



10 Gennaio 2022

## L'ulteriore proroga dello stato di emergenza e le ultime misure emergenziali in materia di *Green Pass* sui luoghi di lavoro

Il periodo festivo appena concluso, che ha segnato un incremento record dei contagi da COVID-19, è stato caratterizzato dall'adozione di provvedimenti d'urgenza di impatto significativo per la vita quotidiana e lo svolgimento delle attività produttive.

Senza pretesa di esaustività, si segnala anzitutto che, con il D.L. 24 dicembre 2021, n. 221 ("**DL 221/2021**"), **lo stato di emergenza è stato ulteriormente prorogato sino al 31 marzo 2022**. Tale proroga ha comportato per i datori di lavoro privati, fra l'altro, la proroga di alcune misure emergenziali, fra le quali la possibilità di ricorrere allo *Smart Working* con le ormai note modalità semplificate, nonché l'estensione al 31 marzo 2022 dell'impiego delle certificazioni verdi COVID nei luoghi di lavoro<sup>1</sup>.

A tale ultimo riguardo, rilevanti novità sono state introdotte, da ultimo, con il D.L. 7 gennaio 2022, n. 1 ("**DL 1/2022**"), in vigore dall'8 gennaio.

Innanzitutto, occorre premettere che, quale misura di carattere generale non correlata allo svolgimento di attività lavorativa, il DL 1/2022 - inserendo un articolo 4-*quater* al D.L. 1 aprile 2021, n. 44 ("**DL 44/2021**") - ha introdotto, dall'8 gennaio al 15 giugno 2022, l'obbligo vaccinale per i cittadini italiani e UE residenti in territorio italiano, nonché i cittadini extra-UE legalmente soggiornanti, che abbiano compiuto **50 anni**<sup>2</sup> -<sup>3</sup>.

Non sono soggetti all'obbligo vaccinale coloro per i quali sia accertato un pericolo alla salute in relazione a specifiche condizioni cliniche. In caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale, è prevista una sanzione di Euro 100 a partire dal 1° febbraio 2022.

In coerenza con l'introduzione dell'obbligo vaccinale per gli *over 50*, con il successivo articolo 4-*quinqües*, sempre aggiunto al DL 44/2021, il DL 1/2022 dispone che, a decorrere dal 15 febbraio 2022, ai lavoratori del settore privato *over 50* non sarà sufficiente disporre del *Green Pass* "da tampone" per accedere nei luoghi di lavoro, **essendo necessario che il *Green Pass* sia stato rilasciato (i) a fronte di vaccinazione, o (ii) a seguito di guarigione da COVID**<sup>4</sup>.

La norma reitera meccanismi già introdotti ed attualmente applicabili alla generalità dei lavoratori con riferimento alla necessità di *Green Pass* sul luogo di lavoro.

E dunque, secondo lo schema ormai noto, i lavoratori *over 50* che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde prescritta, o risultino privi della stessa al momento dell'accesso nei luoghi di lavoro, verranno considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, e per i giorni di assenza ingiustificata non è dovuta né retribuzione, né altro compenso o emolumento.

1 Per il settore privato, si veda l'art. 9-septies del D.L. 22 aprile 2021, n. 52 (inserito dal D.L. 21 settembre 2021, n. 127, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 novembre 2021, n. 165) ("**DL 52/2021**"), che ha introdotto il cd. obbligo di *Green Pass* per l'accesso nei luoghi di lavoro a decorrere dallo scorso 15 ottobre.

2 L'adempimento dell'obbligo vaccinale comprende il ciclo vaccinale primario e la somministrazione della successiva dose di richiamo, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute (articolo 3-*ter*, DL 44/2021).

3 L'obbligo è esteso anche a coloro che compiano il cinquantesimo anno di età in data successiva alla data di entrata in vigore del DL 1/2022, fermo il termine del 15 giugno 2022.

4 Si veda l'articolo 9, comma 2, DL 52/2021 (*Certificazioni verdi COVID-19*).

Vengono altresì previste sanzioni amministrative fino a Euro 1.500 per la violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di verificare il possesso della certificazione verde prescritta a carico degli *over 50* e, da parte del lavoratore, del divieto di accedere nei luoghi di lavoro senza il possesso di detta certificazione.

Si segnala che il DL 1/2022 introduce per la generalità delle imprese (dunque senza specificazione dei limiti dimensionali) la facoltà di sospendere, dopo 5 giorni di assenza ingiustificata, il lavoratore privo della prescritta certificazione verde per la durata corrispondente a quella del contratto a termine stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 marzo 2022.

Altresì, con riferimento ai lavoratori *over 50* esonerati dall'obbligo di vaccino, e per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro provvede ad adibire tali lavoratori a mansioni, anche diverse, così da evitare rischio di diffusione del virus.

In capo ai datori di lavoro, a fronte delle nuove norme, il compito di provvedere alle idonee informative per i lavoratori, di adeguare i sistemi di controllo, nonché di integrare i Protocolli di Sicurezza COVID adottati.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.  
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.  
**Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:**

**Alessandra Ferroni**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Saverio Schiavone**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Raffaella Betti Berutto**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
rbetti@gop.it

**Cristina Capitanio**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

**Matteo Fusillo**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
mfusillo@gop.it

**Emanuele Panattoni**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
epanattoni@gop.it



**INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali**

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.