



CORTE D'APPELLO

e

PROCURA GENERALE

di Bologna

Decreto nr. **49** /2022 CA

Decreto nr. **107** / 2022 PG

del 28 marzo 2022

Il PRESIDENTE della Corte d'Appello e il PROCURATORE GENERALE

d'intesa con il Dirigente amministrativo con incarico di reggenza nella Corte d'Appello e con incarico di titolare nella Procura Generale;

visto il D.L. 24 marzo 2022, n.24 – *“Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”*- (pubblicato nella G.U. Serie generale n.70 del 24-3-2022 e in vigore dal 25 marzo) e le modifiche ivi previste in materia di utilizzo della certificazione green pass e di altre misure legate al superamento dello stato di emergenza;

ritengono opportuno fornire le seguenti informazioni e indicazioni -anche con riferimento all'Ufficio N.E.P. di Bologna- sulle modalità dei controlli delle certificazioni verdi covid-19 e sulle misure da adottare per la prevenzione della diffusione dell'epidemia da covid-19, a parziale modifica ed integrazione del decreto a firma congiunta del 12 gennaio scorso (nn. 3/CA e 12/PG), sempre salve le eventuali, diverse indicazioni che dovessero essere impartite con disposizioni normative/regolamentari, con circolari ministeriali e/o con provvedimenti dell'Autorità sanitaria.

PREMESSA

Quali misure di prevenzione ritenute comunque opportune, si conferma l'utilizzo delle mascherine a protezione delle vie respiratorie (come meglio specificato oltre, al punto 9), del gel disinfettante per le mani e dei prodotti disinfettanti per le superfici di lavoro, da utilizzarsi a cura di ciascun dipendente.

Il presente provvedimento viene inviato –tra altri- a RSPP e Medico competente di Corte d'Appello e Procura Generale, per le osservazioni che riterranno eventualmente opportune, anche al fine di eventuale integrazione e/o migliore precisazione delle misure indicate per la prevenzione della diffusione del virus covid-19.

1 - Cessazione dello stato di emergenza

Il Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 aveva prorogato lo stato di emergenza nazionale e le misure per il contenimento dell'epidemia da covid-19 fino al 31 marzo 2022.

Lo stato di emergenza NON è stato prorogato e il DL 24/2022 ha dettato disposizioni per la progressiva ripresa di tutte le attività in via ordinaria, evidenziando comunque che, nonostante la cessazione dello stato di emergenza, persistono esigenze di contrasto del diffondersi del virus covid-19.

2 - Obbligo vaccinale per gli ultracinquantenni

Permane l'**obbligo vaccinale** fino al 15 giugno 2022 per i cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché per i cittadini stranieri, **che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età**¹ (art.8 DL 24/2022).

¹ Si ricorda che l'obbligo vaccinale non sussiste 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**, nel rispetto delle circolari del Ministero della Salute in materia: si veda la circolare 4 agosto 2021, n.35309; il termine di validità dei certificati di esenzione è stato ulteriormente prorogato al 31 gennaio 2022, con circolare Ministero Salute n.59069 del 23 dicembre 2021.

3 - Accesso alla sede giudiziaria di lavoratori, magistrati, giudici popolari, difensori e ausiliari del magistrato - green pass base.

Dal 1° al 30 aprile 2022 i lavoratori che accedono alla sede giudiziaria e/o all'Unep (dipendenti degli Uffici a tempo indeterminato e determinato, lavoratori dipendenti di altri datori di lavoro, anche privati, ad es. dipendenti di altri UUGG, addetti alla manutenzione, alle pulizie, corrieri, ecc.; anche lavoratori non dipendenti, come ad es. docenti di corsi di formazione, progettisti, impiantisti, ecc.; volontari, polizia giudiziaria), compresi gli over 50 possono accedere al luogo di lavoro solo se possiedono ed esibiscono il green pass base (da vaccinazione, guarigione o test). **Si precisa che per gli over 50, il green pass base è sufficiente sin dal 25 marzo.**

Ai fini dell'accesso al luogo di lavoro ai "lavoratori" sono assimilati i Tirocinanti, i Borsisti, gli Stagisti a qualunque titolo presenti negli Uffici, come da previsione del D.lvo 81/2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro),

La disposizione, infatti, si applica sia ai "lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa nei rispettivi luoghi di lavoro" (comma 2 dell'art. 4-quinquies del DL 44/2021), sia ai "lavoratori che svolgono la loro attività lavorativa, a qualsiasi titolo, nei luoghi di lavoro".

