



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

UFFICIO DEL MASSIMARIO E DEL RUOLO

Relazione su novità normativa

Rel. n. 7

Roma, 20 gennaio 2022

OGGETTO: PERSONALITÀ (DIRITTI DELLA) - VITA ED INTEGRITA' FISICA - IN GENERE.

IGIENE E SANITA' PUBBLICA - MALATTIE INFETTIVE E SOCIALI (MISURE DI PROFILASSI ED IGIENE) - VACCINAZIONE - IN GENERE - Emergenza epidemiologica da Covid-19 - Misure urgenti per il contrasto - Vaccinazione e cd. Green pass – Disciplina per il settore giustizia.

Oggetto della relazione

“Obbligo vaccinale ed obbligo di Green pass nel settore giustizia”

SOMMARIO:

1. Il quadro normativo di riferimento.
2. Individuazione degli obblighi e delle conseguenze della loro violazione.
3. I magistrati e le categorie equiparate.
4. Il personale amministrativo.
5. Difensori e figure assimilate.
6. I tirocinanti ex art. 73 del d.l. n. 69 del 2013.
7. I lavoratori con contratti esterni.

1. Il quadro normativo di riferimento.

Il 31 gennaio 2020 il Consiglio dei Ministri ha adottato la prima delibera con cui è stato dichiarato lo **stato di emergenza sanitaria** nel nostro Paese, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. c), del d.lgs. 2 gennaio 2008 n. 1 (Codice della Protezione civile); con il d.l. 24 dicembre 2021 n. 221, in attesa di conversione, «in considerazione del rischio sanitario connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da COVID-19», si è avuta la sesta proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022.

Nella prima fase emergenziale gli atti normativi (decretazione di urgenza, d.P.C.M., ordinanze del Ministero della Salute) si sono concentrati sull'adozione di misure di contenimento e di distanziamento sociale, indispensabili per contrastare i rischi sanitari derivanti dall'epidemia, mentre la seconda fase di gestione dell'emergenza è stata caratterizzata dall'apertura di una massiccia campagna vaccinale della popolazione; al tema dei vaccini, tra raccomandazione e obbligatorietà, si è aggiunto quello conseguente all'introduzione della "Certificazione verde Covid-19" (di seguito CVC o Green pass), la cui funzione, inizialmente finalizzata ad agevolare la circolazione negli Stati membri dell'Unione, è stata ampliata dalla legislazione interna imponendone il possesso obbligatorio, dapprima solo per l'accesso a determinate attività e servizi, successivamente anche per lo svolgimento delle attività lavorative.

L'intero quadro normativo di riferimento si presenta in continua evoluzione al fine di garantire un tempestivo ed immediato adeguamento all'andamento della pandemia; possibile che nelle more della diffusione di questo contributo molte previsioni siano già state modificate.

La vaccinazione anti-SARS-CoV-2 è stata oggetto per la prima volta di un atto di normazione primaria con la **l. 30 dicembre 2020, n. 178**, che all'art. 1, commi 447-449; 452-453; 457-467; 471, contiene, tra l'altro, norme organizzative destinate ad incidere sul diritto alla vaccinazione; ai sensi del comma 457 cit., con il d.m. Ministro della Sanità del 2.1.2021 è stato adottato il Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione anti Covid-19, successivamente integrato dalle Raccomandazioni ad interim del 10 marzo 2021.

L'art. 4 del d.l. 1 aprile 2021, n. 44, entrato in vigore il 1° aprile 2021, conv. con modif. dalla l. 28 maggio 2021 n. 76, ha introdotto il primo obbligo di vaccinazione per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2, posto a carico degli «esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali».

L'articolo sancisce l'obbligo vaccinale per le categorie di lavoratori ivi indicate, con un unico motivo di esenzione individuato nell'accertato pericolo per la salute in relazione a specifiche condizioni cliniche attestate dal medico di medicina generale, escludendo implicitamente ipotesi di obiezione di coscienza o di non condivisione scientifica della utilità della vaccinazione.

Per la permanenza dell'obbligo era stato fissato uno specifico limite temporale, quello del "completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021", termine oggi prorogato al 15 giugno 2022 (sei mesi dopo il 15 dicembre 2021) a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1 del d.l. 26 novembre 2021, n. 172, in attesa di conversione.

La misura che fa da contrappeso alla violazione, seppure ne viene espressamente esclusa la natura disciplinare, mantiene una connotazione sanzionatoria in quanto la sospensione, senza retribuzione, dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni, che implicano necessariamente contatti interpersonali o comunque il rischio di diffusione del virus, consegue alla scelta volontaria di sottrarsi alla vaccinazione, ritenuta, ex ante, un requisito essenziale per l'esercizio della professione; nella difficoltà, già solo in astratto, di immaginare per i destinatari dell'obbligo in questione la possibilità di essere

addetti a mansioni diverse, l'alternativa è stata riservata ai soli soggetti legittimamente esentati.

Quanto all'ambito applicativo soggettivo, mentre nessuna difficoltà ha posto la definizione della categoria degli esercenti le professioni sanitarie, da individuarsi alla luce della l. 11 gennaio 2018 n. 3 e del d.lgs. del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233, ratificato dalla l. 17 aprile 1956, n. 561, qualche dubbio interpretativo è sorto in riferimento alla seconda categoria, quella degli operatori sanitari; in sede di conversione l'art. 1, comma 1, della l. n. 76 del 2021 ha specificato che "gli operatori di interesse sanitario" sono soltanto quelli "di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43".

Gli artt. 3 e 3-bis del d.l. n. 44 del 2021 costituiscono, invece, due innovative disposizioni in tema di responsabilità penale da somministrazione del vaccino anti-Covid-19; l'art. 3 esclude la punibilità in relazione sia all'omicidio colposo (art. 589 c.p.) sia alle lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) conseguenti alla somministrazione di un vaccino anti-Covid-19 avvenuta durante la campagna vaccinale straordinaria, mentre l'art. 3 bis, inserito in sede di conversione, ha introdotto un vero e proprio "scudo penale" estendendo la non punibilità, sia in relazione all'omicidio colposo sia in relazione alle lesioni personali colpose, durante la fase di emergenza epidemiologica, anche a tutti i fatti "[...] commessi nell'esercizio di una professione sanitaria" che trovano la loro causa nella situazione di emergenza e che restano punibili solo in caso di colpa grave.

