

Direzione Relazioni Industriali

## DL N. 1/2022 – OBBLIGO VACCINALE ULTRACINQUANTENNI – Nota di approfondimento

È stato pubblicato in [G.U. n. 4 del 7 gennaio 2022](#) il [D.L. n. 1 del 7 gennaio 2022](#) recante “*Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore*”, in vigore dall'8 gennaio 2022.

Tra le misure contenute nel decreto-legge, si riportano di seguito le disposizioni di interesse:

### 1. **ESTENSIONE DELL'OBBLIGO VACCINALE PER LA PREVENZIONE DELL'INFEZIONE DA SARS – COV – 2 (ART. 1)**

dall' **8 gennaio 2022 al 15 giugno 2022:**

- *l'obbligo vaccinale si applica*<sup>1</sup> ai cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché ai cittadini stranieri<sup>2</sup> che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età<sup>3</sup>; tale obbligo si applica **anche** a coloro che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età in data successiva all'8 gennaio 2022, fermo il termine del 15 giugno 2022;
- *l'obbligo vaccinale non si applica* a coloro che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale dell'assistito o dal medico vaccinatore. In tali casi la vaccinazione può essere: omessa o differita.  
In caso di infezione da SARS-CoV-2 la vaccinazione viene differita fino alla prima data utile, prevista con circolare dal Ministero della salute. In caso di omissione o di differimento della vaccinazione, il lavoratore potrà essere adibito a mansioni anche diverse, senza la decurtazione della retribuzione.

dal **15 febbraio 2022:**

- È previsto il possesso e l'esibizione di una delle certificazioni verdi COVID-19 di vaccinazione o di guarigione<sup>4</sup> in capo a chi svolga attività lavorativa, di formazione o di volontariato,

<sup>1</sup> di cui [all'articolo 3-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76

<sup>2</sup> di cui agli [articoli 34 e 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#)

<sup>3</sup> disposizione aggiuntiva di cui all'art. 4-quater (*Estensione dell'obbligo di vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 agli ultra cinquantenni*) del decreto-legge n. 1 del 7 gennaio 2022

<sup>4</sup> di cui [all'articolo 9, comma 2, lettere a\), b\) e c-bis\) del decreto-legge n. 52 del 2021](#)

anche sulla base di contratti esterni<sup>5</sup>, che abbia compiuto il cinquantesimo anno di età, anche se in data successiva all'8 gennaio 2022, cui si applica l'obbligo vaccinale per l'accesso ai luoghi di lavoro nell'ambito del territorio nazionale;

- Quanto ai controlli delle certificazioni verdi, essi sono effettuati sia dal datore di lavoro, che dal titolare del luogo nel quale viene resa la prestazione lavorativa<sup>6</sup>. Tali controlli sono effettuati con le modalità indicate [dall'art. 9, co. 10 del decreto-legge n. 52 del 2021](#);
- Nel caso in cui i lavoratori comunicano di non essere in possesso di una delle certificazioni verdi COVID-19 o che risultino privi della stessa al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, **sono considerati assenti ingiustificati**, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro fino alla presentazione della predetta certificazione, ma senza diritto alla retribuzione, compenso o altro emolumento;
- Nel caso di omissione dei controlli è prevista una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro irrogata dal Prefetto. Nel caso in cui i lavoratori accedano ai luoghi di lavoro senza certificazione si applica la sanzione amministrativa pecuniaria 600 a 1.500 euro irrogata dal Prefetto e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore<sup>7</sup>;
- Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata il datore di lavoro potrà disporre la sospensione del lavoratore – originariamente riservata solo alle imprese con meno di 15 dipendenti – per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione e comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso (art. 3);
- Si segnala, inoltre l'estensione dal 1° febbraio 2022 dell'obbligo vaccinale, tra gli altri, anche al personale delle università e degli istituti tecnici superiori, con conseguente verifica di tale adempimento da parte dei dirigenti scolastici e dei responsabili delle istituzioni (art. 2);
- Si rinvia all'art. 4 per le misure inerenti la Gestione dei casi di positività all'infezione da SARS-CoV-2 nel sistema educativo, scolastico e formativo, segnalando che sono ivi presenti disposizioni specifiche che attengono il sistema di istruzione e formazione professionale (v. comma 1, lettera c).

Per quanto non riportato nella presente si rimanda al testo del decreto legge.

---

<sup>5</sup> di cui [all'art. 9-septies del decreto-legge n. 52 del 2021](#)

<sup>6</sup> di cui [all'art. 4-quinquies, co. 2 e 3 del decreto-legge n. 44 del 2021](#)

<sup>7</sup> di cui [all'art. 4-quinquies, co. 6 del decreto-legge n. 44 del 2021](#)