

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 28 marzo 2022, n. 12

Con il decreto-legge n. 24 del 24 marzo 2022 è stato confermato il termine dello stato di emergenza previsto - dopo numerosi rinvii - al 31 marzo 2022. Tuttavia, nonostante ciò, non sono poche - e spesso non troppo chiare - le disposizioni che dopo il 1° aprile 2022 continuano a rimanere in vigore.

In primo luogo merita segnalare che, come già emerso nei giorni scorsi, **lo smart working semplificato** (introdotto con la normativa emergenziale e fruibile senza accordo tra le parti) **è stato prorogato al 30 giugno 2022.**

Un secondo elemento di novità riguarda, **a far data dal 1° aprile 2022**, il tema **dell'isolamento**, per coloro che risultano positivi al Covid-19, e della c.d. **autosorveglianza** per i contatti stretti (consistente nell'obbligo di indossare la mascherina FFP2 per 10 giorni nonché di effettuare un test antigenico rapido o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2 alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto), demandando al Ministero della Salute le relative modalità di attuazione. **Sembra dunque soppresso il regime della quarantena** per i contatti stretti, i quali sembrerebbero invece sottoposti esclusivamente al regime di autosorveglianza (dunque a prescindere dal numero di vaccinazioni ricevute dal soggetto risultato contatto stretto, criterio distintivo per l'applicazione, in precedenza, della quarantena o, in via alternativa, dell'autosorveglianza). Viene inoltre confermata la possibilità di uscire dallo stato di isolamento mediante l'esito negativo di un tampone (molecolare o antigenico rapido) effettuato anche presso i centri privati. A tal proposito, e fermo restando eventuali ed ulteriori indicazioni che potranno essere fornite dal Ministero della Salute, **attualmente non pare previsto un numero minimo di giorni per poter effettuare, a seguito dell'accertamento della positività da Covid-19, un tampone di "fine isolamento"**, fermo restando l'esito negativo dello stesso.

Ancora, fino al 30 aprile 2022, rimane in vigore l'obbligo di indossare la mascherina FFP2 al fine di fruire di alcuni servizi e attività, tra cui: mezzi di trasporto, spettacoli aperti al pubblico, luoghi al chiuso (ad esclusione delle abitazioni private). Tuttavia viene specificato che, **per i lavoratori (compresi quelli addetti ai servizi domestici e familiari), sono considerati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) le mascherine chirurgiche**, non essendo dunque necessario l'utilizzo della mascherina FFP2, fermo restando i casi in cui vi è un obbligo (come nel caso dei contatti stretti sottoposti al regime di autosorveglianza).

Contestualmente, e con l'obiettivo di **eliminare gradualmente del c.d. Super Green Pass**, molte attività che fino al 31 marzo 2022 sono fruibili soltanto per coloro che sono guariti dal Covid-19 o che hanno effettuato la vaccinazione, **dal 1 aprile 2022 potranno essere fruite mediante il possesso e l'esibizione del "solo" Green Pass Base**: è questo il caso, ad esempio, delle mense e dei catering su base continuativa, dei servizi di ristorazione svolti al banco o al tavolo purché al chiuso, dei corsi di formazione pubblici e privati e della partecipazione a spettacoli aperti al pubblico svolti all'aperto. **L'obbligo del Green Pass Rafforzato rimane invece, dal 1 al 30 aprile 2022, per altre e residuali attività**, tra cui: convegni e congressi, feste comunque denominate e partecipazione a spettacoli aperti al pubblico svolti in luoghi chiusi.

Al contrario di quanto emergeva dalla bozza del decreto-legge in parola che circolava nei giorni scorsi, nel testo definitivo (pubblicato in Gazzetta il 24 marzo 2022) **non vi è alcun riferimento ai lavoratori c.d. fragili**, i quali non sembrano, pertanto, poter continuare a godere, dopo il 31 marzo 2022, di alcun regime agevolato (fermo restando la possibilità, ma non l'obbligo, di adibirli allo smart working semplificato fino al 30 giugno 2022). Piuttosto, **la loro gestione sembra essere rimessa in via esclusiva al sistema di sorveglianza sanitaria straordinaria ex art. 83 dl 34/2020 fino al 30 giugno 2022**, evidenziando ancora una volta **il ruolo strategico di alcuni professionisti della salute e sicurezza sul lavoro come il Medico Competente** (una figura enfatizzata anche all'interno dei protocolli di sicurezza "anti-Covid19").