La Certificazione verde Covid-19 è la protagonista dei successivi interventi della legislazione dell'emergenza.

L'art. 9 del d.l. 22 aprile 2021 n. 52, conv. con modif. dalla l. 17 giugno 2021 n. 87, ha introdotto la CVC condizionandone il rilascio a tre condizioni: 1) avvenuta vaccinazione contro il SARS-CoV-2; 2) guarigione dall'infezione; 3) test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus; il periodo di validità ha subito diverse variazioni, sempre diversificate a seconda della condizione in base alla quale la certificazione è rilasciata.

Anche il campo di applicazione ed i limiti di utilizzo sono stati negli ultimi mesi oggetto di repentine modifiche, tutte in senso ampliativo del testo base di cui al d.l. n. 52 del 2021 che, inizialmente, ne prevedeva una limitata obbligatorietà.

Il d.l. 23 luglio 2021 n. 105, conv. con modif. dalla l. 16 settembre 2021 n. 126, con l'inserimento dell'**art. 9 bis**, ha reso necessario il Green pass per accedere ad una serie di servizi ed attività, mentre il **d.l. 6 agosto 2021 n. 111**, conv. dalla l. 24 settembre 2021 n. 133, con l'aggiunta **degli artt. 9-ter e 9-quater**, lo ha imposto al personale scolastico e universitario per l'espletamento dell'attività lavorativa e per l'accesso ad alcuni mezzi di trasporto.

L'art. 9-ter, che ha condizionato al possesso del Green pass l'esercizio dell'attività lavorativa per il personale docente, propone un meccanismo molto simile a quello di cui all'art. 4 del d.l. n. 44 del 2021; la mancanza della CVC equivale ad assenza ingiustificata e, a decorrere dal quinto giorno di assenza, il rapporto di lavoro è sospeso senza diritto a retribuzione, ferma l'applicabilità della sanzione amministrativa; la sua efficacia era stata limitata nel tempo, specificamente dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, e si è prevista, in aggiunta alla sospensione, la comminazione di una sanzione amministrativa.

Il d.l. 21 settembre 2021 n. 127, conv. con modif dalla l. 19 novembre 2021 n. 165, sempre con la stessa tecnica additiva rispetto alla disciplina di cui al d.l. n. 52 del 2021, ha reso obbligatorio, a decorrere dal 15 ottobre 2021, il possesso della CVC per l'accesso nei luoghi di lavoro pubblici (**art. 9-quinques**) e privati (**art. 9-septies**), da parte dei lavoratori in forza presso aziende, enti pubblici e che svolgono attività di formazione e volontariato; l'obbligo riguarda inoltre il personale di Autorità indipendenti, Consob, Covip, Banca d'Italia, enti pubblici economici, organi di rilevanza costituzionale e i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice.

I datori di lavoro sono stati chiamati a definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, da effettuare al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e, come era stato già previsto per il personale scolastico, il personale non in possesso della CVC è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della stessa e, comunque, non oltre il termine attualmente fissato al 31 marzo 2022, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 3, comma 1, lett. c) del d.l. 7 gennaio 2022 n. 1, in attesa di conversione, senza conseguenze disciplinari e senza sospensione, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro ma non alla retribuzione; l'obbligo è stato imposto anche a magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, e ai componenti delle commissioni tributarie per l'accesso agli uffici giudiziari, ma non era stato esteso ad avvocati, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato, testimoni e parti del processo. (art. 9 sexies, norma successivamente modificata dal d.l. n. 1 del 2022 su cui infra).

In particolare l'art. **9-sexies**, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza, ha previsto dal 15 ottobre 2021 e fino al (oggi 31 marzo 2022), termine di cessazione dello stato di emergenza, l'obbligo di possesso e di esibizione del Green pass base, per l'accesso agli uffici giudiziari ove svolgono la loro attività lavorativa, per i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari nonché i componenti delle commissioni tributarie, e ove compatibile anche per magistrati onorari e giudici popolari, e che l'assenza dall'ufficio conseguente al mancato possesso o alla mancata esibizione della certificazione verde COVID-19 è considerata assenza ingiustificata, senza retribuzione, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

L'accesso in violazione di tale obbligo costituisce illecito disciplinare, da sanzionare secondo i rispettivi ordinamenti, oltre ad essere punito con una sanzione amministrativa da 600 a 1500 euro, con obbligo di verifica, secondo le modalità previste all'art. 9-quinques dello stesso decreto, a carico del responsabile della sicurezza delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria, individuato per la magistratura ordinaria nel Procuratore generale presso la Corte di appello.

Solo per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro poteva sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021 (norma successivamente modificata dal d.l. n. 1 del 2022 su cui infra).

Con il d.P.C.M. 12 ottobre 2021 sono state fornite ai datori di lavoro pubblici e privati le indicazioni sulle modalità di controllo del possesso delle Certificazioni verdi Covid-19 e sono stati potenziati gli strumenti informatici per la verifica quotidiana e automatizzata delle certificazioni.

Il d.l. 26 novembre 2021, n. 172, in attesa di conversione, ha introdotto il “**super Green pass**” o Green pass rafforzato, entrato in vigore il 6 dicembre, valido solo per coloro che sono vaccinati o guariti dal Covid-19, ma non per chi è in possesso di un tampone negativo, sia esso antigenico o molecolare.

Il super Green pass, che inizialmente doveva essere esibito solo per accedere a ristoranti e bar al chiuso o per partecipare a spettacoli ed eventi sportivi, con **il d.l. 24 dicembre 2021 n. 221**, in attesa di conversione, è stato reso obbligatorio per molteplici attività e servizi, oltre a subire una riduzione del periodo di vigenza da nove a sei mesi.

