

Circolare del 14 Ottobre 2021

Introduzione del Green Pass a decorrere dal 15 Ottobre 2021

1. PREMESSA

Il **DL 127/2021**, integrando le disposizioni del DL 52/2021, ha esteso al lavoro pubblico e privato l'obbligo di essere in possesso del green pass per accedere sul luogo di lavoro, con una portata così ampia da coinvolgere tutti i lavoratori.

2. SOGGETTI OBBLIGATI

Il DL 127/2021 del 21/9/2021 ha esteso l'obbligo di green pass a tutti i luoghi di lavoro, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, obbligo che sarà in vigore a partire dal 15 ottobre 2021.

Sono stati introdotti nuovi articoli nel DL 52/2021, convertito dalla L. 87/2021, in particolare:

- art. 9quinqes per il settore pubblico;
- art. 9sexies per gli uffici giudiziari;
- art. 9septies per il settore privato.

Art. 9septies del DL 52/2021 per il settore privato prevede che «dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, **a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19** di cui all'articolo 9, comma 2.

Sono esclusi solo i soggetti esenti dalla compagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica, secondo criteri definiti dal Ministero della Salute.

L'obbligo riguarda tutti i lavoratori, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro, purché per svolgere l'attività debbano accedere ad un luogo di lavoro:

- Lavoratori dipendenti;
- Lavoratori in somministrazione (secondo Assolavoro il controllo è solo a carico dell'utilizzatore);
- Dipendenti di soggetti che prestano un'opera o un servizio (doppio controllo);
- Collaboratori domestici;
- Collaboratori coordinati e continuativi;
- Lavoratori autonomi;
- Professionisti;

3. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro deve:

- definire preventivamente le modalità operative con cui verranno effettuati i controlli a partire dal 15 ottobre 2021;
- nominare con atto formale scritto i soggetti incaricati di effettuare i controlli e ricevere la copia debitamente firmata dal soggetto incaricato per presa visione e accettazione;
- effettuare giornalmente i controlli, direttamente o tramite i soggetti incaricati, nei confronti di tutti i soggetti che accedono al luogo di lavoro per prestare la loro attività;
- effettuare giornalmente il controllo nei confronti di lavoratori inviati presso terzi per svolgere la loro attività (questo controllo concorre, ma non sostituisce, con quello del terzo).

L'obbligo di definire preventivamente «le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche» comporta la necessità di codificare per iscritto la procedura che dovrà essere seguita, stabilendo in particolare:

- soggetti tenuti a sottoporsi al controllo
- momento in cui i soggetti sono tenuti a sottoporsi al controllo
- nominativo degli incaricati ad eseguire il controllo
- modalità con la quale il controllo deve essere eseguito

4. MODALITA' DI CONTROLLO

Il DL non contiene previsioni generali che comportino la necessità di tenere traccia e documentare l'esecuzione dei controlli eseguiti. È bene sapere che, ai fini di garantire il rispetto della privacy al soggetto che viene sottoposto al controllo, è assolutamente vietato conservare copia dei certificati verdi e predisporre elenchi con dati identificativi del soggetto controllato. Ciò implica che un soggetto in possesso del certificato verde ottenuto da vaccino possa essere oggetto di controllo in via ripetuta in quanto la scadenza del green pass non può e non deve essere in alcun modo annotata.

In merito alle modalità di esecuzione del controllo ci teniamo a precisare che, a differenza di quanto avviene in bar e ristoranti, nel caso della normativa in questione è previsto che **non vi sia distinzione tra “aperto” e “chiuso”**. Per luogo di lavoro, infatti, deve intendersi qualsiasi luogo nella disponibilità del datore di lavoro a prescindere dal fatto che siano locali al chiuso o all'aperto. Ciò significa che anche

il trasportatore che entra con il proprio mezzo nel piazzale antistante il magazzino deve essere sottoposto al controllo del green pass.

