



Conversione DL Riaperture-DL 24/2022: Mascherine, Green pass, Smart Working. Lavoratori Fragili e Sorveglianza Sanitaria. Tutte le novità

Il **Decreto Riaperture, DL 24/2022 convertito** regola la caduta delle restrizioni dopo la fine dello stato di emergenza e riguarda le seguenti tematiche

- **Mascherine** sui luoghi di lavoro e nelle attività socio-economiche e ricreative: via l'obbligo salvo i luoghi di lavoro privati (**art.5**);
- **Certificazioni verdi Covid-19 – Green Pass sui luoghi di lavoro** e nelle attività socio-economiche e ricreative (**art.6 e 7**);
- **Formazione in salute e sicurezza**: equiparazione modalità in presenza con sincrona a distanza (**art. 9-bis**).
- **Proroga Smart Working** nei luoghi di lavoro privati (**art. 10** con richiamo all'Allegato B);
- **Proroga Sorveglianza sanitaria** eccezionale nei luoghi di lavoro (**art. 10** con richiamo all'Allegato B);

Inoltre prevede la **fine di specifiche attività** connesse con la **fine dello Stato di emergenza** (chiuso il 30 marzo 2022) :

- Fine dell'attività delle funzioni del **Commissario straordinario** per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19 (**art.2**)
- Fino al 31 dicembre 2022 il Ministero della Salute potrà disciplinare con Ordinanza gli ingressi nel territorio nazionale e l'adozione di **linee guida e protocolli connessi alla pandemia di COVID-19**: si veda l'aggiornamento del **Protocollo Covid-19 nei luoghi di lavoro con l'accordo delle Parti sociali del 6 maggio 2022 (art.3)**.

Restano poi in vigore le

- Regole Isolamento e auto sorveglianza (**art.4**);
- Obblighi vaccinali (**art.8**) per alcune categorie di soggetti.

✓ Certificazioni verdi COVID, Green Pass sul lavoro: cosa cambia dal 1°Maggio 2022 (art.6)

Dal **1° maggio 2022** sono decaduti tutti gli obblighi di Green pass base e rafforzato sulle principali attività economiche e socio-ricreative.

Accesso al luogo di lavoro: dal 1°maggio via l'obbligo di Green Pass (art.6 e 8)

✓ Dal 1° maggio viene eliminato l'obbligo di Green pass dai

- **luoghi di lavoro pubblico e privato**: da parte di **tutti i soggetti** che svolgono, a qualsiasi titolo e anche sulla base di "contratti esterni", la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti, o di volontariato (ovvero in qualità di operatori del servizio civile universale,
- **uffici giudiziari** da parte dei magistrati, (ivi compresi quelli onorari), dei giudici popolari, dei difensori, dei consulenti, dei periti e degli altri ausiliari del magistrato estranei all'amministrazione della giustizia (sono esplicitamente esclusi dall'obbligo in oggetto i testimoni e le parti del processo);





- luoghi di esercizio delle funzioni dei soggetti titolari di cariche pubbliche elettive o di cariche istituzionali di vertice.

Inoltre dal 30 aprile 2022 via l'obbligo del "green pass base"

- per l'accesso alle strutture della formazione superiore (art.6 comma 4)
- sui mezzi di trasporto (art.6 comma 5)

✓ Green pass: dove esibirlo dal 30 aprile?

In base all'art. 7 comma 2, fino al 31 dicembre 2022 è consentito l'accesso alle strutture *residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie, hospice e reparti di degenza delle strutture ospedaliere* ai soggetti provvisti di certificazione verde COVID-19 rilasciata a seguito della somministrazione della dose di richiamo (*booster*) successiva al ciclo vaccinale primario senza ulteriori condizioni.

✓ Mascherine sul lavoro: cosa cambia dal 1° maggio 2022 (art.5)

A partire dal 1° maggio 2022 **decade formalmente l'obbligo di mascherina anche al chiuso** per effetto del DL 24/2022.

Come abbiamo visto, **sui luoghi di lavoro**, restando in vigore il **Protocollo Covid-19 sui luoghi di lavoro**, aggiornato il 4 maggio scorso con l'Accordo delle Parti sociali e Governo, è stato confermato

- nei luoghi di lavoro privati: **obbligo di mascherina chirurgica (come previsto dal Protocollo)**
- nei luoghi di lavoro pubblici: **nessun obbligo di mascherina salvo l'obbligo di FFP2 nei casi indicati dalla Circolare n. 1/2022.**

✓ Formazione: modalità in presenza e modalità sincrona ammesse per la sicurezza sul lavoro

Come abbiamo visto nel precedente aggiornamento, il DL Riaperture contiene l'art. 9-bis (aggiunto **nel corso dell'esame svoltosi in prima lettura al Senato**) che, **nelle more dell'adozione dei nuovi Accordi per la formazione** (di cui all'articolo 37, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 come modificato dal **DL Fiscale**), ammette che **la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro** possa essere erogata **sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza**, attraverso la metodologia della **videoconferenza in modalità sincrona**.