Per i luoghi di lavoro il Green pass base, che si ottiene anche con il tampone negativo, continua ad essere sufficiente, salvo che per quelle categorie di lavoratori per le quali, a partire dal 15 dicembre 2021, l'art. 2 del d.l. n. 221 del 2021 ha introdotto l'obbligo vaccinale.

In particolare **l'art. 2 del d.l. n. 221 del 2021**, con l'aggiunta **dell'art. 4-ter** al d.l. n. 44 del 2021 ha esteso l'obbligo vaccinale al personale amministrativo della sanità, ai docenti e personale amministrativo della scuola, a militari, forze di polizia (compresa la polizia penitenziaria), personale del soccorso pubblico.

Un ennesimo inasprimento delle misure di prevenzione è stato disposto dal **d.l. 7 gennaio 2022 n. 1**, in attesa di conversione, vigente dall'8 gennaio 2022, che all'art. 1 ha aggiunto al d.l. n. 44 del 2021, conv., con modif., dalla l. n. 76 del 2021, le seguenti disposizioni:

- **art. 4-quater** che, al comma 1 ha esteso l'obbligo di vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 agli ultra cinquantenni, dalla data di entrata in vigore della disposizione e fino al 15 giugno 2022.

Il comma 2 dello stesso articolo prevede l'esenzione o il differimento dalla vaccinazione 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 di esenzione dalla vaccinazione anti SARS-CoV-2, ed inoltre il differimento della vaccinazione fino alla prima data utile prevista sulla base delle circolari del Ministero della salute per i soggetti che abbiano contratto l'infezione.

L'obbligo vaccinale opera anche per coloro che compiono il cinquantesimo anno di età in data successiva a quella di entrata in vigore della norma, sino al termine del 15 giugno 2022, ed è punito in caso di violazione con una sanzione amministrativa di 100 euro.

- **art. 4-quinquies** che al comma 1, a decorrere dal 15 febbraio 2022, ha esteso ai lavoratori pubblici e privati over 50, ai quali già si applica l'obbligo vaccinale di cui all'art. 4-quater valevole per la generalità dei cittadini, l'obbligo di possedere ed esibire il super Green pass, (certificazione verde COVID-19 di vaccinazione o di guarigione di cui all'articolo 9, comma 2, lettere a), b) e c-bis) del decreto-legge n. 52 del 2021), per l'accesso ai luoghi di lavoro nell'ambito del territorio nazionale.

Il comma 2 obbliga alla verifica del possesso delle suddette certificazioni i datori di lavoro pubblici e privati e i responsabili della sicurezza delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria, individuati secondo le modalità già previste dal d.l. n. 52 del 2021.

I lavoratori soggetti all'obbligo del super Green pass, a cui il comma 5 vieta l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione di tale obbligo, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della suddetta certificazione, o comunque ne risultino privi al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, "al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei 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, e comunque non oltre il 15 giugno 2022. Per i giorni di assenza ingiustificata di cui al primo periodo, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati."

Per la violazione del divieto di accesso al lavoro senza Green pass rafforzato è stata prevista una autonoma sanzione amministrativa tra 600 e 1.500 euro, salvo le ulteriori conseguenze disciplinari.

Solo per i soggetti per i quali opera l'esenzione o il differimento della vaccinazione ai sensi del comma 2, il comma 7 prevede l'assegnazione "a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2";

- **art. 4-sexies** che ha introdotto la sanzione pecuniaria di cento euro per l'inosservanza dell'obbligo vaccinale di cui all'articolo 4-quater e stabilito le modalità per l'irrogazione.

L'art. 2 del d.l. n. 1 del 2022, con l'inserimento del comma 1 bis, all'art. 4-ter del d.l. n. 44 del 2021, introdotto dall'art. 2 del d.l. n. 221 del 2021, ha esteso l'obbligo vaccinale, già operante dal 15 dicembre 2021 e per i successivi sei mesi, per il personale amministrativo della sanità, docenti e personale amministrativo della scuola, militari, forze di polizia (compresa la polizia penitenziaria), personale del soccorso pubblico, senza limiti d'età anche al personale universitario, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori a decorrere dal 1 febbraio 2022 e sino al 15 giugno 2022.

L'art. 3 del d.l. n. 1 del 2022, al comma 1, con l'aggiunta del **comma 1-bis all'art. 9 bis del d.l. n. 52 del 2021**, ha esteso l'obbligo del Green pass base, sino al 31 marzo 2022, tra l'altro, anche per l'accesso ai pubblici uffici a decorrere dal 1 febbraio 2022 o da quella data diversa da individuarsi con successivo d.P.C.M., mentre al comma 2, lett. b), con le modifiche apportate **ai commi 4 e 8 dell'art. 9 sexies del d.l. n. 52 del 2021**, ha esteso l'obbligo del Green pass base, anche a difensori, consulenti, periti ed altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, con la sola eccezione per testimoni e parti del processo, e, con l'aggiunta del **comma 8 bis**, ha previsto che 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.

Solo per le imprese, e senza più alcun limite in base al numero di dipendenti, ai sensi del **comma 2 lett. c) dell'art. 3 del d.l. n. 1 del 2022**, di modifica del comma 7 dell'art. 9-septies del d.l. n. 52 del 2021, il datore di lavoro, dopo cinque giorni di assenza ingiustificata, può disporre la sospensione del lavoratore per la durata

corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci 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.

2. Individuazione degli obblighi e delle conseguenze della loro violazione.

In applicazione di tali disposizioni è possibile procedere alla individuazione, per ciascuna categoria di soggetti che potenzialmente accedono agli uffici giudiziari, dei rispettivi obblighi di vaccinazione o di possesso della CVC base o rafforzata e delle conseguenze in caso di loro violazione.

Sussistono tuttavia dei profili comuni.

Quanto ai profili di legittimità costituzionale, sia dell'imposizione degli obblighi vaccinali che di possesso ed esibizione del Green pass, si rinvia alla Relazione del Massimario n. 103 del 28 ottobre 2021.

