

Misure anti-Covid in azienda: il vademecum per i datori di lavoro

(di [Roberto Camera](#) - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it)

Sono molte le scadenze e le procedure che il datore di lavoro deve conoscere per gestire i lavoratori dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 24 del 2022 e con la fine dello stato di emergenza nazionale. In merito alla certificazione verde è stabilito che, fino al 30 aprile 2022, tutti i lavoratori dovranno essere in possesso ed esibire, su richiesta del datore di lavoro, il solo green pass base, indipendentemente dall'età anagrafica. Inoltre, sempre fino a tale data, nei luoghi di lavoro è fatto obbligo di indossare la mascherina chirurgica. Lo smart working semplificato rimarrà tale sino al 30 giugno, senza obbligo di stipulare l'accordo individuale, tra datore di lavoro e lavoratore. Non risulta invece essere stato prorogato il congedo parentale straordinario. Quali altre regole occorre conoscere?

Il [D.L. n. 24/2022](#), oltre a disporre la fine dello stato emergenziale al 31 marzo 2022, ha rivisto alcune disposizioni, legate alla gestione dei lavoratori, inerenti le misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19.

In relazione a ciò, vediamo quali sono le principali disposizioni in materia ed il loro impatto sulle aziende ed i lavoratori.

Accesso nei luoghi di lavoro

Fino al 30 aprile 2022 tutti i lavoratori dovranno essere in possesso ed esibire, su richiesta del datore di lavoro, il solo green pass base (da vaccinazione, da guarigione Covid o da test antigenico rapido o molecolare), indipendentemente dall'età anagrafica.

Infatti, dall'entrata in vigore del D.L. n. 24/2022, è stata abrogata la disposizione che obbligava i lavoratori over 50 a possedere il green pass rafforzato (da vaccinazione o guarigione da Covid). Dal 1° maggio, se non vi saranno novità negative in merito ai contagi, non sarà più obbligatorio in green pass, che ci ha accompagnato dallo scorso 15 ottobre.

Mense aziendali

Anche nelle mense aziendali sarà previsto l'obbligo del green pass base, per tutti i lavoratori, sino al 30 aprile. Nessuna differenziazione, in base all'età del lavoratore, dovrà essere effettuata per l'ingresso e la consumazione dei pasti.

Mancanza del green pass

La mancanza del green pass base comporterà, sino al 30 aprile, l'impossibilità di accedere nei locali aziendali e l'evidenza che il periodo sarà considerato quale assenza ingiustificata, con sospensione della relativa retribuzione o emolumento, comunque denominato.

L'assenza del lavoratore, causata dal mancato possesso del certificato verde, abiliterà il datore di lavoro, dopo il quinto giorno, a sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione e comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al 30 aprile 2022. Ciò non potrà avere conseguenze disciplinari per il lavoratore assente, il quale avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Mascherine nei luoghi di lavoro

Fino al 30 aprile 2022, nei luoghi di lavoro è fatto obbligo di indossare la mascherina chirurgica. Mascherina che dovrebbe diventare facoltativa dal 1° maggio, salvo una recrudescenza dei contagi.

Partecipazione a convegni e congressi

Per la partecipazione a convegni e congressi rimane l'obbligo di possedere, almeno sino al 30 aprile 2022, un green pass rafforzato (da vaccinazione o guarigione da Covid).

Proprio in materia di impiego della certificazione verde da vaccinazione o guarigione, a decorrere dal primo aprile, vi sarà una graduale riduzione che porterà alla dismissione completa entro il 30 aprile.

In particolare, dal 1° al 30 aprile 2022, sull'intero territorio nazionale, è consentito esclusivamente ai soggetti in possesso delle certificazioni verdi Covid-19 da vaccinazione o guarigione, green pass rafforzato, l'accesso ai seguenti servizi e attività:

- piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra e di contatto, centri benessere, anche all'interno di strutture ricettive, per le attività che si svolgono al chiuso, nonché spazi adibiti a spogliatoi e docce, con esclusione dell'obbligo di certificazione per gli accompagnatori delle persone non autosufficienti in ragione dell'età o di disabilità;
- convegni e congressi;
- centri culturali, centri sociali e ricreativi, per le attività che si svolgono al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, compresi i centri estivi, e le relative attività di ristorazione;
- feste comunque denominate, conseguenti e non conseguenti alle cerimonie civili o religiose, nonché eventi a queste assimilati che si svolgono al chiuso;
- attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò;
- attività che abbiano luogo in sale da ballo, discoteche e locali assimilati;
- partecipazione del pubblico agli spettacoli aperti al pubblico, nonché agli eventi e alle competizioni sportivi, che si svolgono al chiuso.

Smart working regime semplificato

Lo smart-working semplificato rimarrà tale sino al 30 giugno, ciò comporterà la non obbligatorietà di stipulare l'accordo individuale, tra datore di lavoro e lavoratore, previsto ordinariamente dall'articolo 18 della Legge n. 81/2017.

Inoltre, la semplificazione riguarderà anche la comunicazione alla Pubblica amministrazione. Infatti, sino al 30 giugno 2022 sarà possibile utilizzare la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica (in formato excel) resa disponibile dal Ministero del Lavoro.