Ciò vale tranne che nel caso di quelle attività formative per le quali siano previsti **un addestramento o una prova pratica**, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.

✓ Proroghe Lavoro Agile/Smart Working semplificato: proroga 2022 (art.10)

In base **all'art. 10 del DL Riaperture Convertito** viene disposta la **proroga dello Smart Working semplificato sia per dipendenti con figli a carico, che per i fragili che per i lavoratori del settore privato in generale, ma con scadenze diverse.**



✓ Proroghe lavoro agile al 31 luglio 2022 per lavoratori fragili e per lavoratori con figlio minore di 14 anni

L'articolo 10, comma 2 proroga sino al 31 luglio 2022 lo svolgimento della prestazione in modalità agile in forma semplificata -prescindendo quindi dagli accordi individuali generalmente richiesti dalla normativa vigente- i soggetti individuati all'Articolo 90, commi 1 e 2, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77):

- i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore)
- lavoratori fragili: definiti come "lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria" eccezionale".

In base al comma 2 dell'art. 90 del DL 34/2020 (prorogato fino al 31 luglio 2022) la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

✓ Proroghe lavoro agile al 31 agosto 2022 per lavoratori del settore privato

L'articolo 10, comma 2-bis proroga sino al 31 agosto 2022 per i lavoratori del settore privato, lo svolgimento della prestazione in modalità agile in forma semplificata -prescindendo quindi dagli accordi individuali generalmente richiesti dalla normativa vigente- prorogando le disposizioni di cui all'Articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77).

Quindi il 31 agosto 2022 scade

- il termine dell'obbligo, per i datori di lavoro privati, di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 90, co. 3);
- la possibilità per i datori di lavoro privati di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti (art. 90, co. 4).

Smart working nel privato: cosa deve fare il datore di lavoro

In base all'art.90 comma 3 e 4 prorogati al 31 agosto 2022 dal DL Riaperture, i datori di lavoro del settore privato potranno (continuare a) comunicare al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei



lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

✓ Smart working nel privato: serve l'accordo individuale?

In base all'**art.90 comma 4** prorogato al 31 agosto 2022 dal DL Riaperture, la **modalità di lavoro agile disciplinata dalla legge sullo Smart Working** (articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81), può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali.

✓ Smart working nel privato e sicurezza sul lavoro: come procedere?

In base all'**art.90 comma 4** prorogato al 31 agosto 2022 dal DL Riaperture, **gli obblighi di informativa** in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** di cui all'**articolo 22** della legge 22 maggio 2017, n. 81 possono essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione INAIL.

✓ Lavoratori Fragili

Art. 10. Proroga dei termini correlati alla pandemia di COVID-19

1 -bis. Esclusivamente per i soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 7 -bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, **è prorogata fino al 30 giugno 2022.**

✓ Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga al 31 luglio 2022 (art.10)

L'**articolo 10 comma 2** del DL Riaperture proroga fino al **31 luglio 2022** l'applicazione delle disposizioni in materia di **Sorveglianza sanitaria "eccezionale" per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio** (in Articolo 83, commi 1, 2, 3, D.L. 34/2020 -convertito con L. 77/2020) La Sorveglianza è infatti richiamata nell'Allegato B del DL Riaperture (insieme allo Smart Working).

Sorveglianza sanitaria: cosa deve fare il datore di lavoro?

In base all'art. 83 del DL 34/2020 (prorogato dal DI Riaperture al 31 luglio 2022), i datori di lavoro pubblici e privati, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV, devono assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio.

Chi sono lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio?

In base all'art. 83 del DL 34/2020 (prorogato dal DI Riaperture al 31 luglio 2022), sono quei lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da





immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Aziende senza medico competente: come fare la sorveglianza sanitaria?

In base all'art. 83 del DL 34/2020 (prorogato dal DI Riaperture al 31 luglio 2022) nel caso non ci sia obbligo di nominare il medico competente (ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/08), i datori di lavoro potranno chiedere ai servizi territoriali INAIL che tale sorveglianza sanitaria possa essere svolta da propri medici del lavoro (ferma restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale).

Sorveglianza sanitaria eccezionale: cosa fa INAIL?

L'INAIL provvede alle richieste di sorveglianza sanitaria eccezionale avvalendosi del contingente di personale di 200 medici specialisti di cui all'articolo 10 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 sulla base di specifiche tariffe

Inidoneità del lavoratore: cosa fare?

In base all'art. 83 del DL 34/2020 (prorogato dal DI Riaperture al 31 luglio 2022) qualora, a seguito dell'esperimento delle procedure di sorveglianza sanitaria fosse accertata la inidoneità del lavoratore alla mansione, ciò non potrebbe in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

Qui di sotto riportato il link della pubblicazione in gazzetta ufficiale

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-05-23&atto.codiceRedazionale=22G00063&elenco30giorni=true