In questa sede sembra opportuno ulteriormente precisare che l'obbligo di possedere e mostrare, su richiesta, il Green pass, nel duplice contenuto base o rafforzato, pur costituendo una indubbia forma di pressione operata dal legislatore per indurre i soggetti destinatari dell'obbligo alla vaccinazione, va comunque distinto dall'obbligo vaccinale, seppure l'adempimento ai due obblighi venga a coincidere per i soggetti vaccinati.

Il certificato verde non è un documento sanitario, bensì una mera certificazione che attesta, secondo i rispettivi regimi quanto a presupposti di rilascio e di durata, l'avvenuta vaccinazione anti COVID-19, la guarigione da COVID-19 o l'effettuazione di un test diagnostico abilitato con esito negativo, qualificati dal legislatore come requisiti di idoneità sanitaria per l'accesso a servizi, luoghi o per lo svolgimento di diverse attività, anche lavorative.

Quanto alle **conseguenze** rileva che, secondo le nuove disposizioni di cui al d.l. n. 52 del 2021, salvo che nelle imprese private ove il datore di lavoro intende procedere ad assunzioni per la sostituzione, il lavoratore non viene sospeso dal lavoro e pertanto il datore di lavoro non è tenuto ad adottare alcun provvedimento né è dovuta alcuna comunicazione in tal senso, con un evidente vantaggio in termini di semplificazione delle procedure, dal momento che la qualificazione come assenza ingiustificata, con privazione della retribuzione, è operata *ex ante* dalla legge, senza bisogno di ulteriori motivazioni.

Quanto alla **durata ed alle modalità di computo** di tale assenza, mentre l'art. 9-sexies del d.l. n. 52 del 2021 non contiene alcuna previsione in tal senso, l'art. 4-quinquies, comma 4 del d.l. n. 44 del 2021 prevede espressamente che, a partire dalla comunicazione del mancato possesso o della mancata esibizione della certificazione verde COVID-19 rafforzata, l'assenza perdura fino alla presentazione della predetta certificazione, e comunque non oltre il 15 giugno 2022, con una indicazione chiara in termini di una protrazione continuativa e non frazionabile, se non in conseguenza della cessazione della violazione o del raggiungimento del limite massimo temporale del 15 giugno 2022.

L'interpretazione letterale ed inequivoca della norma converge nel senso della continuità dell'assenza, a decorrere dal momento di verifica negativa del possesso della

certificazione abilitante, all'esito della comunicazione o del controllo in accesso al luogo di lavoro, sino al venire meno della ragione ostativa ed in ogni caso non oltre il 15 giugno 2022.

Il legislatore ha optato per l'individuazione di un criterio unico ed uniforme per tutte le categorie di lavoratori, a prescindere dalle modalità concrete di organizzazione del lavoro (ad es. a turni giornalieri, settimanali o mensili; con orario continuato, frazionato, ridotto, senza obbligo di orario; con modalità miste in presenza e da remoto, ecc.)

L'assenza ingiustificata è semplicemente un fatto legale di cui il datore di lavoro prende atto, ed anche le conseguenze sono descritte dalla legge, nei termini di una equiparazione della mancanza di vaccinazione o di Green pass al mancato espletamento della prestazione lavorativa, per tutto il periodo di permanenza della violazione e a decorrere dal suo accertamento.

Sul **piano retributivo** si applica la regola generale della *mora debendi*, per cui in mancanza di prestazione lavorativa non è dovuta al lavoratore la controprestazione costituita dalla retribuzione, né qualsiasi altro emolumento ed istituto maturato nel periodo.

Non si hanno invece le **conseguenze disciplinari** che, normalmente, sono collegate all'assenza ingiustificata, salvo non sia possibile contestare ulteriori e diversi comportamenti censurabili rispetto alla sola mancanza di vaccinazione o di Green pass; nessun effetto anche sulla stabilità del rapporto, che entra sostanzialmente in una fase di quiescenza, con effetti conservativi del posto di lavoro.

Giova poi ricordare che tutti i lavoratori ultracinquantenni sono, in ogni caso, soggetti all'obbligo vaccinale previsto per la generalità dei soggetti indicati all'art. 4-quater del d.l. n. 44 del 2021, secondo le modalità ivi previste, e restano pertanto soggetti alla sanzione amministrativa di cui all'art. 4-sexies dello stesso decreto.

3. I magistrati e le categorie equiparate.

L'obbligo: ai fini dell'individuazione dell'obbligo occorre preliminarmente distinguere tra magistrati infra-cinquantenni e magistrati che hanno già compiuto cinquanta anni alla data dell'8-1-2022 o li compiranno sino al 15 giugno 2022.

Per i primi continua ad operare l'obbligo di possesso del solo Green pass base, introdotto dall'art. 9-sexies del d.l. n. 52 del 2021, dal 15 ottobre 2021 fino al termine di cessazione dello stato di emergenza, e quindi ad oggi sino al 31 marzo 2022.

Per la seconda categoria deve trovare invece applicazione l'obbligo di possesso del Green pass rafforzato, che presuppone quindi la vaccinazione o la guarigione, introdotto dal d.l. n. 1 del 2022 con l'aggiunta dell'art. 4-quinquies al d.l. n. 44 del 2021, che opera dal 15 febbraio 2022 sino al 15 giugno 2022, termine finale desumibile dal combinato disposto con il comma 4 dello stesso articolo.

Le conseguenze: più complessa l'individuazione delle conseguenze della violazione di tale obbligo, tenuto conto del rilievo costituzionale della funzione giudiziaria, dell'autonomia organizzativa riconosciuta dall'art. 107 Cost., che riserva al Consiglio superiore della Magistratura ogni determinazione in tema di sospensione dal servizio, della peculiarità in concreto delle modalità di svolgimento dell'attività giurisdizionale.

L'assenza ingiustificata: va innanzitutto evidenziato che il mancato possesso o esibizione del Green pass, sia base che rafforzato, all'atto dell'accesso al luogo di lavoro per espressa previsione legislativa viene qualificato, anche per i magistrati, come **assenza ingiustificata** e comporta la perdita del diritto di retribuzione.