Per queste ultime tipologie di lavoratori la verifica del possesso del green pass base è effettuata dai "datori di lavoro pubblici" presso i cui Uffici tali lavoratori accedano (e naturalmente anche dai rispettivi datori di lavoro: ad esempio gli addetti alle pulizie). Analogamente si applicano fino al 30 aprile 2022 le disposizioni di cui all' **art. 9- sexies** del Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52 -convertito con modificazioni dalla L. 17 giugno 2021, n. 87 e come modificato dall'art. 6, comma 7, del D.L. 24/2022- riguardanti l'accesso con **green pass base** agli Uffici giudiziari da parte di **magistrati ordinari, magistrati onorari, giudici popolari, difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia.**

NON è più richiesta l'esibizione del green pass da parte degli utenti che accedano agli Uffici pubblici (art. 6 D.L. 24/2022, comma 2, che ha abrogato i commi 1-bis e 1-ter

dell'art. 9-bis del D.L. 52/2021), ivi compresi i testimoni e le parti del processo (anche quando accedano agli Uffici giudiziari non per partecipare all'udienza, ma ad esempio- per chiedere informazioni o depositare atti).

Rimane ferma la disposizione prevista dal citato art. 9-sexies del D.L. 52/2021, comma 8-bis: l'assenza del difensore conseguente al mancato possesso o alla mancata esibizione della certificazione verde covid-19 non costituisce impossibilità di comparire per legittimo impedimento.

E' opportuno evidenziare che, in caso di accesso per partecipare ad eventuali convegni o ad altri eventi comunque denominati, ai sensi delle disposizioni dell'art. 7 del D.L. 24/2022, dal 1° al 30 aprile 2022 i soggetti debbano possedere ed esibire il *green pass rafforzato*.

4 - Verifiche del possesso delle certificazioni verdi covid-19:

Le verifiche sono effettuate dagli stessi soggetti e con le stesse modalità già previste ed attualmente vigenti per le verifiche dei "green pass".

Ai "lavoratori" sottoposti all'obbligo di possedere ed esibire il green pass base e agli altri soggetti ai quali venga richiesto il green pass base o rafforzato (si veda sopra, punto 3) è vietato l'accesso ai luoghi di lavoro qualora non possiedano e non esibiscano la prescritta certificazione.

Gli Addetti alla Guardiania, pertanto, non consentiranno l'accesso alla sede alle persone che non risultino in regola rispetto alle indicazioni sopra riportate.

Gli Addetti alla Guardiania non richiederanno più la compilazione all'ingresso dei moduli per il "tracciamento", mentre fino al 30 aprile 2022 verrà mantenuta la misurazione della temperatura.

5 - Lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde covid-19 o che risultino privi della stessa al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro

Fino al 30 aprile 2022 i lavoratori senza green pass base non possono comunque accedere alla sede di lavoro e sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, fino alla presentazione della predetta certificazione (art. 9-quinquies e 9-sexies del D.L. 52/2021, come modificato dall'art. 6, comma 6 del D.L. 24/2022).

E' appena il caso di evidenziare che, sulla base delle Linee guida adottate dal Presidente del Consiglio dei Ministri il 12 ottobre 2021 *"non è consentito in alcun modo individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso della certificazione verde covid-19."*

6 - Verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 ai fini della programmazione del lavoro. Art. 20 del D. lvo 9 aprile 2008 n.81

I lavoratori hanno comunque l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsto dall'art. 20 del D. lvo 81/2008 e come ribadito nell'allegato 12 al D.P.C.M. 17 maggio 2020 – *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro, fra il Governo e le Parti sociali"* e nel D.P.C.M. 2 marzo 2021.

In caso di richiesta da parte del datore di lavoro, (compresi i magistrati) derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

Per i lavoratori la scadenza della validità' della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa non dà luogo a sanzioni e la permanenza sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine l'orario di lavoro giornaliero previsto.

7 - Misure di isolamento e autosorveglianza. Autotesting

Autotesting: avvio immediato dell'isolamento col test rapido fatto in proprio.

Per le persone che abbiano eseguito da sole il test antigenico rapido nasale a domicilio:

in caso di esito positivo c'è la possibilità di registrare su un apposito portale della **Regione Emilia Romagna** i risultati dell'autotest, avviando immediatamente il periodo di isolamento, dandone contestuale comunicazione all'Ufficio di appartenenza via mail (alla peo della Segreteria del Personale per garantire la riservatezza), con allegata copia dell'esito del tampone.

Possono ricorrere a questa opportunità coloro che rientrino nelle seguenti casistiche:

- avere già ricevuto la seconda dose vaccinale, indipendentemente dalla data della somministrazione;
- avere attivato il Fascicolo sanitario elettronico (FSE)
- nel caso di minori, essere associati al FSE del genitore.