Ancora, merita puntare l'attenzione sul fatto che dal **1 aprile 2022 fino al 31 dicembre 2022, il Ministero della Salute potrà, con propria ordinanza non solo introdurre limitazioni agli spostamenti** da e per l'estero (imponendo eventualmente anche misure sanitarie ad essi correlati) bensì **"adottare e aggiornare linee guida e protocolli volti a regolare lo svolgimento in sicurezza dei servizi e delle attività economiche, produttive e sociali"** (art. 10-bis, comma 1, lett. b), dl 52/2021 introdotto dall'art. 3, dl 24/2022). Tale disposizione risulta particolarmente interessante in quanto il Legislatore ha deciso di rimettere al Ministero della Salute - e non solo alle Parti Sociali

- la gestione delle misure di sicurezza dirette a contrastare il Covid-19 (anche) nei luoghi di lavoro, settore per settore, individuate nei protocolli a diversi livelli: nazionale, territoriale e aziendale (per un approfondimento sul punto cfr. G. Benincasa, M. Tiraboschi, *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, F. Seghezzi, Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica, Volume V - Le sfide per le relazioni industriali, ADAPT e-Book, 2020, n. 93). Dunque, se già non fosse sufficientemente chiara la necessità **di continuare ad applicare (e aggiornare), al livello aziendali, i protocolli di sicurezza c.d. “anti-contagio”** data la persistenza di molte misure di sicurezza individuate al loro interno, merita ricordare ulteriormente in questa sede la **vigenza dell’art. 29-bis, dl 23/2020 che disciplina, tuttora, l’esenzione da responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell’art. 2087 c.c. nel caso in cui vengano applicate le “prescrizioni contenute nel protocollo** *condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all’articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l’adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

In conclusione, risultano centrali, se non altro per la logica fin troppo poco lineare sottesa a tale scelta, le disposizioni che prevedono - contestualmente - l’obbligo di vaccinazione per alcuni lavoratori e l’obbligo, per gli stessi, di esibire il “solo” Green Pass Base per l’accesso al luogo di lavoro, eliminando dunque la necessità di possedere ed esibire il Green Pass Rafforzato (introdotto per i lavoratori con età superiore a 50 anni dal d.l. 7 gennaio 2022 n. 1 all’art. 4-quinquies del d.l. 1 aprile 2021) diretto a garantire l’accesso soltanto a coloro che avevano ricevuto la somministrazione del vaccino o risultavano in condizioni analoghe, come la guarigione da Covid-19. È proprio questo il caso dei **lavoratori con età superiore a 50 anni** che, **fino al 30 aprile 2022 possono accedere ai luoghi di lavoro esibendo, al pari dei lavoratori con età inferiore a 50 anni, il Green Pass Base**, ottenuto a seguito di vaccinazione, guarigione o, altresì, effettuazione del tampone (molecolare o antigenico). Sul punto un aspetto controverso, almeno apparentemente, riguardava il *dies a quo* della disposizione in parola: a tal proposito, infatti, l’alleggerimento del suddetto obbligo per i lavoratori “over 50”, stando alla lettera della normativa, **semberebbe decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto-legge in parola e cioè dal 25 marzo 2022** (non essendo presenti altri riferimenti temporali all’interno del nuovo articolo 4-quinquies, dl 44/2021), sebbene nel [sito del Governo](#), fino al 27 marzo 2022,

era indicato dal 1 aprile 2022 (riferimento poi corretto in data 28 marzo 2022). Nella stessa prospettiva si pone anche il **personale delle Università** al quale, fermo restando l'obbligo di vaccinazione fino al 15 giugno 2022, viene richiesto il possesso e l'esibizione del Green Pass Base per accedere ai luoghi di lavoro. In senso contrario, invece, risulta l'obbligo di vaccinazione previsto per gli **esercenti le professioni sanitarie e i dipendenti di RSA e ospedali**, ai quali è richiesto, almeno fino al 31 dicembre 2022, non solo di essere vaccinati contro il Covid-19 ma anche di esibire il titolo rilasciato a seguito della vaccinazione (o della guarigione da Covid-19), pena la sospensione dal lavoro.

A tal proposito, infatti, fatta eccezione per quest'ultimo caso (esercenti le professioni sanitarie e dipendenti RSA e ospedali) e fermo restando l'applicazione delle sanzioni amministrative rimesse alle Autorità individuate dalla normativa per coloro che risultano inadempienti, **l'obbligo di vaccinazione per le categorie appena richiamate, rischia di risultare - ancor di più rispetto al regime precedentemente attuato - privo di effettività.**

Giada Benincasa

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@BenincasaGiada](https://twitter.com/BenincasaGiada)