Tale assenza, come per tutte le categorie di lavoratori, avrà una **durata** continuativa ed ininterrotta a decorrere dal momento di verifica negativa del possesso della certificazione abilitante, all'esito della comunicazione, che potrà eventualmente essere sollecitata dal dirigente dell'ufficio ai fini di una migliore organizzazione dell'attività giudiziaria, o del controllo in accesso all'ufficio; l'assenza perdura fino alla presentazione della predetta certificazione, e comunque non oltre il 15 giugno 2022, con una protrazione non frazionabile, destinata a venire meno solo in conseguenza della cessazione della violazione o del raggiungimento del limite massimo temporale del 15 giugno 2022.

Il criterio consente una applicazione uniforme della misura a tutti i magistrati, senza alcuna distinzione sulla base delle molteplici ed eterogenee funzioni da questi svolte.

Costituisce fatto notorio che le attività espletate nell'esercizio dell'attività giurisdizionale si presentano estremamente diversificate per tipologie di funzioni (giudicanti o requirenti, di merito o di legittimità, direttive o di coordinamento, per incarichi informatici o di formazione, ecc.) e settori di competenza (penale, civile, lavoro, tutele, volontaria giurisdizione, sorveglianza, ecc.).

In linea generale è possibile escludere che esistano magistrati che, per funzioni e competenze, siano esonerati o esentati del tutto dal sistematico accesso alle strutture ove si svolge l'attività giudiziaria, accesso richiesto per il normale adempimento della prestazione lavorativa e che giustifica anche per essi la scelta del legislatore di adottare misure per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sebbene l'implementazione dei servizi telematici, incentivata nella fase dell'emergenza da specifici provvedimenti legislativi in deroga, abbia determinato, con maggiore o minore intensità, una riduzione del periodo temporale di permanenza fisica in ufficio, ad oggi tale presenza continua a costituire un tratto caratterizzante ed ineliminabile della funzione.

L'intera digitalizzazione del settore giustizia rappresenta un intervento di valenza strategica per il raggiungimento dell'obiettivo di abbattimento della durata media dei processi perseguito dal PNRR, tuttavia, allo stato, il processo telematico, non costituisce una modalità organizzativa disponibile per tutti gli uffici e per tutte le attività.

In ogni caso lo strumento informatico è stato introdotto, è utilizzato e lo sarà ancora di più in futuro, per migliorare il servizio giustizia garantendo una maggiore efficienza nella gestione del contenzioso ed una riduzione dei tempi di trattazione degli affari, ma non costituisce obiettivo di tali riforme l'abolizione delle udienze pubbliche o dello svolgimento in presenza di tutte quelle attività che ad oggi richiedono l'accesso agli uffici.

Attualmente il processo telematico trova pieno utilizzo per il processo civile nei gradi di merito; risulta invece solo parzialmente attuato in sede di legittimità, ove non

sussiste ancora la possibilità di una consultazione integrale di tutti gli atti di causa, ed è ancora in fase embrionale per il processo penale.¹

In sede di legittimità, secondo il regime ordinario, sia per il civile che per il penale, è richiesta la partecipazione in presenza alle udienze; non avendo trovato ancora completa attuazione il processo telematico, la necessità dell'accesso agli uffici non è limitato ai giorni di udienza ma si impongono, a seconda dei casi, ulteriori incombenze quali, a mero titolo esemplificativo, le attività di spoglio dei ricorsi in vista della preparazione delle udienze, il ritiro degli atti di parte in cartaceo, la consultazione dei fascicoli processuali, i depositi dei provvedimenti non telematici.

La situazione di emergenza determinata dalla pandemia ha reso necessario il ricorso ad una complessa ed articolata legislazione derogatoria ed eccezionale per consentire la celebrazione delle udienze con modalità alternative, quali la trattazione scritta, le adunanze camerali con collegamento da remoto.

Dal combinato disposto dell'art. 221 del d.l. n. 34 del 2020 e dell'art. 23 del d.l. n. 137 del 2020, fino al termine dello stato di emergenza, ne è derivata la possibilità di celebrazione delle udienze pubbliche a porte chiuse e la preferenza per le adunanze camerali non partecipate, tenute anche da remoto, salva comunque la presenza del presidente del collegio, ovvero del consigliere anziano da lui delegato, nella camera di consiglio della Corte.

L'art. 23, comma 8-bis, primo periodo, del d.l. n. 137 del 2020, conv. con mod. dalla l. n. 176 del 2020 e succ. mod., nel prevedere che per la decisione sui ricorsi proposti per la trattazione in udienza pubblica a norma degli articoli 374, 375, ultimo comma, e 379 del codice di procedura civile, la Corte di cassazione procede in camera di consiglio, ha fatto comunque salva la possibilità che una delle parti o il procuratore generale facciano richiesta di discussione orale.

L'art. 15 del decreto-legge "milleproroghe" n. 228 del 2021, contenente disposizioni in materia di giustizia civile, penale, amministrativa, contabile, tributaria e militare, ha prorogato le norme "speciali" introdotte per lo svolgimento dell'attività giurisdizionale a fronte dell'emergenza pandemica fino al 31 dicembre 2022.