Queste le informazioni che dovranno essere inserite nel template e che riguarderanno i lavoratori coinvolti:

Datore di lavoro		Lavoratore				Rapporto di Lavoro		Periodo lavoro agile	
Codice Fiscale	Codice Fiscale	Cognome	Nome	Data nascita (gg/mm/aaaa)	Comune o stato straniero di nascita (Codice Catastale, es. Roma: H501)	PAT	INAIL	Data inizio (gg/mm/aaaa)	Data fine (gg/mm/aaaa)

Resta inalterato l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.

Smart working lavoratori fragili

Nessuna proroga è stata prevista per agevolare i lavoratori fragili e cioè quei soggetti riconosciuti tali in base alla nuova definizione prevista dal Ministero della Salute nel decreto ministeriale del 4 febbraio 2022, e per i quali l'articolo 26, comma 2-bis, del D.L. n. 18/2020 (decreto Cura Italia), prevedeva il diritto svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro 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.

Sorveglianza sanitaria straordinaria

Viene prorogato, sino al 30 giugno 2022, l'obbligo di sorveglianza sanitaria, a carico del datore di lavoro pubblico e privato, per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

La disposizione - prevista dall'articolo 83, del D.L. n. 34/2020 (decreto Rilancio) - stabilisce una valutazione da parte del medico competente o, in assenza, da parte di un medico del lavoro dei servizi territoriali dell'INAIL.

Proprio l'Istituto assicurativo era intervenuto specificando che il medico deve esprimere il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore per fronteggiare il rischio da Sars-Cov-2,

riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative.

L'inidoneità temporanea non potrà, in alcun modo, giustificare il licenziamento del lavoratore.

Obbligo vaccinale

Fino al 15 giugno 2022 rimane l'obbligo vaccinale per i soggetti con una età superiore ai 50 anni (over 50). Ciò non andrà ad incidere sul rapporto di lavoro, in quanto, così come precedentemente detto, il green pass richiesto al lavoratore potrà essere emesso anche per il solo tampone negativo.

Per quanto riguarda gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle RSA, l'obbligo vaccinale rimane sino al 31 dicembre 2022, ciò al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza. La mancata adesione all'obbligo vaccinale, di questa specifica categoria di lavoratori, comporterà la sospensione dal lavoro qualora la propria attività non sia compatibile con prestazioni non al contatto con il pubblico.

Infezione da Covid

A decorrere dal primo aprile 2022 è fatto divieto di mobilità dalla propria abitazione alle persone sottoposte alla misura dell'isolamento, per provvedimento dell'autorità sanitaria in quanto risultate positive al SARS-CoV-2. L'isolamento dovrà essere adottato sino all'accertamento della guarigione.

La cessazione del regime di isolamento avviene conseguentemente all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare, effettuato anche presso centri privati abilitati.

Auto-sorveglianza

A decorrere dal 1° aprile 2022, a coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al Covid-19 è applicato il regime dell'auto-sorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti positivi e di effettuare un test antigenico rapido o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2, anche presso centri privati abilitati, alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Congedo parentale straordinario

Non risulta essere stato prorogato il congedo parentale straordinario, previsto dall'art. 9, del D.L. n. 146/2021, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa ovvero per infezione da Covid o quarantena del figlio del lavoratore dipendente o autonomo.

In considerazione di ciò, la possibilità di richiedere il congedo potrà avvenire per i soli eventi verificatisi entro il 31 marzo 2022.

Tabella riepilogativa

Casi	Cosa fare	Fino a
Accesso nei luoghi di lavoro	Green pass base per tutti i lavoratori	Fino al 30 aprile
Mascherine nei luoghi di lavoro	Chirurgiche	Fino al 30 aprile
Mense aziendali	Green pass base per tutti i lavoratori	Fino al 30 aprile
Partecipazione a convegni e congressi	Green pass rafforzato	Fino al 30 aprile
Mancanza del Green pass	Assenza ingiustificata e sospensione della retribuzione	Fino al 30 aprile
Smart working	Regime semplificato	Fino al 30 giugno
Smart working lavoratori fragili	Nessuna proroga	Scade il 31 marzo
Sorveglianza sanitaria straordinaria	Per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio	Fino al 30 giugno
Obbligo vaccinale	Over 50	Fino al 15 giugno
Obbligo vaccinale sanitario	Personale sanitario	Fino al 31 dicembre
Infezione da Covid	Isolamento:	

	<ul style="list-style-type: none"> - Divieto di mobilità dalla propria abitazione fino a completa guarigione - Solo per chi ha contratto il virus 	
Auto-sorveglianza	<p>Per chi ha avuto contatti con soggetti positivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tampone alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data del contatto - Utilizzo obbligatorio della mascherina FFP2 per 10 giorni dall'ultimo contatto 	
Congedi parentale straordinario	<p>In caso di sospensione dell'attività didattica o educativa ovvero per infezione da Covid o quarantena del figlio del lavoratore dipendente o autonomo.</p>	Scade il 31 marzo
Stato di Emergenza		Scade il 31 marzo