



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 28/09/2021

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

OGGETTO: GREEN PASS obbligo per tutti i lavoratori dal 15 ottobre 2021

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge n. 127 del 2021 che impone di possedere e mostrare su richiesta il green pass nei luoghi di lavoro, pubblici e privati.

L'obbligo di ingresso in ufficio con il green pass **scatta, dunque, dal 15 ottobre per tutti i dipendenti pubblici e per chi svolge un'attività lavorativa nel settore privato. L'obbligo vale anche per le partite IVA.**

Nel settore privato **i controlli sono demandati ai datori di lavoro**, i quali dovranno attrezzarsi affinché nei locali aziendali accedano solo i lavoratori muniti di certificazione verde. L'inottemperanza agli obblighi organizzativi e di controllo da parte dei datori di lavoro è punita con sanzioni pecuniarie.

Anche per i lavoratori privi di green pass che accedono comunque al luogo di lavoro è prevista una sanzione amministrativa, oltre alle ulteriori sanzioni disciplinari come da CCNL di settore.

Il green pass si ottiene:

- in caso di vaccinazione;
- nei casi di tampone antigenico o molecolare (anche salivare molecolare) negativo (la certificazione avrà validità per 48 o 72 ore dall'ora del prelievo), secondo le previsioni del Ministero della Salute;
- infine, nei casi di guarigione da Covid-19.

N.B. Si precisa che l'obbligo di possedere e mostrare, su richiesta, il Green Pass non deve confondersi con l'obbligo vaccinale, ad oggi non generalizzato. Il certificato verde, infatti, non è un documento sanitario, bensì un semplice certificato che attesta: l'avvenuta vaccinazione anti COVID-19; la guarigione da COVID-19; oppure, l'effettuazione di test con esito negativo (Cfr. ANMA, Nota 3 settembre 2021).

00144 Roma – Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it





Green pass nei luoghi di lavoro

Gli articoli 1 e 3 del decreto legge 21 settembre 2021 n. 127 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” (G.U. n. 226 del 21 settembre 2021), prevedono che, a far data dal 15 ottobre 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (identificato nella data del 31 dicembre 2021), è obbligatorio essere in possesso e mostrare su richiesta la c.d. certificazione verde Covid-19, sia nei luoghi di lavoro pubblici, che in quelli privati.

Spetta dunque al datore di lavoro organizzare l’attività aziendale e controllare che siano rispettate tutte le misure idonee ad assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro. A tal fine, il datore di lavoro – sia pubblico, che privato – deve implementare un sistema di screening dei lavoratori.

Il possesso e l’esibizione su richiesta del Green Pass sono, dunque, prerequisiti essenziali per accedere ai luoghi di lavoro.

Controlli e sanzioni per i datori di lavoro non in regola

Così come per il lavoro pubblico, anche per quello privato sono i datori di lavoro a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni. **Il decreto prevede espressamente che entro il 15 ottobre 2021 i datori di lavoro debbano aver definito le modalità per lo svolgimento delle verifiche.**

Posto l’obbligo di controllo, sembra che il datore di lavoro possa scegliere le modalità operative che meglio si adattano all’ambiente di lavoro nel quale opera.

All’art. 3 del decreto si legge che **“ove possibile” i “controlli siano effettuati al momento dell’accesso ai luoghi di lavoro”**. Non sembra, quindi, che il dettato normativo escluda la possibilità di eseguire i prescritti controlli **in un momento successivo rispetto all’accesso in sede da parte dei lavoratori.**

I datori di lavoro devono, altresì, **individuare con un atto formale i soggetti incaricati dell’accertamento e della contestazione per le eventuali violazioni.**

Varie potranno essere, quindi, le modalità prescelte per verificare il possesso del Green Pass da parte dei lavoratori. La tecnica operativa di screening terrà inevitabilmente conto dell’organizzazione aziendale e del numero dei dipendenti.

A fini meramente esemplificativi, si rappresenta che le aziende potrebbero effettuare il controllo della certificazione verde Covid-19 mediante: – i tradizionali sistemi elettronici di rilevamento





delle presenze, nella loro versione aggiornata; – la scansione del codice QR tramite l’App ministeriale; – oppure, potrebbero optare per la verifica a campione dei lavoratori.

Il controllo all’ingresso rimane, per evidenti ragioni di opportunità pratica, la misura da prediligere. Qualora, infatti, un lavoratore dovesse risultare positivo al Covid-19, sarà indubbiamente più semplice per l’azienda provare agli enti preposti la propria estraneità rispetto al momento del contagio. Se il datore di lavoro ha lo storico degli ingressi in azienda – dai quali si potrà evincere la “negatività” al Covid-19 di ciascun dipendente -, sarà più complesso dimostrare che il contagio sia avvenuto sul luogo di lavoro.

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

Sanzioni per i lavoratori non in regola

Il decreto prevede che **“chiunque” svolga una attività lavorativa nel settore privato ha l’obbligo di possedere e di mostrare su richiesta il Green Pass**.

I lavoratori che comunicano di non avere la certificazione verde Covid-19 o che ne risultino privi al momento dell’accertamento sul luogo di lavoro, **sono considerati assenti senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde, mantenendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro**.

Nel settore privato l’assenza ingiustificata scatta fin dal primo giorno, deve essere comunicata immediatamente al lavoratore interessato ed è efficace fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza.

L’assenza ingiustificata comporterà l’assenza di retribuzione o altro compenso fino alla presentazione della certificazione verde, ovvero fino alla cessazione dello stato di emergenza (31 dicembre 2021). In ogni caso, precisa il decreto, **“senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro”**.

Se, invece, il lavoratore accede comunque 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**.

Il legislatore, in linea con la ratio del provvedimento – volto a tutelare la salute come bene comune – sembra voler condannare la condotta di coloro (lavoratori compresi) che mettono a repentaglio la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro.





S T U D I O B A L D I

pag. n°4/4

Sostituzione in aziende con meno di 15 dipendenti

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, è prevista una disciplina volta a consentire al datore di lavoro di sostituire temporaneamente il lavoratore privo di Green Pass.

Dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione verde, il datore di lavoro potrà 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, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Non è previsto, quindi, il licenziamento, ma la sola sostituzione temporanea.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