Il comma 2 dell'art. 16 ha stabilito, però, che non trovano applicazione, con riferimento ai procedimenti per i quali l'udienza di trattazione è fissata tra il 1° e il 31 gennaio 2022, le disposizioni che consentono il rito camerale nelle ipotesi previste dagli articoli 23, commi 8 e 8-bis, e 23-bis, commi 1, 2, 3, 4 e 7, del d.l. n. 137 del 2020 (ricorso per cassazione e appello); tale disposizione presenta formulazione analoga a quella dell'art. 7, comma 2, del d.l. 23 luglio 2021, n. 105

Per la disamina di tutte le criticità applicative determinate dalla legislazione processuale dell'emergenza si rinvia alle relazioni del Massimario n. 28, 37, 52 e 85 per il 2020 e n. 20 e 74 del 2021, quanto al settore civile, e alla relazione n. 1 del 2021 quanto al settore penale; dalla complessa lettura di tutte le disposizioni si evince che

¹ In sede di merito, nel regime ordinario per il settore civile la presenza in ufficio è richiesta per la tenuta di tutte le udienze, monocratiche e collegiali, istruttorie e di discussione, nonché per la partecipazione alle attività organizzative e di formazione; per il settore penale l'attività da svolgere in presenza è senz'altro l'udienza preliminare (art. 420 c.p.p.), l'udienza dibattimentale di primo grado (art. 470 c.p.p.), che è pubblica (art. 471 c.p.p. e anche quando si procede a porte chiuse ex art. 473 c.p.p. richiede sempre la presenza di tutti), quella dibattimentale di appello (art. 602 c.p.p.)

anche per l'attuale periodo dell'emergenza in Corte di cassazione non è stata mai esclusa la celebrazione delle udienze in presenza.

Da escludere inoltre che sia ipotizzabile o attuabile una modifica organizzativa che autorizzi i soli soggetti privi della prescritta certificazione ad astenersi dall'accesso agli uffici giudiziari, per i seguenti motivi:

- la frequentazione delle strutture ove si svolge l'attività giudiziaria costituisce, come innanzi descritto, una caratteristica essenziale ed ineludibile per l'espletamento della funzione giurisdizionale con efficienza, diligenza e tempestività;

- la mancanza della prescritta certificazione non costituisce nell'ottica del legislatore un requisito di inidoneità meritevole di protezione, come avviene nelle ipotesi di inidoneità soggettiva connessa alle condizioni di handicap del prestatore di lavoro; anzi, accomodamenti organizzativi volti a superare le conseguenze della violazione dell'obbligo si porrebbero in netto contrasto con una delle finalità della legge, che è volta ad incentivare le vaccinazioni;

- ogni modifica organizzativa andrebbe ad alterare, senza una valida giustificazione, i criteri tabellari predeterminati per legge ai fini dell'assegnazione degli affari e delle controversie, con inevitabili ricadute sul principio del giudice naturale di cui all'art. 25 Cost., oltre a determinare disfunzioni organizzative (si pensi a rinvii, riassegnazioni, sostituzioni, ecc.), aggravio dei ruoli dei magistrati in possesso dei requisiti di idoneità, e conseguenti ritardi nello svolgimento dell'attività giurisdizionali, con un inevitabile vulnus al principio della ragionevole durata del processo di cui all'art. 111 Cost.; al contrario, le tabelle degli uffici giudiziari già contengono previsioni destinate a regolare le modalità di sostituzione dei magistrati assenti.

Le ricadute disciplinari: l'art. 9-sexies del d.l. n. 52 del 2021, a differenza delle norme analoghe dettate per i lavoratori pubblici e privati, non contiene la puntualizzazione che l'assenza ingiustificata non comporta” **conseguenze disciplinari**”.

Si è ipotizzato che l'omissione sia collegata alla tipicità degli illeciti disciplinari del magistrato, in quanto nel catalogo dettato dal d.lgs. n. 109 del 2006, non è prevista la fattispecie dell'assenza ingiustificata, tendenzialmente presente nei codici disciplinari delle altre categorie di lavoratori, per cui una eventuale previsione in tal senso sarebbe risultata superflua.

Correttamente è stato fatto notare che la mancanza del certificato verde potrebbe pur sempre configurare per il magistrato, in presenza d'un precetto positivo che lo impone, “grave violazione di legge determinata da.....negligenza inescusabile” (lett. g) o “grave inosservanza delle....disposizioni sul servizio giudiziario” (lett. n) o sottrazione ingiustificata all'attività di servizio (lett. r), a seconda delle situazioni in cui venga accertata.

Alla luce del complessivo quadro normativo operante in materia, l'attribuzione di rilevanza disciplinare solo all'omissione del magistrato apparirebbe in effetti irragionevole in quanto, pur tenuto conto del rilievo costituzionale della sua funzione e dell'essenzialità del servizio giudiziario, anche per i magistrati dovrebbero assumere rilievo quelle ragioni personalissime che possono indurre il singolo a sottrarsi all'obbligo, ragioni che per tutti gli altri lavoratori sono state ritenute dal legislatore meritevoli di considerazione quanto meno nell'escludere la rilevanza disciplinare della

violazione, seppure soccombenti nel bilanciamento con le esigenze di salute pubblica espressamente salvaguardate dalla legge.

A conforto di una interpretazione estensiva, nel senso dell'esclusione di conseguenze disciplinari per il mancato possesso o esibizione del Green pass base anche per i magistrati, sovviene la considerazione che l'esclusione è stata invece prevista nel caso di mancato possesso o esibizione del Green pass rafforzato, operante anche per i magistrati ex art. 4-quinquies del d.l. n. 44 del 2021, norma che contiene una espressa previsione in tal senso; sarebbe dunque gravemente irrazionale sanzionare disciplinarmente una violazione e non l'altra, potenzialmente più grave per la maggiore pervasività dell'obbligo.

L'accesso dei magistrati agli uffici giudiziari in assenza di Green pass è invece qualificato come illecito disciplinare già dal comma 3 dell'art. 9-sexies, sanzionato per i magistrati ordinari ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 23 febbraio 2006, n. 109 e per quelli appartenenti alle altre giurisdizioni secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza. Si prevede, inoltre, che il verbale di accertamento della violazione sia trasmesso senza ritardo al titolare dell'azione disciplinare.

L'accesso agli uffici giudiziari in violazione dell'obbligo di possesso del Green pass e la violazione degli obblighi di controllo integrano poi gli estremi di un illecito amministrativo, sanzionato con sanzione amministrativa pecuniaria, irrogata dal Prefetto.

