo di possesso del green pass "base" per accedere nei luoghi di lavoro. Prorogato, inoltre, lo smart working semplificato con possibilità di avviare o proseguire il lavoro da remoto anche in assenza di un accordo individuale. Sempre fino al 31 marzo viene prorogato il congedo parentale straordinario per talune categorie di lavoratori.

Green pass

Viene **prorogato l'obbligo** di possesso di un certificato verde Covid-19 **per accedere nei luoghi di lavoro. Il green pass** richiesto dovrà essere quello **"base"**, che comprende anche il rilascio per l'effettuazione di un tampone con esito negativo.

In generale, le casistiche per il rilascio del green pass sono:

- avvenuta vaccinazione anti SARS-CoV-2, al termine del ciclo prescritto (validità di 9 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale per seconda dose o dose unica);
- avvenuta guarigione da Covid-19 (validità di 6 mesi a far data dall'avvenuta guarigione);
- avvenuta guarigione dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del prescritto ciclo (validità di 9 mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione);
- effettuazione di un test antigenico rapido (validità di 48 ore) o molecolare (validità di 72 ore).

Smart working

Viene **prorogato lo smart working semplificato**, cioè la possibilità di avviare o proseguire il lavoro da remoto (lavoro agile) anche **in assenza di un accordo individuale** (come invece richiesto dalla normativa di riferimento, la L. n. 81/2017) e con una **procedura agevolata** nella comunicazione dei nominativi e della data di cessazione della prestazione in modalità agile al Ministero del Lavoro.

Inoltre, gli **obblighi di informativa** al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza saranno **assolti in via telematica**.

pagina 1/3

Sempre in materia di smart working, viene prorogato il diritto al lavoro agile per i **lavoratori fragili**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.

Congedo parentale straordinario

Viene **prorogato**, sempre fino al 31 marzo 2022, **il congedo parentale straordinario** - previsto dall'art. 9, del D.L. n. 146/2021, convertito con modificazioni in legge - per le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni,
- lavoratori dipendenti con figli disabili,
- lavoratori dipendenti con figli minori di età compresa fra 14 e 16 anni,
- lavoratori autonomi con figli minori di 14 anni

nel caso di:

- *infezione da SARS-CoV-2 del figlio,*
- *quarantena del figlio,*
- *sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza,*
- *chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato dal figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalla singola struttura (in caso di figli disabili).*

Nuovi minimi retributivi applicabili da novembre 2021

(Accordo 6.12.2021)

Con Accordo siglato in data 6.12.2021, le Associazioni di categoria e le OO.SS. hanno rinnovato la disciplina di cui al CCNL 23.2.2017 applicabile ai dipendenti delle imprese artigiane dei settori dell'alimentazione e panificazione, ai dipendenti delle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti e ai dipendenti dalle imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione.

Sul piano economico si segnalano i nuovi minimi retributivi validi da novembre 2021 (nella busta paga del mese di dicembre dovranno essere corrisposti gli arretrati) e la previsione di un'indennità una tantum da corrispondere in 2 ratei da 70 euro ciascuno (49 per gli apprendisti) nei mesi di febbraio e aprile 2022.

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2019 e scadrà il 31.12.2022

Lavoro autonomo occasionale: nuovo obbligo di comunicazione preventiva.

- Attenzione alle sanzioni -

La conversione in legge del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021) introduce alcune modifiche ad una tipologia contrattuale che, a differenza di altre, da tempo non era oggetto di particolare interesse da parte del legislatore: il lavoro autonomo occasionale introducendo l'obbligo per il committente di effettuare una preventiva comunicazione all'Ispettorato del lavoro, competente per territorio, mediante SMS o posta elettronica.

Per il mancato adempimento è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro, in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Nello specifico, l'obiettivo è di evitare l'abuso di tale tipologia contrattuale in particolari settori economici quale strumento per mascherare rapporti di lavoro subordinato e per ridurre il costo del lavoro.

Si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

STUDIO ANSELMi