



Prot. n. 1992/D

Treviso, 30 marzo 2022

**OGGETTO: Superamento stato di emergenza e green pass. Misure applicative ed organizzative connesse.**

Al Segretario Generale  
Ai Dirigenti  
Ai Dipendenti

e p. c.

Al Presidente  
SEDE

Si comunicano le nuove misure in vigore a seguito dell'emanazione del D.L. 24 marzo 2022, n. 24 recante le disposizioni relative al superamento delle misure di contrasto COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, fissato il 31 marzo 2022.

#### **1 - GREEN PASS**

Sono state introdotte importanti novità in materia di certificazioni verdi.

**a) Per l'accesso ai luoghi di lavoro (art.4 quinquies D.L. 44/2021):**

Dal 25 marzo fino al 30 aprile 2022, per accedere ai luoghi di lavoro pubblici e privati, per tutti i lavoratori, inclusi gli over 50 e le categorie obbligate (escluse le professioni sanitarie), sarà necessario e sufficiente il possesso e l'esibizione del **green pass base** (la certificazione verde da vaccinazione, guarigione e test).

Ovvero i lavoratori ultracinquantenni e le categorie professionali tenute all'obbligo vaccinale (ad eccezione del personale sanitario) dal 25 marzo non sono più obbligati a presentare, per accedere al luogo di lavoro, il green pass rafforzato (certificazione verde da vaccinazione o guarigione), ma potranno esibire quello base.

**b) Per servizi e attività (art. 9-bis D.L. n. 52/2021):**

Dal 1° al 30 aprile anche per servizi e attività quali mense e catering, servizi di ristorazione al chiuso (ad eccezione dei ristoranti degli alberghi), concorsi pubblici, corsi di formazione pubblici e privati, spettacoli e competizioni sportive all'aperto, sarà necessario il green pass base.

Rimane fermo l'obbligo di presentare, fino al 30 aprile, il green pass rafforzato per accedere a determinati servizi e attività, quali a titolo esemplificativo piscine, palestre, sport di squadra, convegni e congressi, feste, spettacoli, competizioni sportive che si svolgono al chiuso.



**Dal 1° maggio sarà eliminato l'obbligo di green pass** per accedere ai luoghi di lavoro, nonché alle altre attività e servizi (fatti salvi gli obblighi in capo alle professioni sanitarie).

Si confermano le disposizioni organizzative emanate in materia di controlli anche con le modalità automatizzate come da direttiva prot. n 1988 del 28 gennaio 2022.

**c) Per l'accesso ai pubblici uffici da parte dell'utenza:**

Come disposto dall'art. 3 del D.L. 7 gennaio 2022, n. 1, a decorrere **dal 1° aprile per l'accesso degli utenti ai pubblici uffici non sarà più necessario il possesso del green pass base.**

## 2 - OBBLIGO VACCINALE

Permane **fino al 15 giugno l'obbligo vaccinale** per i cittadini ultracinquantenni e per determinate categorie obbligate, indipendentemente dall'età anagrafica, tra le quali, per quanto più interessa i dipendenti provinciali, il personale della scuola e dei centri professionali e della polizia locale.

A decorrere dal 25 marzo i soggetti tenuti all'obbligo vaccinale, qualora inadempienti, sono passibili di sanzione, ma non soggetti all'assenza ingiustificata e alla sospensione dal lavoro.

Fino al termine delle lezioni il personale docente ed educativo della scuola, per lo svolgimento delle attività didattiche a contatto con gli alunni, dovrà aver assolto l'obbligo vaccinale; i soggetti non adempienti all'obbligo verranno adibiti a mansioni diverse.

Si informa che per le professioni sanitarie l'obbligo vaccinale, con sospensione dal lavoro, è stato esteso al 31 dicembre 2022.

## 3 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

**Fino al 30 aprile** in tutti i luoghi al chiuso permane l'obbligo di indossare mascherine chirurgiche, ad eccezione delle case di abitazione, dei soggetti esentati dall'obbligo di indossare dispositivi di protezione (bambini sotto i sei anni - persone con patologie incompatibili l'utilizzo di mascherine - soggetti durante l'attività sportiva) e fatti salvi i luoghi ove è necessario indossare mascherine di tipo FFP2 (essenzialmente: mezzi di trasporto, funivie e cabinovie, spettacoli aperti al pubblico al chiuso o all'aperto).

