



Alert | **Labour**

Decreto riaperture 2022

**Vademecum per i datori di lavoro**

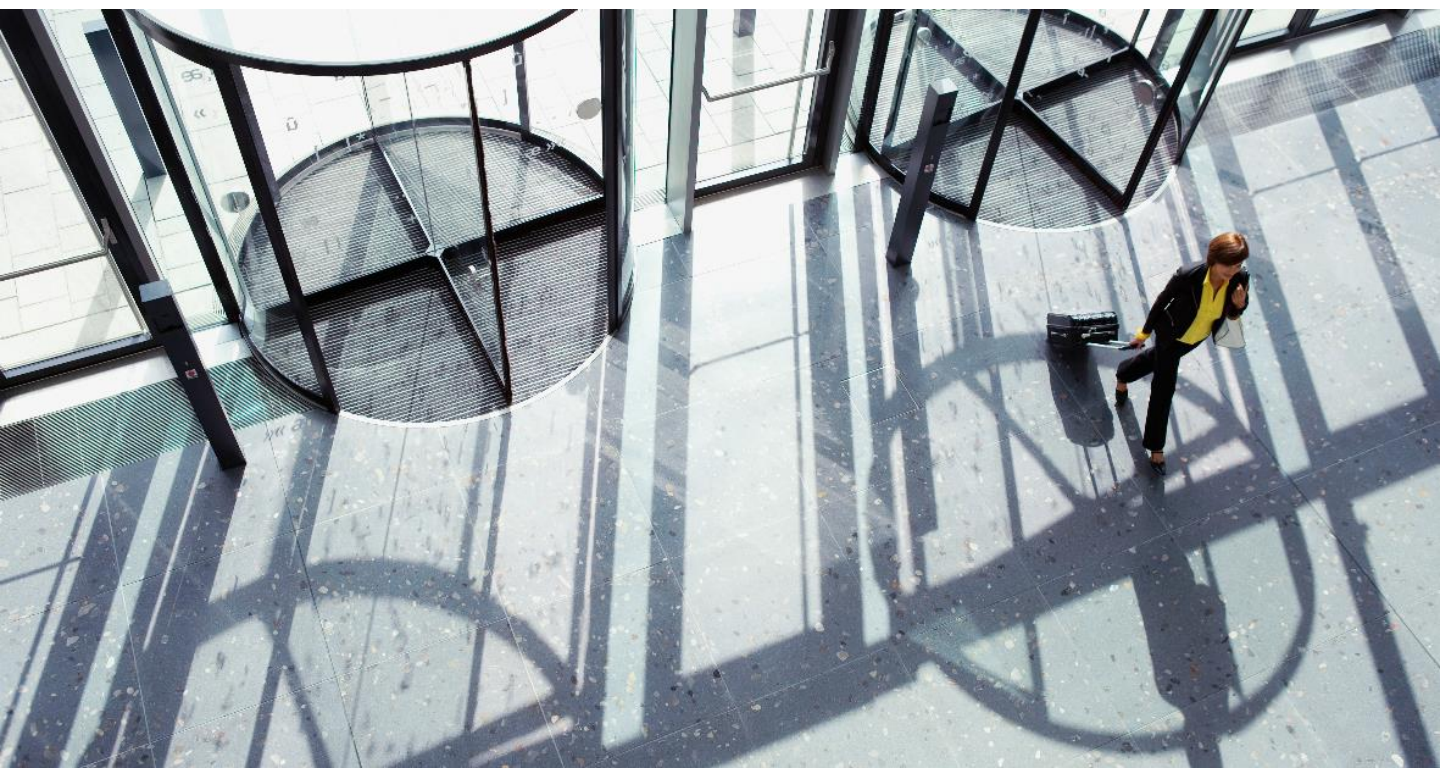
# Che fare per l'accesso ai luoghi di lavoro?

Finito lo **stato di emergenza da Covid-19**, il **D.L. 24/03/2022, N. 24** indica come comportarsi nel **periodo post-emergenziale**.

