

Emergenza Covid-19

## **Dal 15 febbraio ultracinquantenni in azienda solo se vaccinati o guariti**

*Obbligo di green pass rafforzato fino al 15 giugno, mentre per i lavoratori più giovani resta sufficiente esibire il green pass base*

Pagina a cura di Aldo Bottini

Tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022 una serie di norme ha modificato il quadro delle regole Covid nei luoghi di lavoro.

Con il Dl 221/2021 è stato prorogato al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza, con la conseguente estensione fino a tale data delle misure relative allo smart working semplificato, all'obbligo di green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro e alla tutela dei lavoratori fragili e di quelli interessati dai congedi parentali.

Il Dl 229/2021 ha ridefinito presupposti e modalità di applicazione di quarantena e isolamento.

Le maggiori novità per quanto attiene al lavoro sono però arrivate con il Dl 1/2022 dello scorso 7 gennaio, che ha introdotto l'obbligo vaccinale oltre i 50 anni di età per tutti i cittadini italiani, quelli europei residenti in Italia e gli stranieri regolarmente soggiornanti nel nostro Paese.

La violazione dell'obbligo comporta una sanzione amministrativa (100 euro, irrogata dal ministero della Salute tramite l'agenzia delle Entrate), ma la conseguenza più rilevante è certamente il divieto, per chi ha più di 50 anni, a partire dal 15 febbraio e fino al 15 giugno 2022, di accedere ai luoghi di lavoro se non in possesso di green pass rafforzato, rilasciato cioè solo a seguito di vaccinazione o guarigione.

Funzionale al rispetto di tale disposizione è l'obbligo, in capo al datore di lavoro (o comunque al titolare del luogo dove viene resa la prestazione lavorativa), di verificare che il lavoratore sia in possesso del green pass rafforzato.

### **Controlli e sanzioni**

Le modalità del controllo sono quelle già previste per la verifica del green pass base (controllo massivo o a campione, all'ingresso o all'interno, consegna volontaria del green pass, richiesta di comunicazione preventiva in presenza di ragioni organizzative). Identiche anche le conseguenze per il mancato possesso del certificato verde: assenza ingiustificata senza conseguenze disciplinari e senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione della certificazione (e

comunque, in questo caso, non oltre il 15 giugno 2022).

Si applicano le stesse sanzioni amministrative (irrogate dal prefetto) già previste per il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza green pass (da 600 a 1.500 euro) e per il datore di lavoro che non adotta le procedure operative e non effettua le verifiche (da 400 a 1.000 euro).

Quello che cambia, e che comporterà per le imprese una modifica delle procedure di verifica, è il controllo differenziato del certificato verde a seconda dell'età. Per i lavoratori ultracinquantenni andrà verificato il possesso di quello rafforzato, selezionando tale modalità di verifica sulla app VerificaC19 o sul software Kit-Sdk, mentre per quelli di età inferiore ai 50 continuerà a essere utilizzata la modalità di controllo green pass base. Ciò comporta un preliminare controllo dell'età del lavoratore, che potrà essere effettuato fornendo al personale addetto alle verifiche appositi elenchi, ovvero direttamente tramite la lettura del dato anagrafico sullo stesso green pass o (soprattutto in caso di dubbio) la richiesta di esibizione di un documento di identità.

Al momento non è ancora chiaro se il servizio Greenpass50+ sul portale Inps sarà in grado di effettuare automaticamente la verifica, incrociando il dato anagrafico con quello del certificato verde, agevolando così le imprese nell'attività di controllo.

#### Esenzione vaccinale

I soggetti esenti dall'obbligo vaccinale, per accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale o dal medico vaccinatore, possono accedere ai luoghi di lavoro senza green pass, come del resto accadeva anche in precedenza.

C'è però per loro una norma nuova, che ne prevede l'adibizione, per il periodo in cui la vaccinazione omessa o differita, «a mansioni anche diverse in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio». Si tratta indubbiamente di una regola di non facile applicazione, il che induce a ritenere che si tratti per il datore di lavoro di una facoltà e non di un obbligo, anche sulla base della interpretazione fornita dal Miur della identica norma già prevista per il personale scolastico.

In via cautelativa, potrà comunque essere opportuno demandare al medico competente, al Rssp o al Comitato per l'applicazione del protocollo Covid una valutazione circa la sussistenza di posizioni a minor rischio di contagio alle quali sia possibile adibire il lavoratore esente, ferma naturalmente la possibilità di collocarlo in smart working.

© RIPRODUZIONE RISERVATA