La verifica del rispetto di tali obblighi spetta ai responsabili della sicurezza interna degli uffici, individuati dal decreto del Ministero di grazia e giustizia del 28 ottobre 1993 quale autorità competente ad adottare i provvedimenti per la sicurezza interna delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria per la giustizia ordinaria, con possibilità di delega (a soggetti che peraltro, sotto il profilo privacy, dovranno essere designati come specificamente autorizzati ai sensi degli articoli 29 del Regolamento 2016/679 (UE) e 2-quaterdecies del d.lgs. 196 del 2003 e s.m.i.).

Si è osservato che il divieto di accesso dei magistrati privi di Green pass base o rafforzato agli uffici giudiziari configura una forma, sia pur peculiare, di sospensione dal servizio, seppure conseguente al mancato adempimento dell'obbligo del magistrato di dotarsi del certificato abilitativo conseguibile agevolmente da chiunque, che l'art. 107 Cost. subordina alla previa deliberazione dell'Organo di governo autonomo, "per i motivi e con le garanzie di difesa stabilite dall'ordinamento giudiziario".

La previsione di tale misura con norma di legge ordinaria, senza il coinvolgimento del CSM, va ritenuta comunque legittima in quanto fondata sulla cogenza di superiori esigenze di sanità pubblica, finalizzate al contenimento dei contagi, che hanno determinato una analoga previsione finanche per i titolari di cariche elettive negli organi costituzionali, sulla base di disposizioni dagli stessi adottate nell'esercizio della loro autonomia, con conseguente inibizione del diritto di voto e delle altre prerogative connesse alla funzione.

4. Il personale amministrativo.

Anche per il personale amministrativo occorre distinguere tra dipendenti infra-cinquantenni, per i quali continua ad operare l'obbligo di possesso del solo Green pass base, introdotto dall'art. 9-quinquies del d.l. n. 52 del 2021, dal 15 ottobre 2021 fino al termine di cessazione dello stato di emergenza, e quindi ad oggi sino al 31 marzo 2022, e dipendenti che hanno già compiuto cinquanta anni alla data dell'8-1-2022 o li compiranno sino al 15 giugno 2022, ai quali deve trovare applicazione l'obbligo di possesso del Green pass rafforzato, che presuppone quindi la vaccinazione o la guarigione, introdotto dal d.l. n. 1 del 2022, con l'aggiunta dell'art. 4-quinquies al d.l. n. 44 del 2021, anche per i dipendenti pubblici e che opera dal 15 febbraio 2022 sino al 15 giugno 2022, termine finale desumibile dal combinato disposto con il comma 4 dello stesso articolo.

Nessun dubbio sull'operatività come conseguenza del mancato possesso o della mancata esibizione del Green pass della qualificazione come assenza ingiustificata, senza diritto alla retribuzione, del mancato accesso al luogo di lavoro, protratta sino al perdurare della condizione ostativa o comunque alla data del 15 giugno 2022.

Sebbene nessun articolo del d.l. n. 1 del 2022 sia dedicato allo *smart working*, il suo utilizzo è stato incentivato dalla circolare emanata, quasi contemporaneamente il 5 gennaio 2022, dai Ministeri della funzione pubblica e del lavoro, ove, pur ricordando che ai sensi del d.P.C.M. del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19, si sensibilizzano anche le amministrazioni pubbliche ad usare pienamente gli strumenti di flessibilità già previsti e contenuti nelle varie discipline di settore, "coniugando la piena operatività dei servizi pubblici e delle attività economiche con la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti".

La circolare sottolinea che ogni amministrazione pubblica può programmare il lavoro agile "con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile" e che "ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione" rimanendo libera di organizzare la propria attività" mantenendo però "invariati i servizi resi all'utenza" e tenendo conto sia dell'andamento epidemiologico, che di possibili assenze dal personale sul posto di lavoro dovute, ad esempio, al contingente obbligo di quarantena.

Lo *smart working*, che può essere regolarmente svolto anche durante la quarantena, non può costituire tuttavia un modo per aggirare l'obbligo vaccinale, vigendo, per i lavoratori a distanza, le stesse disposizioni normative a cui sono sottoposti tutti gli altri lavoratori.

Ne consegue che il lavoratore già in modalità di lavoro agile, che effettui la sua prestazione dalla propria abitazione, o comunque senza accedere ad un ufficio giudiziario, non è sottoposto ad alcun controllo del possesso della certificazione verde

per cui, finché perdura tale condizione lavorativa, seppure non la possieda non è passibile di nessuna conseguenza.

Diverso il caso in cui il dipendente, tenuto al lavoro in presenza, dopo aver comunicato il mancato possesso o subito la verifica negativa all'atto dell'accesso, richieda di essere utilizzato in modalità agile al fine di evitare l'assenza ingiustificata ed aggirare quindi il dettato normativo quanto alle conseguenze della violazione dell'obbligo a cui è sottoposto dalla legge; tale utilizzo non può essere consentito ed il dipendente rimarrà nella condizione di assente ingiustificato.

5. Difensori e figure assimilate.

L'art. 3 del d.l. n. 1 del 2022, al comma 2, lett. b), ha modificato i commi 4 e 8 dell'art. 9-sexies del d.l. n. 52 del 2021 e, contrariamente alla originaria previsione, ha esteso l'obbligo del Green pass base per l'accesso agli uffici giudiziari anche a difensori, consulenti, periti ed altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, con la sola eccezione per testimoni e parti del processo, obbligo che in assenza di diversa previsione opera a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.

A tali soggetti trova anche applicazione, a decorrere dal 15 febbraio 2022, la previsione dell'obbligo di Green pass rafforzato di cui all'art. 4-quinquies del d.l. n. 44 del 2021, se ultracinquantenni, in presenza dell'espresso richiamo al comma 1, dell'art. 9-sexies, comma 4, del d.l. n. 52 del 2021.

Il comma 8 bis, aggiunto allo stesso articolo, ha previsto che l'assenza del difensore, conseguente al mancato possesso o alla mancata esibizione della certificazione verde COVID-19, determinata dall'inibizione dell'accesso alle strutture ove si svolge l'attività giudiziaria, non costituisce impossibilità di comparire per legittimo impedimento.