Dal **1° aprile 2022 fino al 30 aprile 2022** è sufficiente **possedere e, a richiesta, esibire il solo Green pass «base»**; il cd. Green pass «base» vale per tutti i lavoratori indipendentemente dall'età, quindi anche **per gli ultracinquantenni (per i quali, in ogni caso, permane l'obbligo vaccinale fino al 15 giugno 2022)**.

Si ricorda che il Green pass «base» viene rilasciato a seguito di vaccinazione (da intendersi sia come completamento del ciclo primario, che come somministrazione della dose di richiamo), guarigione da Covid-19 **o tampone antigenico rapido o molecolare con esito negativo**.

**La mancanza o la mancata esibizione del Green pass «base» valido continuerà a impedire l'accesso al luogo di lavoro**. In tal caso i lavoratori potranno essere considerati **assenti ingiustificati** senza conseguenze disciplinari, né retribuzione, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro.



Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per un periodo corrispondente alla durata dell'eventuale contratto di lavoro stipulato per la sostituzione del lavoratore sprovvisto di Green pass «base» e, comunque, non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili sino al 30 aprile 2022. Anche in questo caso, non si applicheranno conseguenze disciplinari ed il lavoratore interessato avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro.

A decorrere, quindi, **dal 1° maggio 2022**, salvo successive modifiche normative, per la generalità dei lavoratori, fatte salve specifiche ipotesi, per **accedere ai luoghi di lavoro** non sarà necessaria **nessuna certificazione**.





# E per l'accesso alle mense aziendali?

Anche per l'accesso alle mense aziendali dal 1° aprile per tutti i lavoratori (a prescindere dall'età) è sufficiente **possedere e, a richiesta, esibire il solo Green pass «base»**.



# E una volta sul posto di lavoro cosa cambia?

A decorrere dal 1° aprile 2022 e fino al **30 aprile 2022**, le **mascherine chirurgiche** (e non il modello “FFP2” come prescritto per altri ambienti al chiuso) saranno **considerate** dispositivi di protezione individuale (“**DPI**”) **per la generalità dei lavoratori** e dovranno, quindi, essere fornite dal datore di lavoro e indossate.

Stando alle previsioni del Decreto, **successivamente al 30 aprile 2022**, la mascherina non dovrebbe più essere considerata DPI e, quindi, non sarebbe più obbligatorio l'utilizzo della stessa sui luoghi di lavoro.

Una lettura sistematica delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 2087 c.c., previsioni del D.lgs. 81/2008), impone prudenza anche dopo la fine di aprile 2022; la recente ordinanza del Ministero della Salute del 01 aprile 2022, efficace fino al 31 dicembre 2022 (l'«**Ordinanza**»)

ha confermato, infatti, la vigenza, tra gli altri, del Protocollo per il contrasto e il contenimento del Covid-19 del 6 aprile 2021 (il “**Protocollo**”).

Come noto, l'art. 2087 c.c. addossa, infatti, al datore di lavoro uno specifico obbligo di protezione della salute del lavoratore.





Il **Protocollo**, in linea con il richiamato articolo 2087 c.c., pur correlandolo allo stato di emergenza, prescrive l'utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie (*i.e.* mascherine chirurgiche o dispositivi di protezione individuale di livello superiore) *"in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto"*, senza definire uno specifico arco temporale di utilizzo.

Alla luce della richiamata Ordinanza ed indipendentemente dal fatto che il Protocollo parrebbe essere ancorato alla sussistenza dello stato di emergenza, le relative regole dovranno essere mantenute o recepite nel DVR, a meno di successivi adattamenti del Protocollo stesso.

**I nostri professionisti esperti in materia di sicurezza sono a disposizione delle aziende per gestire questa transizione.**



## E lo smart working? continua fino a fine giugno quello “semplificato”

I datori di lavoro del settore privato potranno continuare a utilizzare fino alla fine di giugno 2022 la modalità semplificata per l'esecuzione del lavoro in smart working e quindi:

- i. la comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei nominativi dei lavoratori autorizzati a lavorare in smart working, nonché della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, sarà quella “massiva” delle modalità tipiche del periodo emergenziale (art. 90, co. 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020);
- ii. gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza possono ancora essere assolti in via telematica, anche adottando il modello di informativa reso disponibile sul sito istituzionale dell'INAIL;
- iii. non sarà necessario l'accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, richiesto invece dalla normativa ordinaria.