Possono ricorrere all'autotesting in Emilia-Romagna coloro che hanno concluso almeno il ciclo primario di vaccinazione (due dosi o dose unica Johnson). Sul sito della Regione Emilia Romagna si possono trovare ulteriori informazioni.

ISOLAMENTO per soggetti positivi – rivolgersi al Medico curante

L'art. 4 del D.L. 24/2022 ha inserito l'art. 10-ter nel D.L. 52/2021 e quindi "a decorrere dal 1° aprile 2022 è fatto divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora alle persone sottoposte alla misura dell'isolamento per provvedimento dell'autorità sanitaria in quanto risultate positive al sars-coV-2, fino all'accertamento della guarigione".

AUTOSORVEGLIANZA in caso di contatto stretto con soggetto positivo al covid-19

Il sopra citato art. 10-ter prevede che -a decorrere dal 1° aprile 2022- in caso di contatto stretto² con soggetti confermati positivi al covid-19 si applichi il regime dell'auto-sorveglianza: obbligo di utilizzare la mascherina FFP2 al chiuso o in presenza di assembramenti fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto e di effettuare un test antigenico rapido o molecolare alla eventuale, prima comparsa dei sintomi (e se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto).

Il D.L. 24/2022 prevede che le modalità attuative delle previsioni sopra riportate siano definite con circolare del Ministero della Salute.

8 - Dispositivi di protezione per le vie respiratorie; lavoratori e utenti.

L'art. 5 del D.L. 24/2022 ha aggiunto l'art. 10-quater nel D.L. 52/2021 che prevede i casi nei quali è obbligatorio, fino al 30 aprile 2022, l'uso delle mascherine FFP2.

Inoltre il comma 8 del citato art. 5 prevede che (sempre fino al 30 aprile 2022) per i lavoratori *"sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) di cui all'art. 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81, le mascherine chirurgiche"*.

Questi superiori Uffici ritengono più appropriato che, al fine di una maggior tutela della salute dei lavoratori, fino al 30 aprile 2022, i dipendenti di Corte d'Appello, Procura Generale e Unep di Bologna, indossino possibilmente le mascherine FFP2.

La suddetta considerazione tiene conto dell'altalenante procedere della diffusione

² Rientra nelle ipotesi di "contatto stretto" (o "ad alto rischio") la persona:

- convivente con caso covid;
- che ha avuto un contatto fisico diretto (es. stretta di mano, abbraccio) oppure un contatto non protetto con secrezioni di caso covid (es. toccare a mani nude fazzoletti di carta usati);
- che ha avuto contatto diretto a distanza inferiore a 2 metri e per più di 15 minuti con caso covid;
- che si è trovata in ambiente chiuso e senza protezione con caso covid;
- che ha viaggiato in aereo, treno, autobus o altro mezzo di trasporto, seduta entro due posti, in qualsiasi direzione, rispetto a caso covid.

del virus e della variabilità dei contagi negli Uffici: circostanza di evidente ed indiscutibile ragionevolezza dettata dall'esigenza di tutela del bene supremo della Salute, costituzionalmente garantito.

In ogni caso, considerato che il comma 2 del citato art. 10-quater prevede che *“fino al 30 aprile 2022 in tutti i luoghi al chiuso, diversi da quelli di cui al comma 1 e con esclusione delle abitazioni private, è fatto obbligo, sull'intero territorio nazionale, di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie”*, utenti e lavoratori non dipendenti di Corte d'Appello, Procura Generale e Unep Bologna che accedano alle sedi di tali Uffici, potranno utilizzare mascherine chirurgiche.

9 – Lavoro agile. Lavoratori fragili.

Il D.L. 221 del 24/12/2021 (nel testo convertito con modificazioni nella L.11/2022) non ha prorogato la possibilità di assentarsi dal lavoro per i soggetti fragili ai sensi dell'art.26, comma 2, del DL 18/2020, mentre aveva prorogato fino al 31 marzo 2022:

- la disposizione dell' art. 26, comma 2 bis, del D.L. n° 18/2020, cioè la possibilità di svolgere la propria attività in modalità agile o di essere adibiti a diversa mansione o ad attività di formazione da remoto;³
- la sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dall'art. 83 del DL 34/2020 (art. 16 DL 221/2021 che rinvio all'allegato A al citato DL).

³ Art. 17 DL 221/2021 - Prestazione lavorativa dei soggetti fragili : 1. Sono prorogate le disposizioni di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, fino alla data di adozione del decreto di cui al comma 2 e comunque non oltre il 31 marzo 2022...

2. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa e' normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto.

