EUTEKNE

CIRCOLARE INFORMATIVA INVIATA A CURA DI

STUDIO COLOMBO ALTAMURA POMETTO
COMMERCIALISTI

30/12/2021

Obbligo di "*green pass*" per i lavoratori del settore privato - Proroga al 31.3.2022

1 PREMESSA

Introducendo l'art. 9-*septies* al DL 22.4.2021 n. 52, conv. L. 17.6.2021 n. 87, l'art. 3 del DL 21.9.2021 n. 127, conv. L. 19.11.2021 n. 165, 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.

Per effetto della proroga dello stato di emergenza sanitaria, tale obbligo si applica fino al 31.3.2022, rispetto al 31.12.2021 precedentemente previsto.

Per accedere ai luoghi di lavoro rimane sufficiente il *green pass* "base", ottenibile anche dopo aver eseguito un tampone con esito negativo nelle 48 ore precedenti.

Tale obbligo non fa venire meno il rispetto dei protocolli e delle Linee Guida di settore contro il COVID-19.

2 DURATA TEMPORALE

L'obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro si applica dal 15.10.2021 e fino al 31.3.2022, per effetto della proroga dello stato di emergenza sanitaria disposta dal DL 24.12.2021 n. 221, rispetto al precedente termine del 31.12.2021.

3 AMBITO APPLICATIVO

Rientra nell'applicazione dell'obbligo di *green pass* chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato a prescindere dalla tipologia contrattuale in base alla quale tale attività viene prestata, ricomprendendo quindi le attività svolte, anche sulla base di contratti esterni, a titolo di volontariato, con causa di formazione, libera professione, ecc. Vi rientra anche il lavoro domestico.

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

Esclusioni

L'obbligo di essere in possesso ed esibire il *green pass* ai fini dell'accesso sul luogo di lavoro non trova applicazione per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica. Tali soggetti, nelle more del rilascio dell'apposito applicativo, previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al medico competente, non sono soggetti ad alcun controllo.

Chi lavora sempre in *smart working* non ha l'obbligo di *green pass*, in quanto la certificazione verde serve per accedere ai luoghi di lavoro. Il lavoro agile non può, però, essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo in questione.

4 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

L'obbligo di essere in possesso del *green pass* per i lavoratori comporta obblighi anche in capo ai datori di lavoro. Infatti, l'art. 9-*septies* co. 4 del DL 52/2021 dispone che ogni datore di lavoro è tenuto a verificare il possesso del *green pass* da parte dei suoi dipendenti e di tutti gli altri soggetti che per svolgere la loro attività lavorativa debbano accedere sul luogo di lavoro.

Il DPCM 12.10.2021, introducendo la lett. h) al co. 2 dell'art. 13 del DPCM 17.6.2021, inserisce espressamente i datori di lavoro pubblici e privati, nonché i loro delegati, tra i soggetti deputati alla verifica del possesso del *green pass* in ambito lavorativo, con riferimento al personale e ai soggetti terzi che accedono sul posto di lavoro.

Inoltre, entro il 15.10.2021, i datori di lavoro devono aver:

- definito le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, da effettuare prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro;
- individuato con atto formale il soggetto deputato a tale controllo.

Ogni azienda è autonoma nell'organizzare i controlli, nel rispetto delle normative sulla *privacy* e delle disposizioni già previste dal DPCM 17.6.2021, che regolamenta la verifica della certificazione per tutte le attività per le quali è già obbligatoria.

Il DPCM 12.10.2021, integrando l'art. 13 del DPCM 17.6.2021, ha disposto che ai datori di lavoro saranno messe a disposizione dal Ministero della Salute specifiche funzionalità, descritte nell'allegato H del medesimo DPCM, al fine di consentire verifiche quotidiane e automatizzate del possesso del *green pass* del personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della Piattaforma nazionale-DGC.

In applicazione del co. 10 lett. c) di tale norma è stata elaborata e resa disponibile sul sito *web* dell'INPS la procedura "Greenpass50+" che, interrogando la Piattaforma nazionale-DGC (c.d. PN-DGC), permette la verifica del possesso del *green pass* sui luoghi di lavoro per le aziende con più di 50 dipendenti e gli enti pubblici (escluse le scuole) non aderenti a NoiPA; tale limitazione non vale per i datori di lavoro che debbano verificare il rispetto dell'obbligo vaccinale previsto dall'art. 4-*bis* del DL 1.4.2021 n. 44, conv. L. 28.5.2021 n. 76, per il personale che opera presso le strutture di cui all'art. 1-*bis* del DL 44/2021 stesso, e dall'art. 4-*ter* del medesimo decreto per il personale ivi elencato (messaggio INPS 18.12.2021 n. 4529).

Ai sensi dell'art. 9-*octies* del DL 52/2021, introdotto dall'art. 3 co. 1 del DL 8.10.2021 n. 139, conv. L. 3.12.2021 n. 205, il datore di lavoro può richiedere ai lavoratori, in presenza di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, di comunicare preventivamente il possesso o meno del *green pass*. I lavoratori possono invece richiedere di consegnare al datore di lavoro copia della certificazione verde; in tal caso sono esonerati dai controlli per tutta la durata della validità del *green pass* (art. 9-*septies* co. 5 del DL 52/2021).

5 CONSEGUENZE DEL MANCATO POSSESSO DEL *GREEN PASS*

L'art. 9-*septies* del DL 52/2021 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 31.3.2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. In particolare al lavoratore non spetta alcuna componente della retribuzione, anche di natura previdenziale, per la giornata di lavoro non prestata.

I soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, possono avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie, dalle farmacie, dai laboratori di analisi o dai medici di medicina generale.

Imprese con meno di 15 dipendenti

Per le imprese con meno di 15 dipendenti si prevede che, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, 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 lavorativi, rinnovabili fino al 31.3.2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

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

6 SANZIONI

6.1 SANZIONI PER IL LAVORATORE

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

- una sanzione amministrativa di importo compreso tra 600,00 e 1.500,00 euro, comminabile dal Prefetto previa segnalazione da parte del datore di lavoro;
- una sanzione disciplinare, comminabile dal datore di lavoro secondo le previsioni dei codici disciplinari vigenti in azienda.

6.2 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, per i quali è 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.

Controlli a campione

Le aziende che effettuano i controlli a campione non sono sanzionabili se, a seguito di un controllo delle Autorità, venga accertata la presenza di lavoratori senza *green pass*, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi, come previsto dal DL 127/2021.