

Imola, 24/09/2021

OBBLIGO DI GREEN PASS PER TUTTI I LAVORATORI DAL 15 OTTOBRE 2021

Con il decreto legge 21 settembre 2021, n. 127, il Governo vara le misure per la diffusione del Green pass presso qualsiasi luogo di lavoro, sulla scorta di quanto già previsto per il settore sanitario e scolastico. **Le misure entrano in vigore dal 15 ottobre e sono dichiarate efficaci fino al 31 dicembre 2021**, data dell'attuale termine di cessazione dello stato di emergenza.

L'introduzione dei nuovi obblighi interessa sia il settore pubblico sia quello privato, è destinata alla prevenzione della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 e riguarda tutti i luoghi di lavoro e il personale che vi accede, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro svolto.

Le violazioni fanno scattare sanzioni a carico dei datori di lavoro che omettano i controlli prescritti, ma anche in capo ai lavoratori che dovessero violare le prescrizioni datoriali, da formalizzare entro il 15 ottobre 2021.

IMPIEGO DEL GREEN PASS NEL SETTORE PRIVATO

Natura e durata dell'obbligo:

Il decreto prevede il possesso e l'esibizione su richiesta della certificazione verde COVID-19 (c.d. *Green pass*), di cui all'art. 9, comma 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2021. L'obbligo entra in vigore il 15 ottobre 2021, fino al 31 dicembre 2021, termine previsto per la cessazione dello stato di emergenza.

Come ottenere il green pass:

La certificazione può essere ottenuta mediante:

- Somministrazione almeno della prima dose di vaccino, con rilascio della certificazione già dal giorno successivo;
- Guarigione dal Covid;
- Tampone antigenico (con validità 48 ore) oppure molecolare (con validità 72 ore).

Soggetti destinatari dell'obbligo:

È obbligato chiunque svolga una attività lavorativa, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è posta in essere.

L'obbligo incombe su tutti i soggetti che svolgono, **a qualsiasi titolo**, la propria **attività lavorativa** o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni (si tratta quindi di tutti i **dipendenti, collaboratori, autonomi con partita iva, autonomi occasionali, prestatori di lavoro accessorio, soci lavoratori, ecc.....**). L'obbligo riguarda anche tutti i **collaboratori domestici** (colf, badanti, baby sitter...).

Esclusione:

Non sono inclusi nel novero degli obbligati i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.

Attenzione: coloro che sono in possesso di certificato di esenzione sono esenti dall'obbligo di green pass, non solo di vaccinazione, e pertanto non dovranno nemmeno effettuare il tampone.

Luoghi di lavoro oggetto dell'obbligo:

La norma prevede l'obbligo di esibire il green pass per accedere genericamente al luogo di lavoro, trattandosi quindi **sia di luoghi di lavoro chiusi che all'aperto**.

Di conseguenza, nemmeno gli operai agricoli sono esenti dall'obbligo di certificazione verde.

Oneri di controllo:

Sono i datori di lavoro a dover verificare il rispetto delle prescrizioni obbligatorie, onere che incombe contemporaneamente anche sui datori di lavoro dei soggetti esterni, ad esempio in caso di appalto.

A tal fine i datori di lavoro sono chiamati a individuare proprie modalità operative per l'organizzazione delle premesse verifiche, che possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione del *Green pass*.

A questi adempimenti formali è richiesto che si provveda entro il 15 ottobre, *dies a quo* per l'efficacia della misura in discorso.

Mancato possesso della certificazione e conseguenze:

I lavoratori individuati dal comma 1 dell'art. 9-septies, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono **considerati assenti ingiustificati, fino alla presentazione della certificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021**, in ogni caso senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro (non possono quindi ricevere richiami disciplinari e non possono essere licenziati).

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

Qualora il lavoratore ottenga il green pass, deve essere immediatamente riammesso in servizio.

Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può 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 termine del 31 dicembre 2021.

L'introduzione di questo punto non va però ad abrogare la normativa generale in tema di assunzioni con contratto a termine a scopo di sostituzione, ma va solo a prevedere una casistica particolare che permette al datore di tenere il lavoratore inizialmente privo di green pass fuori dall'azienda per un massimo di 20 giorni anche qualora provveda ad ottenerlo, evitando di doverlo riammettere immediatamente poiché ha provveduto a sostituirlo temporaneamente.

Violazione degli obblighi e sanzioni:

La violazione degli obblighi di controllo dell'accesso (quindi per il datore di lavoro), e comunque la mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto del 15 ottobre 2021, è punita ai sensi dell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9 del D.L. n. 19/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 35/2020, che prevede sanzioni da **un minimo di 400 ad un massimo di 1.000 euro**.

Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti (quindi a carico del lavoratore), la sanzione è stabilita **da 600 a 1.550 euro**.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

Smart working:

Qualora il datore di lavoro decida spontaneamente di collocare il lavoratore privo di green pass in smart working al fine di poter comunque ottenere la sua prestazione lavorativa (poiché non ne può fare a meno), fa sì che il lavoratore non possa opporsi.

Al contrario, qualora sia il lavoratore a pretendere lo smart working al fine di evitare vaccinazione o tamponi, il datore dovrebbe rifiutare di concederglielo poiché la norma attuale non ha previsto alcun diritto al lavoro da remoto, se non per i lavoratori fragili.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento.