

Covid: misure di contenimento, vaccinazione obbligatoria e lavoro agile

In questi ultimi giorni si sono succeduti diversi provvedimenti in materia: dal D.L. n. 221 del 24/12/2021 che ha esteso il periodo emergenziale al Decreto Legge approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 gennaio, non ancora disponibile nella Gazzetta Ufficiale, su cui si è soffermata la Circolare di stessa data a firma del Ministero del Lavoro e del Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Proroga del periodo emergenziale

Il D.L. n. 221/2021 proroga fino al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza nazionale e dispone ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19.

Dal 1° febbraio 2022, il Green pass avrà una validità ridotta a 6 mesi.

Il decreto prevede inoltre che sia assicurato, fino al 31 marzo 2022, la somministrazione di test antigenici rapidi a prezzi contenuti che tengano conto dei costi di acquisto.

Sempre a decorrere dal 1° febbraio 2022, a coloro che sono stati identificati come casi accertati positivi al SARS-CoV-2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino, nonché a seguito del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo, è rilasciata, altresì, la certificazione verde Covid-19 che ha validità di sei mesi (precedentemente erano nove) a decorrere dall'avvenuta guarigione.

Dal 25 dicembre e fino al 31 gennaio 2022, l'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie, anche nei luoghi all'aperto trova applicazione anche in zona bianca. Inoltre, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, per gli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso o all'aperto nelle sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportive che si svolgono al chiuso o all'aperto, è fatto obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2. Nei suddetti luoghi, diversi dai servizi di ristorazione svolti da qualsiasi esercizio è vietato il consumo di cibi e bevande al chiuso.

L'obbligo vaccinale per i lavoratori.

Oltre alle categorie in relazioni alle quali è stato già previsto l'obbligo vaccinale, dal 15 febbraio tutti i lavoratori over 50, indipendentemente dal settore in cui operano e dalla tipologia di attività che svolgono, dovranno esibire il green pass rafforzato per accedere al proprio luogo di lavoro. Non sarà pertanto più sufficiente per poter espletare il proprio lavoro il tampone, molecolare o antigenico che sia.

L'obbligo vaccinale, senza limiti d'età, è stato esteso al personale universitario che viene equiparato, quindi, a quello scolastico, per il quale l'obbligo di immunizzarsi era scattato già lo scorso 15 dicembre.

Palazzo Chigi ha chiarito che è d'obbligo vaccinarsi entro il primo febbraio atteso che devono trascorrere almeno 15 giorni dal momento in cui è stata somministrata la prima dose per immunizzarsi.

I lavoratori privi di green pass rafforzato dopo cinque giorni di assenza ingiustificata, potranno essere sospesi per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 marzo 2022, senza retribuzione e, secondo il novato articolo 4 – quinquies, "per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato" potranno essere sostituiti "ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore" e "con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso".

La sanzione amministrativa, per le eventuali violazioni, è stata fissata nel pagamento di una somma compresa tra i 600 e i 1.500 euro.

Il personale delegato al controllo dei dipendenti, che non ottempera a questa funzione, rischia, invece, una multa che va dai 400 a 1.000 euro.

L'obbligo vaccinale per gli over 50 non lavoratori

L'obbligo di vaccinazione non riguarda in realtà soltanto i soggetti attivi nel mondo del lavoro: l'art.1 della bozza di decreto 5/1/2022 afferma infatti che *"Al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, di cui all'articolo 3-ter, si applica ai cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché ai cittadini stranieri, che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età"*.

Gli over 50 che non svolgono, pertanto, alcuna attività lavorativa e si rifiutano di sottoporsi al ciclo vaccinale potranno essere fermati da qualsiasi agente di pubblica sicurezza rischiando una multa di 100 euro una tantum e sarà irrogata dall'Agenzia delle Entrate, attraverso l'incrocio dei dati della popolazione residente con quelli risultanti nelle anagrafi vaccinali regionali o provinciali.

Il lavoro agile

Nessun articolo è dedicato, nella bozza di decreto legge, allo smart working: il lavoro agile viene però caldamente incoraggiato con una circolare emanata il 5 gennaio, simultaneamente al varo del nuovo decreto, dai ministri della funzione pubblica e del lavoro.

Aziende private e pubbliche potranno adottare protocolli e linee guida già emanati con l'obiettivo di organizzare lo smart working "coniugando la piena operatività dei servizi pubblici e delle attività economiche con la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti".

Per quanto concerne i datori di lavoro privati viene specificato che *"il Governò è intervenuto ~~disciplinare~~ discipline emergenziali dirette ad agevolare l'utilizzo per quanto più possibile, anche mediante deroghe e semplificazioni, promuovendone il ricorso anche nei "Protocolli delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus*

SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”, sottoscritti il 14 marzo e il 24 aprile 2020 e aggiornati il 6 aprile 2021, d’intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali.

La normativa si è consolidata con l’articolo 90 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito

con modificazione dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 che **ha consentito la possibilità di ricorrere al lavoro agile con modalità semplificate, senza l’accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al Ministero del lavoro e delle politiche sociali**. Tale disciplina, dopo che il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 97, aveva spostato i termini prima dal 30 aprile 2021 al 31 luglio 2021 e poi a dicembre 2021, è stata prorogata al 31 marzo 2022 dal decreto-legge 24 dicembre 2021 n. 221. Pertanto, fino al 31 marzo 2022, le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall’articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con

modificazione dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. Quindi, in sintesi, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali e gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all’articolo 22 della legge n. 81 del 2017 possono essere assolti *in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. Inoltre, i datori di lavoro privati comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, in via telematica, i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, utilizzando la procedura semplificata con la modulistica e l’applicativo informatico resi disponibili nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”*

Il lavoro agile prevede lo stesso trattamento economico garantito al lavoro in presenza; è del tutto evidente però che nelle giornate effettive di smart working, ovvero, svolte senza vincolo di orario, non è possibile riconoscere le indennità legate all’orario di lavoro come, ad esempio, lo straordinario. Nel caso del lavoro da remoto, che ha invece gli stessi vincoli orari del lavoro in presenza, sono ammessi anche tutti gli istituti collegati all’orario.

Importante sottolineare che lo smart working può essere regolarmente svolto anche durante la quarantena e che non può essere considerato un modo per aggirare l’obbligo vaccinale: vigono, per i lavoratori a distanza, le stesse disposizioni normative a cui sono sottoposti tutti gli altri lavoratori.

Il documento si conclude con l’esplicita raccomandazione a ricorrere al lavoro agile “*per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza*” e ricorda la necessità, da parte del datore di lavoro, di “*garantire adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività*” sia per quanto riguarda l’uso delle apparecchiature che la modulazione dei tempi di lavoro.

Arsea Comunica n. 1 del 7/1/2022

Lo staff di Arsea