

## Ai Gentili Clienti – Loro Sedi

*Circolare informativa alla clientela n.5°/ 2021 del 24 settembre 2021*

**Oggetto: Green pass sui luoghi di lavoro -.**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 226 del 21 settembre 2021 il D.L. 127 del 21 settembre 2021, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

Dal 15 ottobre al 31 dicembre prossimi, **per accedere ai luoghi di lavoro, dovrà essere in possesso del green pass sia il personale delle Amministrazioni pubbliche sia il personale di tutte le aziende del settore privato.**

I datori di lavoro sono tenuti ad accertare il rispetto delle prescrizioni: entro il 15 ottobre 2021 dovranno definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi e della contestazione delle eventuali violazioni.

Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal D.P.C.M. adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10, D.L. 52/2021 (Applicazione Verifica C19)

I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per coloro che sono trovati senza la certificazione sul luogo di lavoro è prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1.500 euro.

**La mancata verifica o la mancata adozione delle misure organizzative in capo al datore di lavoro previsto entro il 15 ottobre 2021, comporterà una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, in caso di reiterata violazione le sanzioni saranno raddoppiate.**

Per le imprese con meno di 15 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 sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

Abbiamo predisposto delle Faq che danno evidenza di quelle che potranno essere le situazioni che ci troveremo ad affrontare nei luoghi di lavoro.

## ➤ **Quali sono gli eventi che danno diritto a ricevere il Green Pass?**

La certificazione verde COVID-19 viene rilasciata qualora si realizzi uno di questi presupposti:

1) Avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo. La validità è di 12 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale (seconda dose o dose unica).

2) Avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, prima dose di vaccino. La validità parte dal 15° giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale.

3) Avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2. La validità è di 6 mesi a far data dall'avvenuta guarigione.

4) Effettuazione di test antigenico rapido o molecolare (quest'ultimo anche su campione salivare ) con esito negativo al virus SARS-CoV-2. La validità è di 48 ore (72 ore in alcune Regioni) dall'esecuzione del test.

Nei primi tre casi, la validità del green pass cessa qualora, nel periodo di vigenza dello stesso, l'interessato sia identificato come caso accertato positivo al SARS-CoV-2.

## ➤ **Quando scade il green pass?**

La certificazione verde COVID-19, qualora emesso al termine del ciclo di vaccini, ha validità di 12 mesi, così come prescritto dall'articolo 9, del decreto Riaperture (decreto legge n. 52/2021 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021, n. 87).

## ➤ **Ho un tirocinante in azienda, va chiesto il green pass anche a lui?**

Sì, l'accesso ai locali aziendali è subordinato al possesso del green pass per lo svolgimento di attività lavorativa o formativa, a qualsiasi titolo.

## ➤ **All'interno della mia azienda sono presenti anche lavoratori di un'impresa che svolge lavori in appalto. Come mi devo comportare?**

Il controllo, circa il possesso della certificazione verde COVID-19, deve essere effettuato per tutti i soggetti che accedono nei locali aziendali. La verifica può essere fatta sia da un soggetto nominato dall'azienda committente che dal datore di lavoro dei lavoratori in appalto.

## ➤ **Quali sono le sanzioni per il lavoratore, del settore privato, che accede al luogo di lavoro senza il green pass?**

È prevista la sospensione dalla prestazione lavorativa per il lavoratore che non è in possesso della certificazione verde (oppure qualora sia scaduta). La sospensione è attiva fino alla presentazione del Green pass e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021. Nel periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

L'inadempimento, comunque, non avrà riflessi sulla conservazione del rapporto di lavoro, che è assicurata.

Infine, l'accesso ai luoghi di lavoro, in violazione all'obbligo di possesso del Green pass, comporterà anche una sanzione pecuniaria amministrativa da 600 a 1.500 euro. Senza, con ciò, escludere eventuali conseguenze disciplinari, secondo le previsioni contrattuali di settore.

➤ **Quali sono le sanzioni per il datore di lavoro che non effettua i dovuti controlli circa il possesso, da parte dei lavoratori, del green pass?**

La mancata verifica o la mancata adozione delle misure organizzative, previste entro il 15 ottobre 2021, comporterà, per il datore di lavoro, una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, che in caso di reiterata violazione sarà raddoppiata.

Ricordiamo che le sanzioni verranno irrogate dal Prefetto, il quale si avvarrà delle Forze di polizia, del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale e dell'Ispettorato del lavoro.

➤ **Come avverrà la verifica del green pass da parte del datore di lavoro?**

La certificazione verde COVID-19, sia essa cartacea che digitale, ha un codice a barre bidimensionale (QR code) che identifica il codice univoco alfanumerico.