**Per i lavoratori c.d. fragili non è stata prorogata** la loro adibizione “di norma” allo svolgimento della prestazione in modalità di smart working. Allo stato, quindi, non avranno alcun criterio di preferenza rispetto agli altri colleghi.

Sarà certamente utile, considerata la specificità del contesto aziendale, predisporre, in ogni caso, la redazione degli accordi individuali, approfittando di questi mesi di prosecuzione del regime semplificato descritto e tenuto conto che l’obbligo di redigere il relativo accordo tornerà in vigore a partire dal 1° luglio 2022, fatte salve ulteriori proroghe.





# Non esiste più il congedo parentale straordinario

Dal 1° aprile non è più possibile usufruire del congedo parentale straordinario (art. 9 D.L. 146/2021) in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa, ovvero per infezione da Covid o quarantena per il figlio del dipendente.



# Che fine fa l'obbligo vaccinale?

L'obbligo permarrà, di fatto, per:

- i. esercenti professioni sanitarie, operatori di interesse sanitario, lavoratori impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie, personale che svolge la propria attività nelle strutture sanitarie e sociosanitarie, di cui al D.lgs. 502/1992, **fino al 31 dicembre 2022**;
- ii. personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi di cui alla L. n. 124/2007, dell'Agencia per la cybersicurezza nazionale, degli istituti penitenziari, delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori, dei Corpi forestali delle regioni a statuto speciale, personale docente ed educativo della scuola **fino al 15 giugno 2022**;

- iii. lavoratori **ultracinquantenni fino al 15 giugno 2022**, che potranno tuttavia accedere al posto di lavoro anche solo con il Green pass «base».

**Novità** introdotta dal **Decreto**, invece, è rappresentata dal regime sanzionatorio connesso al mancato assolvimento dell'obbligo vaccinale per i soggetti di cui ai punti (ii.) e (iii.). La mancata vaccinazione non comporterà la sospensione dal lavoro, ma l'applicazione della sola sanzione amministrativa prevista dall'art. 1, c. 1 D.L. 1/2022, convertito in L. n. 18/2022, (*i.e.* condanna al pagamento di **Euro 100**), ferme in ogni caso restando le specificità relative al personale docente ed educativo della scuola.



# Experience the future of law, today

Today, you need smart lawyers who bring even more to the table than legal advice and memorandums. You need to work better, faster and with lower total cost. That takes someone who knows your business and your industry, yet thinks and works in new ways. A steady hand at the center of the transformation all around us. An expert in law, commerce and technology, who is able to serve you globally.

To make an impact that matters, you need an accomplished confidante who is both pragmatic and pioneering.

Deloitte Legal invites you to experience the future of law, today. Meet current obligations more effectively while anticipating future opportunities.

Automate complicated and time-consuming legal activities. Benefit from a commercial mindset that integrates legal, business and industry expertise. Draw upon our experience with business operating model transformation.

As you lead your enterprise through unprecedented complexity and change, we'll work with you not just for you. Working together, you're empowered to make confident decisions, guide your business and take advantage of possibilities.

**Experience the future of law, today.**

---

## Key contacts Employment & Benefits

### **Luca Failla**

Partner | Head of Employment and Benefit

[lufailla@deloitte.it](mailto:lufailla@deloitte.it)

### **Ivana Azzollini**

Partner

[iazzollini@deloitte.it](mailto:iazzollini@deloitte.it)

### **Alessandra Maniglio**

Partner

[amaniglio@deloitte.it](mailto:amaniglio@deloitte.it)

### **Pietro Venerando**

Partner

[pvenerando@deloitte.it](mailto:pvenerando@deloitte.it)

**Marika Curcuruto | Federica Bernasconi | Alessandro Meneghin | Giulia Negri**



# Deloitte.

## Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.