Sono fatte salve le eventuali prescrizioni di utilizzo di dispositivi (mascherine FFP2) da parte del medico competente.



## 4 - MISURE IN CASO DI POSITIVITA' E CONTATTO STRETTO CON POSITIVO)

In caso di positività, l'Autorità sanitaria (SISP) dispone il regime di **isolamento**, che cessa all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare effettuato anche presso centri privati abilitati, e con la trasmissione del referto al dipartimento di prevenzione territorialmente competente.

I contatti stretti di un positivo, se asintomatici, non sono posti in isolamento ma devono seguire il regime di autosorveglianza, indossando dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, per i dieci giorni successivi all'ultimo contatto; in caso di comparsa di sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto, andrà effettuato un test antigenico rapido o molecolare, anche presso centri privati abilitati.

## 5 - CONGEDI PARENTALI "COVID"

La misura, in vigore fino al 31 marzo 2022, non è stata ulteriormente prorogata.

## 6 - LAVORATORI FRAGILI

La tutela dei lavoratori fragili è prorogata fino al 30 giugno 2022, dovendo i datori di lavoro assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio (art. 10 comma 2 del D.L. n. 24/2022 e Allegato B - Articolo 83, commi 1, 2 e 3 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77).

Nell'ambito delle prerogative datoriali dirigenziali, saranno valutate e trattate le singole situazioni di fragilità.

Non sono state prorogate le tutele specifiche previste dall'art. 26 del D.L. 18/2020 relative alla possibilità per i lavoratori fragili, di ricorrere allo smart working e l'esclusione dal computo del periodo di comporto delle assenze per malattia.

Si segnala che il D.M. del 4 febbraio 2022, attuativo della previsione contenuta all'articolo 17, comma 2, del DL 221/2021, ha individuato un elenco delle patologie croniche in presenza delle quali è riconosciuta la condizione di fragilità.

Lo stesso decreto specifica che l'esistenza delle patologie è **certificata dal medico di medicina generale del lavoratore**, non risultando più sufficiente il certificato di grave disabilità (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) e la certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali.

## 7 - SMART WORKING



Gli accordi individuali di lavoro agile in essere alla data odierna possono essere **prorogati**, fatte salve le valutazioni organizzative dirigenziali, mediante semplice richiesta trasmessa a mezzo e-mail al proprio Dirigente e, per conoscenza, all'Ufficio Personale, al quale andrà inoltrata anche la conseguente autorizzazione.

Rimane confermata la disciplina attualmente in vigore e già precedentemente illustrata nella propria Direttiva dell'11 ottobre 2021, prot. n. 59223, nelle more dell'adozione degli atti organizzativi coerenti con il quadro normativo e contrattuale in corso di definizione.

## 8 - FLESSIBILITA' ESTESA

Si informano i dipendenti, come anticipato con precedente Direttiva del 13 gennaio 2022, che a far data dal **1° aprile 2022**, con il termine dello stato di emergenza connesso alla situazione pandemica, cesserà anche il regime di flessibilità straordinaria correlato alla stessa situazione emergenziale, introdotto con Direttiva del Direttore Generale prot. n. 1895/D del 12.3.2020.

A decorrere dal **1° aprile 2022**, pertanto, ai dipendenti che beneficiano della flessibilità straordinaria emergenziale, **verrà ripristinato l'orario di lavoro a regime**, come disciplinato dalla circolare n. 1877/D del 27 dicembre 2019 (Allegato 1), fatte salve le deroghe orarie o il sistema di flessibilità estesa già concesse nel corso del 2020, previa verifica dell'attuale sussistenza dei presupposti legittimanti.

Si ricorda che le disposizioni organizzative in materia di orario e le direttive citate sono pubblicate nella pagina intranet: Uff. Personale/ Documenti-uff-personale.html;  
Cartelle:

- Circolari Disposizioni di Servizio/ORARIO DI LAVORO PERMESSI CONGEDI/
- CORONA VIRUS - Informative e modulistica/INFORMATIVE/

L'Ufficio Personale è a disposizione per ogni chiarimento utile.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

**avv. Carlo Rapicavoli**

(documento sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n.82/2005 e s.m.i.)

Allegati: - circolare n. 1877/D del 27 dicembre 2019