



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1

Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 4 del 7 gennaio 2022 è stato pubblicato il decreto-legge n. 1/2022, con il quale a partire dal 1° febbraio 2022 viene previsto un **obbligo vaccinale generalizzato per i cittadini che hanno compiuto i 50 anni di età** (o che li compiono in data successiva all'8 gennaio 2022) nonché, a far data dal 15 febbraio 2022, il correlato obbligo per i lavoratori con almeno 50 anni di età di **possedere il cd. green pass rafforzato per poter accedere ai luoghi di lavoro**. Il decreto introduce inoltre sanzioni amministrative in caso di violazione dell'obbligo vaccinale ed estende i servizi e le attività ai quali solo i possessori di certificazione verde possono avere accesso.

Le disposizioni contenute nel DL 1/2022 sono entrate in vigore dall'8 gennaio 2022 e avranno efficacia sino al 15 giugno 2022, salvo successive proroghe.

Obbligo vaccinale

Per ciò che concerne l'estensione dell'obbligo vaccinale a tutti i cittadini di età pari o superiore a 50 anni, il decreto specifica che si riterrà assolto tale obbligo con: a) l'avvio del ciclo vaccinale primario entro la data del 1° febbraio 2022; b) l'effettuazione entro il 1° febbraio 2022 della dose di completamento del ciclo vaccinale primario per quanti avessero già avuta somministrata la prima dose; c) la somministrazione della dose di richiamo, successiva al ciclo vaccinale primario entro i termini di validità delle certificazioni verdi COVID-19.

Ne rimarranno esenti coloro ai quali verrà accertato un pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate e attestate dal medico di medicina generale o dal medico vaccinatore, secondo criteri che saranno definiti con circolare del Ministero della Salute. In questi casi la vaccinazione potrà pertanto essere omessa o differita ed il datore di lavoro dovrà adibire i lavoratori interessati a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-COV-2.

Green pass rafforzato per l'accesso al luogo di lavoro

Con specifico riguardo all'obbligo per i lavoratori con almeno 50 di età di possedere il green pass rafforzato per l'accesso ai luoghi di lavoro, decorrente dal 15 febbraio, il DL 1/2022 precisa che lo stesso si applica:

- i. a chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato;
- ii. tutto il personale scolastico del sistema nazionale di istruzione e universitario;
- iii. il personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001;



- iv. il personale delle Autorità amministrative indipendenti, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale;
- v. tutti i soggetti che svolgono a qualsiasi titolo, anche sulla base di contratti esterni, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso i datori di lavoro e le amministrazioni per il cui personale vige l'obbligo della certificazione;
- vi. i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché i magistrati onorari e i giudici popolari. Il decreto estende l'obbligo anche ai difensori, ai consulenti, ai periti e agli altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, mentre ne esonera i testimoni e le parti del processo.

I lavoratori prima elencati, soggetti all'obbligo vaccinale, se comunicheranno di non essere in possesso della relativa certificazione verde o ne risulteranno comunque privi al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro a seguito di controllo, verranno considerati assenti ingiustificati ed in quanto tali sospesi dall'attività lavorativa senza diritto alla retribuzione né altro compenso o emolumento. La sospensione non produrrà conseguenze disciplinari ed i lavoratori sospesi avranno in ogni caso diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata il DL n. 1/2022 stabilisce che il datore di lavoro - qualunque sia il numero dei suoi occupati, a differenza del DL n. 52/2021, che limitava la disposizione alle sole imprese con meno di 15 dipendenti - potrà sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 marzo 2022.

[leggi il testo...](#)