L'allegato "B" al D.L. 24/2022 contiene le disposizioni prorogate, ai sensi dell'art. 10 del D.L. medesimo, **fino al 30 giugno 2022**: qui è contenuto il richiamo alla "**sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio**"; non è invece prorogata la disposizione sul lavoro agile per i lavoratori riconosciuti "**fragili**".⁴

Pertanto, a partire dal 1° aprile 2022 e in attesa della regolamentazione del lavoro agile non emergenziale, il lavoro agile è sospeso per tutti i lavoratori, sempre salve le specifiche indicazioni organizzative eventualmente fornite dal Medico competente e salva la possibilità di seguire da remoto la formazione *elearning* prevista/autorizzata dal Ministero; in tale ultimo caso, gli interessati organizzeranno la giornata da remoto a seconda della durata dei corsi: corso più "aggiunta" di straordinario per il completamento del corso medesimo, qualora quest'ultimo sia di durata superiore all'orario ordinario giornaliero; oppure corso più fruizione di permesso orario per le ore mancanti al completamento dell'orario ordinario, qualora il corso abbia una durata inferiore all'orario di lavoro giornaliero.

10- Congedi parentali

L'art. 17 del D.L. 221/2021 al comma 3 prevede che le misure di cui all'articolo 9 del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, si applicano fino al 31 marzo 2022.⁵

⁴ Ai lavoratori che ritenevano di trovarsi nelle condizioni di "fragilità" –ai sensi della normativa vigente– era stato segnalato che la relativa certificazione poteva essere rilasciata solo dalla medicina legale: l'art. 2-ter della Legge 24 settembre 2021 n. 133 (di conversione del D.L. 6 agosto 2021, n.111, riguardante "*Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti*") ha modificato alcuni commi dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020, n.178), in particolare, con riferimento al comma 481 : "Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 ". Il Medico competente non può certificare la "fragilità", ma può dare indicazioni all'Ufficio in ambito organizzativo.

⁵ Art. 9 del DL 146/2021 - 1. Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla

11 - Lavoro agile in isolamento per contagio accertato da covid-19

Le linee guida 12 ottobre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevedono che non sia consentito individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso della certificazione verde covid-19.

Pertanto, il lavoratore in isolamento per essere risultato positivo al covid-19 e che intenda chiedere (in forma scritta) di effettuare lavoro agile per la durata dell'isolamento (*art. 4 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 19 ottobre 2020*), dovrà concordare il programma di lavoro agile -sempre se vi sia attività da svolgere da remoto- con il proprio Capo Area, il quale farà pervenire con immediatezza al Dirigente

durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il beneficio di cui al primo periodo è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura. Il congedo di cui al presente comma può essere fruito in forma giornaliera od oraria.

2. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 1, è riconosciuta in luogo della retribuzione, nel limite di spesa di cui al comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

3. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, ((o di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, o di durata)) della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità di cui al comma 2 e non sono computati nell'indennità a titolo di congedo parentale.

4. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 1, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5. Per i giorni in cui un genitore fruito del congedo di cui ai commi 1 e 4 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

amministrativo il predetto programma in forma scritta e l'esito del relativo monitoraggio al termine dell'isolamento.

Gli Addetti ai servizi di vigilanza e portierato collaboreranno a garantire il rispetto delle disposizioni impartite, anche reiterandone la segnalazione ai dipendenti, all'utenza ed ai fornitori.

Si dispone che copia del presente provvedimento venga inviata a:

- Presidenti dei Tribunali e Procuratori della Repubblica del Distretto, per opportuna conoscenza;
- Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Bologna e Presidenti degli Ordini degli Avvocati del Distretto, per opportuna conoscenza;
- Dirigente dell'Ufficio N.E.P. di Bologna;
- Società fornitrici dei servizi di vigilanza armata e portierato;
- R.S.P.P. e Medici competenti di Corte d'Appello e Procura Generale;
- Magistrati e Personale amministrativo, compresi gli Addetti UPP;
- Tirocinanti, Borsisti e Stagisti a qualunque titolo presenti;
- Ufficio del Consegnatario della Corte d'Appello, per la predisposizione dei cartelli informativi da collocare all'ingresso di Palazzo Baciocchi, all'ingresso dell'aula speciale presso la Casa Circondariale di Bologna e all'ingresso della sede dell'Unep (secondo le indicazioni che saranno fornite dal relativo Dirigente);
- OO.SS., R.S.U., R.L.S.

Il presente provvedimento verrà pubblicato sui siti internet della Corte d'Appello e della Procura Generale.

Bologna, 28 marzo 2022

Il Procuratore Generale f.f.
Lucia Musti - Sostituto



Il Presidente della Corte d'Appello
Oliviero Drigani