La verifica dovrà avvenire tramite l'applicazione VerificaC19. L'App potrà effettuare la verifica anche offline (si dovrà comunque accedere alla banca dati almeno una volta al giorno).

L'interessato, su richiesta del verificatore, dovrà esibire un documento di identità in corso di validità, ai fini della verifica di corrispondenza dei dati anagrafici presenti nel documento con quelli visualizzati dall'App.

L'attività di verifica non dovrà comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario, in quanto il controllo non costituisce trattamento del dato ai fini privacy (comma 5, dell'articolo 13, del DPCM 17 giugno 2021).

➤ **Da chi deve essere effettuata la verifica ai lavoratori circa la presenza del Green pass?**

La verifica va effettuata dal datore di lavoro o da un suo delegato, formalmente nominato. La nomina deve essere completa delle necessarie istruzioni all'esercizio dell'attività di verifica. In caso di accesso, ai locali aziendali, da parte di altri lavoratori per attività in appalto, il controllo potrà avvenire da parte dell'azienda committente o direttamente dell'impresa appaltatrice.

➤ **Quali sono i soggetti esentati dalla presentazione del Green pass?**

La richiesta dell'obbligo del Green Pass non si applica esclusivamente ai soggetti esclusi per età dalla campagna vaccinale ed ai soggetti esenti sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 del Ministero della salute.

➤ **Anche in caso di accesso alla mensa aziendale il lavoratore può accedere solo previa verifica del green pass?**

Sì, il Governo, in un Faq pubblicata il 14 agosto, ha evidenziato che “per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei predetti servizi sono tenuti a verificare le certificazioni verdi COVID-19 con le modalità indicate dal DPCM 17 giugno 2021.”.

È appena il caso di evidenziare che il controllo deve essere effettuato dalla società che eroga il servizio di ristorazione:

- il datore di lavoro, se eroga direttamente il servizio di ristorazione;
- l'azienda appaltatrice del servizio di ristorazione, in quanto il datore di lavoro risulta estraneo al servizio mensa.

➤ **Quali sono i settori e le attività ove è previsto l'obbligo, da parte dei lavoratori, di essere vaccinati?**

L'obbligo vaccinale è richiesto per gli 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, nelle parafarmacie e negli studi professionali.

La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati.

Dal 10 ottobre, e fino al 31 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale sarà esteso a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture suindicate.

➤ **Quali sono le sanzioni per i lavoratori che appartengono ai settori ove è previsto l'obbligo vaccinale, qualora non provvedano alla vaccinazione anti-Covid?**

La procedura è la seguente:

- 1) Il lavoratore deve comprovare all'ASL l'effettuazione della vaccinazione.
- 2) Qualora non sia vaccinato, l'ASL inviterà il lavoratore alla somministrazione del vaccino, indicando le modalità e i termini entro i quali adempiere all'obbligo.
- 3) Decorso i termini, l'ASL accerterà l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne darà comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza.
- 4) Il datore di lavoro, una volta ricevuta la comunicazione, sospenderà le prestazioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2 e farà svolgere, ove possibile, mansioni (anche inferiori) diverse da quelle che prevedono il contatto con il pubblico. Il trattamento retributivo si adeguerà alle nuove mansioni esercitate.

5) Qualora non fosse possibile l'assegnazione a mansioni diverse, il lavoratore verrà sospeso dall'attività lavorativa e dalla relativa retribuzione. La sospensione durerà fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al 31 dicembre 2021.

➤ **La sospensione prevista dal legislatore e che viene comminata dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore non sia vaccinato, non può essere considerata un provvedimento disciplinare e come tale dovrebbe seguire quanto previsto dall'articolo 7 della legge n. 300/1970?**

La risposta è fornita da una recente sentenza del Consiglio di Stato (sentenza n. 00276 pubblicata il 13/09/2021), il quale ha evidenziato che l'ipotesi di sospensione prevista dalla legge emergenziale è "atipica" rispetto alla sospensione prevista in un iter disciplinare. Infatti, la sospensione per mancanza della certificazione verde COVID-19 ha una finalità prettamente precauzionale, quale misura di tutela della salute collettiva; inoltre, non riguarda una sospensione in toto rispetto all'esercizio della professione, ma solo il divieto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2. Nulla vieta che il soggetto possa essere ricollocato in mansioni compatibili.

La scrivente rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordialità.

**D&D Consulting S.n.c.**



*\*-Rubrica riservata ai soli destinatari, è fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale.*

*\*-Diritti legalmente riservati agli Autori.*