



Carlo Cecchi

Dottore Commercialista
Revisore Contabile

Filippo Rosi

Dottore Commercialista
Revisore Contabile

Elena Mannelli

Dottore Commercialista
Revisore Contabile

Prato, 14 ottobre 2021

Ai Signori Clienti

Loro Sedi

=====

Circolare n. 35/2021

Oggetto: estensione dell'obbligo di "green pass" a tutti i lavoratori del settore privato - art. 3 del D.L. 127/2021 - decorrenza dal 15.10.2021

L'art. 3 del D.L. 127/2021, introducendo l'art. 9-septies al D.L. 52/2021, dispone 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 (cosiddetto "green pass"), ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.

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

Durata temporale

L'obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro si applica dal 15.10.2021 e fino al 31.12.2021, data in cui, salvo proroghe, terminerà lo stato di emergenza sanitaria.

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 anche 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.

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.

I soggetti che lavorano sempre in *smart working* non hanno l'obbligo di *green pass*, in quanto la certificazione verde serve per accedere ai luoghi di lavoro. Il lavoro agile non può, tuttavia, essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo in questione.

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, comma 4, del D.L. 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 comma 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:

- definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, da effettuare prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro;
- individuare 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 regola 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, dispone 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.

Ai sensi dell'art. 9-octies del D.L. 52/2021, introdotto dall'art. 3, comma 1, del D.L. 139/2021, 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*.

Conseguenze del mancato possesso del *green pass*

L'art. 9-*septies* del D.L. 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 31.12.2021, 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.

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, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31.12.2021.

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

Sanzioni

Qualora il lavoratore acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti dal D.L. 127/2021, sarà 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.

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, commi 1, 3, 5 e 9, del D.L. 19/2020 convertito, che dispone una sanzione da 400,00 a 1.000,00 euro.

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 D.L. 127/2021.