6. I tirocinanti ex art. 73 del d.l. n. 69 del 2013.

L'obbligo del possesso o esibizione del Green pass base, introdotto per tutti i dipendenti pubblici dal d.l. n. 127 del 2021, con l'aggiunta dell'art. 9-quinquies del d.l. n. 52 del 2021, ai sensi del comma 2 dello stesso articolo si applica "a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni di cui al comma 1 dell'art. 4-quinquies del d.l. n. 44 del 2021 anche sulla base di contratti esterni".

Nella categoria dei soggetti che svolgono attività di formazione vanno certamente ricompresi i tirocinanti ex art. 73 del d.l. 21 giugno 2013 n. 69, conv. dalla l. 9 agosto 2013 n. 98, che, pertanto, sono obbligati al possesso ed esibizione del Green pass base per l'accesso agli uffici giudiziari; obbligo rinforzato dall'art. 3, comma 1, del d.l. n. 1 del 2022 che, con l'aggiunta del comma 1-bis all'art. 9 bis del d.l. n. 52 del 2021, ha esteso l'obbligo del Green pass base, sino al 31 marzo 2022, per l'accesso di chiunque a pubblici uffici, a decorrere dal 1 febbraio 2022 o da quella data diversa da individuarsi con successivo d.P.C.M.; dato il limite di età per il tirocinio, fissato a 28 anni, a decorrere dal 15 febbraio 2022 non troverà applicazione per tale categoria di soggetti l'obbligo del Green pass rafforzato, nonostante l'espresso richiamo al comma 1, dell'art. 4-quinquies del d.l. n. 44 del 2021, dell'art. 9-quinquies, comma 2, del d.l. n. 52 del 2021.

7. I lavoratori con contratti esterni.

Tutte le norme intervenute in materia individuano nei datori di lavoro i soggetti tenuti a far rispettare l'obbligo del Green pass.

In termini generali va chiarito che il sostantivo datore di lavoro non è inteso in senso stretto, come parte del contratto di lavoro subordinato, potendo piuttosto costituire un valido punto di riferimento la nozione desumibile dall'art. 2, comma 1, lett. b) del TU n. 81 del 2008, che lo individua come “ il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.

Si tratta dunque dello stesso datore a cui spetta organizzare l'attività aziendale e controllare che siano rispettate tutte le misure idonee ad assicurare che il lavoro si svolga in sicurezza nei confronti di tutti i lavoratori subordinati o autonomi in ambito aziendale.

Nella specie, per i lavoratori di aziende terze, la legge detta una disciplina specifica in quanto, ai sensi del comma 2 dell'art. 9-quinquies del d.l. n. 52 del 2021, l'obbligo del possesso o esibizione del Green pass base si applica “a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni di cui al comma 1 dell'art. 4-quinquies del d.l. n. 44 del 2021 anche sulla base di contratti esterni”.

La disposizione impone espressamente al responsabile della sicurezza delle strutture ove si svolge l'attività giudiziaria di verificare il possesso delle prescritte certificazioni anche da parte dei lavoratori di imprese esterne che accedono agli uffici.

Nello stesso tempo il comma 4 dello stesso articolo estende l'obbligo di verifica anche ai rispettivi datori di lavoro.

Dato l'espresso richiamo nel comma 1 dell'art. 4-quinquies del d.l. n. 44 del 2021, anche dell'art. 9-quinquies, comma 2, del d.l. n. 52 del 2021, i lavoratori alle dipendenze di imprese esterne ultra cinquantenni, a decorrere dal 15 febbraio 2022, sono soggetti all'obbligo di Green pass rafforzato per accesso agli uffici giudiziari.

(Red. Milena d'Oriano)

Il Direttore Aggiunto
(Antonietta Scrima)

Il Direttore
(Maria Acierno)

Riferimenti normativi:

d.lgs. Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946 n. 233

L 17 aprile 1956 n. 561

d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 artt. 10 e 11

l. 25 febbraio 1992 n. 210

d.lgs. n. 23 febbraio 2000 n. 38 art. 13

d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216

L 1 febbraio 2006 n. 43

d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 art.

d.lgs. 2 gennaio 2008 n. 1 art. 7

d.l. 7 giugno 2017 n. 73

l. 31 luglio 2017 n. 119

l. 22 dicembre 2017 n. 219 art. 3 comma 5

L 11 gennaio 2018 n. 3

d.l. 8 marzo 2020, n. 11

d.l. 17 marzo 2020 n. 18 art. 42 comma 2

d.l. 25 marzo 2020, n. 19

L 24 aprile 2020 n.27

d.l. 30 aprile 2020, n. 28

l. 5 giugno 2020 n. 40 art. 29-bis

d.l. 8 aprile 2020 n. 23

d.l. 19 maggio 2020, n. 34

l. 22 maggio 2020, n. 35

l. 5 giugno 2020 n. 40

l. 25 giugno 2020, n. 70

l. 17 luglio 2020, n. 77

d.l. 30 luglio 2020, n. 83

l. 25 settembre 2020, n. 124

d.l. 7 ottobre 2020, n. 125

d.l. 28 ottobre 2020, n. 137

l. 30 dicembre 2020 n. 178 art. 1, commi 447-471

d.m. Sanità 2 gennaio 2021

d.l. 5 gennaio 2021 n.1 art. 5

l. 29 gennaio 2021 n. 6 art. 1, comma 3

d.l. 1 aprile 2021 n. 44 artt. 3, 3 bis e 4

l. 28 maggio 2021 n. 76

d.l. 22 aprile 2021 n. 52 artt. da 9 a 9-septies

l. 17 giugno 2021 n. 87

d.l. 23 luglio 2021 n. 105

l. 16 settembre 2021 n. 126

d.l. 6 agosto 2021 n. 111

l. 24 settembre 2021 n. 133

d.l. 21 settembre n. 127

l. 19 novembre 2021 n. 165

d.l. 26 novembre 2021, n. 172

d.l. 24 dicembre 2021 n. 221

d.l. 7 gennaio 2022 n.1