

Gentili Clienti
Loro Sedi

Verona, 27/09/2021

Oggetto: certificazione verde COVID-19 (cd. “green pass”) in ambito lavorativo privato – D. L. 21/09/2021 n. 127.

Gentili Clienti,

è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21 settembre 2021 il decreto-legge n. 127/2021 avente ad oggetto “*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*”.

Tale decreto ha esteso al settore privato l'obbligo del green pass, prevedendone l'obbligo dal prossimo 15 ottobre e sino al 31 dicembre 2021.

Fermo restando che sono stati annunciati chiarimenti e circolari da parte del Governo e ministeri competenti, che dovrebbero chiarire alcuni aspetti pratici, si ritiene utile fornire una prima sintesi operativa del testo del decreto legge.

- Che cos'è il green pass?

Il green pass (ovvero: certificazione verde Covid-19) è un documento cartaceo o elettronico che attesta che una persona abbia uno di questi tre requisiti:

- 1) sia stata vaccinata per il Covid-19;
- 2) sia negativa a test antigenico rapido eseguito nelle ultime 48 ore o a test molecolare eseguito nelle ultime 72 ore;
- 3) sia guarita dal Covid-19 negli ultimi sei mesi.

- Chi deve essere in possesso del green pass?

Chiunque svolga una attività lavorativa, anche sulla base di contratti esterni (ad esempio collaboratori con partita iva).

Gli unici soggetti ad essere esclusi dall'obbligo di presentare il green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro saranno coloro che sono esentati dalla vaccinazione a fronte di idonea certificazione medica, rilasciata sulla base dei criteri definiti dal Ministero della Sanità.

- Durata dell'obbligo

Al momento dal 15 Ottobre 2021 al 31 Dicembre 2021.

- Chi è che deve controllare?

L'onere del controllo è a carico dei datori di lavoro, che entro il 15 Ottobre, devono definire le modalità operative del controllo, che può anche essere effettuato a campione (tale modalità, peraltro, è preferibilmente da riservarsi ad aziende di grosse dimensioni ed è altrimenti sconsigliata).

Con atto formale (quindi non “a voce”) il datore di lavoro deve individuare:

- 1) i soggetti incaricati a effettuare i controlli;

- 2) i luoghi aziendali dove verranno svolti i controlli (è preferibile, se possibile, che i controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavori);
- 3) i periodi temporali in cui verranno effettuati i controlli (preferibilmente all'inizio del turno).

- Se il datore di lavoro vuole delegare il controllo, anziché farlo personalmente, cosa deve fare?

Il datore di lavoro è tenuto entro il 15 di ottobre a nominare i delegati i quali dovranno essere formati in modo specifico per tutto quello che attiene alla modalità di verifica. Di tutto questo deve essere dato evidenza in caso di controlli.

Quindi il delegato deve:

- essere formato sulle modalità di controllo (tramite app “VerificaC19”);
- essere formalmente delegato con atto di nomina da parte del titolare.

Importante: Per il momento non è stato chiarito se sia possibile per l'azienda, fornendo al lavoratore idonea informativa ed acquisendo il necessario consenso scritto ai fini della conformità con i diritti connessi al trattamento dei dati personali, rilevare al primo controllo la data di scadenza della certificazione, in modo da evitare la reiterazione di controlli identici. Tale modalità di controllo, che eventualmente dovrà far parte delle predette modalità operative che l'azienda deve attuare entro il 15 ottobre, auspicabilmente sarà oggetto di una delle circolari in via di emanazione.

Allo stato, in assenza di chiarimenti, si ritiene non sia possibile ed anzi, in caso di controllo, tale comportamento da parte del datore di lavoro sia contrario alla normativa in tema di privacy.

- Il lavoratore può opporsi al controllo in nome della privacy?

No, non può.

- Come deve avvenire il controllo?

Esclusivamente mediante la lettura del codice a barre bidimensionale, esclusivamene utilizzando l'applicazione “VerificaC19”

- Sono previste sanzioni per i datori di lavoro?

Sì, ovvero:

- 1) la mancata predisposizione entro il 15 ottobre 2021 delle modalità di verifica del green pass e la mancata effettuazione delle verifiche sui lavoratori è punita con la sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro. In caso di reiterata violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima;
- 2) la mancata osservanza di un ordine legalmente dato per impedire l'invasione o la diffusione di una malattia infettiva dell'uomo: arresto da 3 mesi a 18 mesi e ammenda da euro 500 ad euro 5.000;

- Sono previste sanzioni per i lavoratori?

Sì.

Nel caso in cui i lavoratori comunicano di non essere in possesso del green pass ovvero quando risultino privi dello stesso al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, devono essere considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non

oltre il 31 dicembre 2021 (salvo proroghe), senza ulteriori 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.

Nel caso in cui accedano ai luoghi di lavoro in violazione dei loro obblighi sono puniti con la sanzione amministrativa di euro da 600 a 1.500 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo le discipline di settore.

- Entro quale termine un lavoratore non vaccinato e che non abbia contratto l'infezione da Covid-19 deve fare la prima dose di vaccino?

Il termine ultimo è il 30 settembre 2021, visto che la certificazione è valida dal quindicesimo giorno successivo alla somministrazione della prima dose (a differenza del lavoratore che abbia contratto l'infezione e a cui sia stata somministrata una sola dose: in tal caso la validità è dal giorno della somministrazione).

Se non lo farà entro tale termine dal 15 ottobre 2021 non potrà accedere ai luoghi di lavoro **se non** esibendo il green pass ottenuto a seguito di un test antigenico rapido (validità: 48 ore) o molecolare negativo (validità: 72 ore). Successivamente al 15 ottobre 2021 il lavoratore potrà accedere ai luoghi di lavoro con green pass solo dopo 15 giorni dalla somministrazione di una dose di vaccino, ovvero sempre con un test effettuato entro le 48 ore precedenti.

- In caso di tampone che scada durante il turno di lavoro, posso far finire il turno al lavoratore?

No, allo scadere delle 48 o 72 ore il lavoratore che sia privo di certificazione deve essere immediatamente allontanato.

- L'azienda deve pagare il tampone al dipendente non vaccinato?

No, l'azienda non è obbligata a sostenere il costo per i tamponi del dipendente, trattandosi di scelta personale del dipendente.

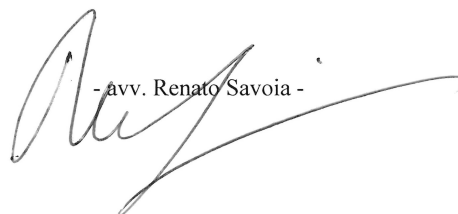
L'azienda può volontariamente decidere di sostenerne il costo, ma non è un obbligo.

- Possibilità per le aziende con meno di 15 dipendenti di sostituire i lavoratori assenti per mancato possesso del green pass

Per le sole imprese con meno di quindici dipendenti, il datore di lavoro, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata del lavoratore (così è considerata l'assenza di green pass), può sostituirlo con altro lavoratore assunto con contratto a tempo determinato di durata non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021, sospendendo il lavoratore senza certificazione verde COVID-19 per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale necessità di chiarimenti.

Cordiali saluti.



- avv. Renato Savoia -