

*Rag. Massimo Salvi
Dott. Fabrizio Giglio
Dott. Tonino Alferi*

*salvi@studiosga.it
giglio@studiosga.it
alferi@studiosga.it*

Circolari per la clientela

Obbligo di “green pass” per i lavoratori del settore privato

CIRCOLARI PER LA CLIENTELA

NUMERO 7 – 30 settembre 2021

Premessa

Il DL 127/2021 prevede l'obbligo, per tutti coloro che svolgano una attività lavorativa nel settore privato, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro, di possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19 (c.d. "green pass"), ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.

Durata temporale

L'obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro si applica dal **15.10.2021** e fino al 31.12.2021, data in cui, salvo proroghe, terminerà lo stato di emergenza sanitaria.

Ambito applicativo

E' obbligato al *green pass* chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato a prescindere dalla tipologia contrattuale in base alla quale tale prestazione viene eseguita, ricomprendendo quindi, a titolo esemplificativo, anche le attività svolte

- sulla base di **contratti esterni**,
- a titolo di **volontariato**,
- come **libera professione**

La norma ha quindi una portata generale che, come detto, **prescinde dalla natura autonoma o subordinata del lavoratore**.

➤ **Esclusioni**

Non è obbligato ad essere in possesso ed esibire il *green pass* ai fini dell'accesso sul luogo di lavoro chi è **esentato** dalla campagna vaccinale sulla base di **idonea certificazione medica**.

Obblighi del datore di lavoro

La norma dispone che **ogni datore di lavoro è tenuto a verificare la validità del *green pass***

- **dei propri dipendenti**
- **di tutti gli altri soggetti che debbano accedere sul luogo di lavoro.**

- Il *green pass* non serve in caso di smart working.
- Si ritiene che il *green pass* sia obbligatorio anche per l'accesso ai cantieri.

Inoltre, entro il 15.10.2021, i datori di lavoro dovranno:

- **definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche**, anche a campione, da effettuare prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.
- si ritiene che la verifica a campione sia ammessa solo in caso di difficoltà oggettive (aziende di grandi dimensioni);
 - individuare con atto formale il soggetto deputato a tale controllo.
- E' consigliabile realizzare tale procedura confrontandosi con il referente per la sicurezza.

L'azienda deve fornire al soggetto delegato al controllo un dispositivo con l'applicazione "**Verifica C19**" per effettuare i controlli. Non è consentito il solo controllo cartaceo.

Ad oggi non è possibile registrare la scadenza del *green pass* anche se fornita volontariamente dal lavoratore.

✚ **Conseguenze del mancato possesso del green pass**

La norma in esame dispone che il personale non in possesso della certificazione verde COVID-19 debba essere considerato **assente ingiustificato** fino alla presentazione della stessa e, comunque, non oltre il 31.12.2021, **senza conseguenze disciplinari** e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti né la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Il lavoratore dovrà comunque ogni giorno comunicare di non essere in possesso del green pass. In caso contrario potrà essere considerato assente con le conseguenze disciplinari previste dal vigente Ccnl.

Imprese con meno di 15 dipendenti

Per le imprese con meno di 15 dipendenti si prevede che, **dopo il quinto giorno di assenza per mancata esibizione del green pass**, il datore di lavoro possa **sospendere** il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31.12.2021.

Se al termine il lavoratore continua ad essere privo di green pass la norma tace sulle conseguenze. In attesa di chiarimenti si è dell'avviso che la sostituzione possa continuare ma senza la tutela dei 10 giorni per il lavoratore assunto in sostituzione.

Il legislatore esclude dunque la possibilità di sanzionare disciplinarmente il dipendente che risulti assente per il mancato possesso del *green pass*.

✚ **Sanzioni**

Sanzioni per il lavoratore

Qualora il lavoratore acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti dal DL 127/2021, sarà punibile con:

- una sanzione amministrativa di importo compreso **tra 600,00 e 1.500,00 euro**, comminabile dal Prefetto;
- una sanzione disciplinare, comminabile dal datore di lavoro secondo le previsioni dei codici disciplinari vigenti in azienda per l'assenza ingiustificata.

Sanzioni per il datore di lavoro

Il decreto sanziona altresì i datori di lavoro che omettano di effettuare i necessari controlli o di definire le modalità operative per l'organizzazione degli stessi.

E' prevista l'applicazione dell'art. 4 co. 1, 3, 5 e 9 del DL 19/2020 convertito, che dispone una sanzione **da 400,00 a 1.000,00 euro**.