La norma, in relazione al **momento in cui effettuare il controllo**, stabilisce che prioritariamente sia effettuato al momento dell'accesso sul luogo di lavoro, ove possibile. Le modalità di controllo dovranno quindi prevedere che il controllo sia eseguito in ingresso, stabilendo gli accessi da cui il personale deve entrare. Il controllo a campione, ammesso dalla norma, deve essere giustificato da ragioni organizzative che escludano la possibilità di un controllo generalizzato in ingresso.

Il controllo può essere eseguito solo mediante lettura del c.d. QR Code, **utilizzando la app "VerificaC19"**. Durante la verifica tramite App, **non** si è tenuti alla richiesta di generalità oltre all'esibizione del green pass, se non nel caso di forti dubbi sulla persona.

I protocolli aziendali sulle misure anticontagio possono essere aggiornati, includendo le modalità di verifica del green pass, ma occorre la disponibilità dei soggetti che hanno partecipato alla stesura (medico competente, RSPP e RLS ove esistenti).

La verifica del green pass non consente una variazione o un allentamento delle altre misure di prevenzione (verifica della temperatura, distanziamento, uso della mascherina).

5. DISCIPLINA SANZIONATORIA

La violazione delle disposizioni che hanno esteso l'obbligo della certificazione verde a tutti i luoghi di lavoro comporta anche conseguenze sanzionatorie, sia per il datore di lavoro sia per i lavoratori.

Per il datore di lavoro è prevista l'applicazione della **sanzione amministrativa** di cui all'art. 4, commi 1-3-5-9 del DL 19/2020 in caso di:

- mancata definizione delle misure organizzative per le verifiche;
- mancato controllo dei lavoratori che accedono sul luogo di lavoro.

La sanzione è da 400 a 1.000 euro, che può essere raddoppiata in caso di reiterata violazione. **Non** è prevista la sanzione accessoria della chiusura dell'attività da 5 a 30 giorni.

Per il lavoratore è prevista l'applicazione della **sanzione amministrativa** di cui all'art. 4, commi 1-3-5-9 del DL 19/2020 in caso di accesso al luogo di lavoro senza essere in possesso del green pass. La sanzione

è da 600 a 1.500 euro, che può essere raddoppiata in caso di reiterata violazione. È sanzionato il comportamento del lavoratore che accede al luogo di lavoro senza essere in possesso della certificazione, mentre non è punibile il comportamento di chi si presenta, ma non supera i controlli. Sarà, quindi, applicabile una sanzione disciplinare nella forma di richiamo scritto, multa o sospensione a seconda della gravità del comportamento.

Non è soggetto a sanzione il lavoratore che:

- comunichi preventivamente di non essere in possesso del green pass (anche giornalmente);
- venga fermato per mancanza del green pass ai controlli in ingresso.

Il lavoratore che decida di non presentarsi in azienda a decorrere dal 15 ottobre, a seguito delle disposizioni previste dal DL in questione, è obbligatoriamente tenuto a comunicare per scritto il motivo dell'assenza dal luogo di lavoro. Nel caso in cui al datore di lavoro non pervenga alcuna motivazione scritta è legittimato a procedere al richiamo e al successivo licenziamento (qualora ne sussistano i requisiti).

Il lavoratore che decida di non presentarsi sul luogo di lavoro, a seguito dell'introduzione dell'obbligo di esibizione del green pass, non avrà diritto ad alcuna retribuzione in quanto la sua **assenza** sarà considerata **ingiustificata**, ma godrà del diritto di mantenimento del posto di lavoro.

Il lavoratore, in precedenza non in possesso del green pass, può riprendere il lavoro una volta che ottenga una valida certificazione verde. Il datore di lavoro è obbligato a ricevere la prestazione, anche se non è stato preventivamente avvertito della circostanza, salvo il rispetto dei generali principi di correttezza e buona fede (il preavviso richiesto dal datore di lavoro non può eccedere le 24ore).

I datori di lavoro che impiegano un numero inferiore a 15 dipendenti possono, nel caso di assenza prolungata di un dipendente per almeno cinque giorni consecutivi, assumere con contratto a termine della durata massima di 10 giorni (rinnovabile una sola volta per altri 10 giorni) un lavoratore sostitutivo.

Lo studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito.

Studio Cagnoli
