

# Decreto legge 21 settembre 2021 n. 127

Art. 3 - Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo privato

## Soggetti tenuti a disporre del green pass

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 svolga 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.

L'obbligo riguarda, oltre i lavoratori subordinati, anche stagisti, agenti, lavoratori autonomi e collaboratori non dipendenti, lavoratori somministrati (l'utilizzatore deve sempre verificare il possesso del green pass) e distaccati.



«2. La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.»

# Obbligo di controllo da parte del datore

I datori di lavoro sono tenuti a verificare il possesso del green pass.

I datori di lavoro **devono definire** entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative 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 individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni.

Per la verifica del certificato si seguono le modalità indicate dal DPCM del 17 giugno 2021, ossia la verifica del green pass deve essere effettuata mediante la scansione del c.d. QR code utilizzando esclusivamente la App «Verifica19».

Le verifiche devono limitarsi al controllo dell'autenticità e validità della certificazione verde e non può in alcun modo prevedere la raccolta di dati riferiti al possessore.

## Obbligo di controllo da parte del datore

..... prevedendo **prioritariamente, ove possibile**, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.....



Quindi potranno essere effettuati anche successivamente all'ingresso e nel corso dell'attività lavorativa?

# Assenza ingiustificata

I lavoratori nel caso in cui **comunicano** 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.

# Assenza ingiustificata

I lavoratori nel caso in cui **comunicano** di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19.....



Con il concetto di «**comunicare di non essere in possesso del green pass**» significa che nella definizione delle modalità operative di verifica definite dal datore di lavoro si potrà prevedere, al fine di non creare pregiudizio all'organizzazione produttiva, che il lavoratore comunicati in anticipo il periodo durante il quale non potrà accedere nei luoghi di lavoro?

Si pensi al lavoro a turni, al lavoro presso il committente di un appalto, alle trasferte, alla consegna di commesse con previsioni di penali ecc.

## Imprese con meno di 15 lavoratori

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 predetto termine del 31 dicembre 2021.

Nelle imprese che occupato almeno 15 dipendenti, le imprese posso procedere alla sostituzione con una contratto a tempo determinato?

## Responsabilità disciplinare del lavoratore

**L'accesso del lavoratore ai luoghi di lavoro** in assenza del possesso del green pass può comportare anche conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore (*rectius* Contrattazione Collettiva).

Si pensi al lavoratore che accede ai luoghi di lavoro senza sottoporsi alla verifica o che utilizzi un green pass falso.

E se il green pass scade durante la prestazione lavorativa (nel caso di tampone)?

## Sanzioni

I datori di lavoro inadempienti sui controlli e che non hanno predisposto le modalità di verifica rischiano una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro.

Il lavoratore che accede al luogo di lavoro e viene rinvenuto privo di green pass, rischierà una sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro. (Alla sanzione pecuniaria potrebbero aggiungersi le ulteriori sanzioni disciplinari eventualmente previste dal contratto collettivo di settore applicato).

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

# Smart Working

**Smart Working:** la norma non dice nulla sul diritto del lavoratore sprovvisto del green pass di poter svolgere (anche se compatibile) la propria prestazione in modalità di lavoro agile.

- Se la ratio della norma è quella di incentivare la vaccinazione sembrerebbe plausibile negare tale possibilità.
- Se la ratio della norma è quella di ridurre il rischio del contagio sembrerebbe logico permettere al lavoratore senza green pass di continuare a lavorare in modalità smart working.
- Se il divieto di svolgere l'attività lavorativa è collegata al concetto di «luogo di lavoro» (ben diverso da sede di lavoro) allora non sarebbe possibile assecondare la norma e quindi il lavoratore andrebbe considerato assente ingiustificato.

# Smart Working

Bozza linee guida nel settore pubblico: **si al lavoro agile solo con il green pass** (fonte il Messaggero 6 ottobre 2021)

## FAQ Governo

Chi lavoro sempre in smart working deve avere il green pass? No, perché il green pass serve per accedere ai luoghi di lavoro. **In ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass.**

## Protocollo anti-COVID 19

La norma non impone alcun obbligo di condividere le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche con il Comitato previsto dal Protocollo sicurezza.

Ciò significa che non è richiesta alcuna informativa.



Potrebbe essere consigliabile condividere le modalità con tutti i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza anche in riferimento ai protocolli anticontagio.