Circolare n°560/C/2021: Emergenza COVID-19 – D.L. n°172/2021 – Urgenti misure di contenimento.

---

2 Dicembre 2021

Informiamo le Imprese aderenti che sulla Gazzetta Ufficiale n. 282/21 è stato pubblicato il decreto legge n. 172/2021 recante *"Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali",* in vigore dal 27 novembre 2021.

Il predetto D.L., oltre a introdurre il c.d. Super Green Pass (in ambiti diversi da quello lavorativo), apporta innovazioni al D.L. n. 44/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 76/2021, in materia di estensione dell'obbligo vaccinale a determinate categorie di soggetti, nonché. al D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2021, in materia di durata del Green Pass.

Si illustrano di seguito le disposizioni di interesse.

RIDUZIONE DURATA GREEN PASS RILASCIATO PER VACCINAZIONE O GUARIGIONE

Sono state apportate modifiche all'articolo 9 del D.L. n. 52/2021, in ordine alla durata delle certificazioni verdi COVID-19 rilasciate a seguito di vaccinazione o di guarigione (quest'ultima conseguente ad infezione contratta dopo aver effettuato una o più dosi di vaccino).

In base all'art. 3 del D.L. in esame, infatti, dal 15 dicembre 2021 la validità delle suddette certificazioni passerà da 12 a 9 mesi, decorrenti rispettivamente dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla somministrazione della relativa dose di richiamo o, infine, dall'avvenuta guarigione da COVID-19 (in caso di accertamento della positività al SARS-CoV-2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino o a seguito del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo).

Resta invariata la durata delle certificazioni verdi Covid-19 rilasciate a seguito di tampone molecolare (72 ore) o antigenico (48 ore) ovvero a seguito di avvenuta guarigione senza precedente vaccinazione (6 mesi).

OBBLIGO VACCINALE PER DETERMINATE CATEGORIE DI LAVORATORI

Si segnala, in via preliminare, che l'art. 1 del provvedimento in esame, con inserimento dell'art. 3-ter al D.L. n.

44/2021, dispone che l'adempimento dell'obbligo vaccinale previsto per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 comprende il ciclo vaccinale primario e, a far data dal 15 dicembre 2021, la somministrazione della successiva dose di richiamo, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute.

Personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore

Con l'art. 2 del D.L. in esame viene aggiunto l'art. 4-ter al D.L. n. 44/2021, che estende, dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 (da adempiersi, per la somministrazione della dose di richiamo, entro i termini di validità delle certificazioni verdi COVID-19 rilasciate per avvenuta vaccinazione) a varie categorie di lavoratori.

Tra queste, è ricompreso il personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore.

La disposizione interessa, quindi, anche le Scuole edili/Enti unificati del settore rientranti nei suddetti sistemi regionali. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati. Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, nel rispetto delle circolari del Ministero della salute in materia di esenzione dalla vaccinazione anti SARS-CoV-2, non sussiste l'obbligo vaccinale e la vaccinazione può essere omessa o differita. Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro deve adibire i soggetti interessati a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

I responsabili delle istituzioni sopra richiamate assicurano il rispetto dell'obbligo vaccinale. A tal fine, verificano immediatamente l'adempimento di tale obbligo acquisendo le informazioni necessarie anche secondo le modalità definite con il DPCM 17 giugno 2021 (modificato da ultimo dal DPCM 12 ottobre 2021). Sul punto si fa riserva di ulteriori chiarimenti, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 172/2021 qui esaminato e dalla relazione illustrativa del relativo DDL di conversione in legge, secondo cui, nelle more della modifica del predetto DPCM, sono autorizzati gli interventi di adeguamento (della piattaforma nazionale DGC) necessari a consentire *"ai soggetti obbligati a svolgere le verifiche sulle certificazioni verdi COVID-19 di distinguere immediatamente, tramite sistemi informatizzati, il tipo di certificazione verde COVID-19 posseduta dai soggetti controllati".*

Nei casi in cui, dalle suddette verifiche, non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, il responsabile dell'istituzione deve invitare l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa (solo nel caso di accertato pericolo per la salute, come sopra illustrato), ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale. In

caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, il responsabile dell'istituzione invita l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

In caso di mancata presentazione della documentazione sopra elencata, il responsabile dell'istituzione accerta l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne dà immediata comunicazione scritta all'interessato. L'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500, ferme restando le conseguenze disciplinari.

La violazione dell'obbligo, posto in capo ai responsabili delle istituzioni interessate, di assicurare il rispetto dell'obbligo vaccinale è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 1.000.

Soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie

Sono state introdotte modifiche alla normativa attinente l'obbligo vaccinale per tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie, disposto dall'art. 4-bis del D.L. n. 44/2021.

Si tratta delle strutture di cui all'art. 1-bis del medesimo D.L. n. 44/2021, ossia:

- strutture di ospitalità e di lungodegenza;
- residenze sanitarie assistite (RSA);
- hospice;
- strutture riabilitative;
- strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti;
- tutte le strutture residenziali di cui all'art. 44 del DPCM 12 gennaio 2017, e quelle socio- assistenziali, secondo le linee guida definite con l'ordinanza del Ministro della salute 8 maggio 2021.

Si ricorda che il suddetto obbligo vaccinale era stato introdotto a decorrere dal 10 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021 e che, a seguito di modifica apportata dalla legge di conversione del D.L. che ha introdotto il citato art. 4-bis, riguarda anche le strutture semiresidenziali e le strutture che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilità.

Il D.L. n. 172/2021 qui illustrato ha, in primo luogo, soppresso il termine finale del 31 dicembre 2021, per cui l'obbligo vaccinale permane oltre tale data.

Inoltre, fermo restando il dovere per i responsabili delle suddette strutture e per i datori di lavoro titolari di contratti esterni di assicurare il rispetto dell'obbligo vaccinale da parte dei lavoratori interessati, per le modalità di verifica di tale adempimento è stato abrogato il riferimento a un apposito DPCM (mai emanato, nonostante le reiterate segnalazioni dell'Ance e di Confindustria).

Viene ora specificato che **i responsabili delle strutture e i datori di lavoro predetti possono verificare l'adempimento dell'obbligo vaccinale acquisendo le informazioni necessarie secondo le modalità definite con il DPCM 17 giugno 2021** (modificato da ultimo dal DPCM 12 ottobre 2021). Su questo punto, si richiama quanto già segnalato nel precedente paragrafo.

E' stata, inoltre, introdotta una disposizione che, per la verifica dell'adempimento dell'obbligo vaccinale da parte dei lavoratori interessati, estende a questo tipo di strutture le norme (già illustrate nel precedente paragrafo) previste per il personale delle istituzioni scolastiche e formative, incluse le conseguenze del mancato adempimento:

- la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati;
- solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale, nel rispetto delle circolari del Ministero della salute in materia di esenzione dalla vaccinazione anti SARS-CoV-2, non sussiste l'obbligo vaccinale e la vaccinazione può essere omessa o differita. Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro deve adibire i soggetti interessati a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2;
- nei casi in cui, dalle suddette verifiche, non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, va seguita la procedura già illustrata in precedenza;
- l'atto di accertamento dell'inadempimento, all'esito della suddetta procedura, determina l'immediata sospensione del lavoratore dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro;
- per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale è punito con la sanzione amministrativa di una somma da euro 600 a euro 1.500, ferme restando le conseguenze disciplinari.

La violazione dell'obbligo, posto in capo ai responsabili delle strutture interessate e ai datori di lavoro titolari di contratti esterni, di assicurare il rispetto dell'obbligo vaccinale è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 1.000.

Si segnala, infine, che, a quanto sembra risultare dal tenore letterale della relativa disposizione, **non è stato, invece, ricompreso nell'obbligo vaccinale il personale che svolge attività lavorativa con contratti esterni nelle strutture sanitarie e sociosanitarie di cui all'art. 8-ter del d.lgs. n. 502/1992**, ossia:

- strutture che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo o diurno per acuti;
- strutture che erogano prestazioni di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio;
- strutture sanitarie e sociosanitarie che erogano prestazioni in regime residenziale, a ciclo continuativo o diurno;
- studi odontoiatrici, medici e di altre professioni sanitarie, ove attrezzati per erogare prestazioni di chirurgia ambulatoriale, ovvero procedure diagnostiche e terapeutiche di particolare complessità o che comportino un rischio per la sicurezza del paziente;
- strutture esclusivamente dedicate ad attività diagnostiche, svolte anche a favore di soggetti terzi;
- strutture per l'erogazione di cure domiciliari.

Infatti, l'art. 2 del D.L. in esame, nell'estendere l'obbligo vaccinale anche al personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle suddette strutture, esclude espressamente *"quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni".*

Resta comunque fermo, per espressa disposizione del medesimo art. 2, l'obbligo vaccinale (sopra illustrato) per i soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.

Per quanto non illustrato nella presente comunicazione, si rimanda al provvedimento in argomento.

47201-G_U_ n 282 del 26_11_2021.pdfApri

47201-Circolare n 560_C_2021.pdfApri