



NOTA DI AGGIORNAMENTO NR. 22/2021

Roma, 14/10/2021

Oggetto:	DISPOSIZIONI URGENTI SULL'IMPIEGO DI CERTIFICAZIONI VERDI (GREEN PASS) COVID-19 IN AMBITO LAVORATIVO
Destinatari:	LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO (ART.3 dl127/2021)
Scadenza:	dal 15/10/2021
Come adempiere:	CHECK LIST – MODELLI OPERATIVI LE RISPOSTE AI QUESITI PIU' FREQUENTI IN FONDO AL DOCUMENTO;

Facciamo seguito alla nostra Nota operativa di Aggiornamento n. 21 (si veda anche il sito web dello studio) per ricordare che da domani 15/10/2021 e fino al 31/12/2021 vige l'**obbligo di accedere nei luoghi di lavoro** esclusivamente con un certificato verde Covid-19 (cosiddetto **Green Pass**) in corso di validità.

Segnaliamo l'importanza per chi non si fosse organizzato, di procedere alla compilazione dei moduli allegati nella precedente nostra nota, conferendo gli incarichi e le deleghe necessarie per l'attivazione dei controlli con l'adozione delle opportune policy aziendali.

Riteniamo utile, a tal proposito, procedere qui di seguito a riepilogare una **check list**, lato datore di lavoro, per verificare se si è pronti all'attuazione di questa disposizione di legge.

In particolare, vediamo quali sono i documenti che il datore di lavoro deve predisporre prima e durante il periodo di vigenza della norma che entra in vigore come detto da domani 15 ottobre e, per il momento, terminerà i suoi effetti a fine 2021¹.

1 - Redazione del protocollo con le modalità organizzative

Il primo e, a nostro avviso, il più importante documento che deve essere predisposto è il protocollo con il quale il datore di lavoro deve identificare le modalità organizzative ed operative, relativamente ai **controlli che dovranno essere effettuati** per verificare la validità del Green pass.

In particolare, all'interno del **regolamento aziendale** dovranno essere evidenziati questi aspetti:

- Quali sono i **soggetti interessati al controllo**. Si dovranno prendere in considerazione non soltanto i dipendenti ma anche altri soggetti che quotidianamente accedono in azienda a fini

¹ (articolo 9-septies del decreto legge 52/2021, introdotto dall'art. 2 del decreto legge n. 127/2021).

- lavorativi o formativi come, ad esempio, somministrati, lavoratori di ditte in appalto (es. addetti alle pulizie), tirocinanti, distaccati, collaboratori, artigiani, professionisti, ecc.;
- Il comportamento che dovranno tenere i **soggetti esentati** alla presentazione del Green pass ed in possesso di un certificato medico che evidenzia l'esenzione;
- Chi sono i **soggetti delegati**, dal datore di lavoro, ad effettuare legittimamente il controllo del Green pass. Soggetti che dovranno essere formalmente nominati dietro volontaria adesione;
- Quale dovrà essere il comportamento del lavoratore all'accesso dei locali aziendali (presentazione del certificato verde e, in caso di richiesta, di documento di riconoscimento);
- Le **modalità di verifica** del Green pass (esempio: controllo "a tappeto" per tutti i lavoratori da effettuarsi all'ingresso dei locali aziendali; controllo "a campione", con l'indicazione del numero dei lavoratori che quotidianamente saranno controllati; ecc.);
- Le conseguenze in caso di **mancato possesso** del Green pass in corso di validità;
- Le conseguenze, anche di natura disciplinare, in caso di avvio della prestazione lavorativa, **all'interno dei locali aziendali**, da parte dei lavoratori che non hanno un Green pass in corso di validità.

Si allega il fac simile adottato dallo studio [**modello 1 o in alternativa modello 2**].

E' opportuno, a nostro avviso, procedere anche con il redigere un Verbale informativo con i lavoratori, nel caso venga effettuato un incontro per illustrare le novità normative e le modalità organizzative.

Anche per questo adempimento si allega fac simile da modificare opportunamente [**modello 3**].

□ 2 Nomina dei soggetti delegati al controllo del Green pass

Il secondo documento, preventivo all'avvio dei controlli, deve essere la lettera di nomina dei soggetti abilitati ad effettuare il controllo del certificato verde COVID-19 (si veda allegato 2 precedente nota informativa).

Il documento dovrà contenere anche una **informativa** che evidenzia le modalità di controllo delle persone che accederanno, per motivi sia lavorativi che formativi, all'interno dei locali aziendali.

La nomina dovrà essere confermata dall'**assenso della persona nominata**, che potrà essere anche un **soggetto esterno all'azienda**.

N.B. Nel caso in cui il soggetto nominato sia un **dipendente**, si ritiene che esso non sia obbligato ad adempiere al compito assegnatogli ma potrà comunque rifiutare l'incarico, senza che l'azienda possa aprire un procedimento disciplinare nei suoi confronti.

Si segnala che le verifiche ad opera dei delegati può avvenire con le seguenti modalità:

Verifica di tutto il personale all'atto dell'ingresso in azienda

L'azienda, tramite personale debitamente incaricato, provvederà al controllo di tutti i lavoratori all'atto dell'accesso in azienda; il lavoratore dovrà pertanto esibire al personale incaricato al controllo copia del proprio green pass (in formato elettronico o cartaceo). Sarà comunque consentito un controllo aggiuntivo a campione nell'arco della giornata lavorativa.

Verifica a campione all'ingresso in azienda

L'azienda, tramite personale debitamente incaricato, provvederà al controllo a campione di alcuni lavoratori all'atto dell'accesso in azienda in misura non inferiore al 30 % della forza lavoro. Sarà registrata l'esecuzione del controllo in modo tale da garantire che tutta la popolazione lavorativa sia periodicamente verificata a rotazione. Il lavoratore dovrà pertanto esibire al personale incaricato al controllo copia del proprio green pass

Verifica a campione nell'arco della giornata lavorativa

L'azienda, tramite personale debitamente incaricato, provvederà al controllo a campione di alcuni lavoratori nel corso della giornata lavorativa in misura non inferiore al 30 % della forza lavoro. Sarà registrata l'esecuzione del controllo in modo tale da garantire che tutta la popolazione lavorativa sia periodicamente verificata a rotazione. Il lavoratore dovrà pertanto esibire al personale incaricato al controllo copia del proprio green pass.

Le attività di verifica devono limitarsi al controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione e non possono comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario. Pertanto, non è consentito accedere alle informazioni in merito ai motivi del rilascio della certificazione, né alla relativa scadenza.

□ 3 Lettera ai lavoratori per comunicare l'avvio dei controlli

Il terzo documento, anch'esso preventivo all'avvio dei controlli, è una comunicazione che il datore di lavoro potrà fare a tutti i lavoratori per renderli edotti di questo nuovo obbligo. In pratica, dovrà spiegare, con parole semplici e comprensibili, questo nuovo adempimento che prescrive l'obbligo di possedere e mostrare il Green pass prima di accedere ai locali aziendali ed effettuare la prestazione lavorativa [modello 4].

Per quanto **non sia un documento obbligatorio**, sarà comunque apprezzato dai lavoratori, i quali potranno avere contezza dell'organizzazione che si è dato il proprio datore di lavoro per gestire questo obbligo normativo ed avere evidenza delle modalità di controllo che verranno effettuate. Ciò servirà anche come promemoria per i lavoratori, i quali dovranno ricordarsi di prendere con sé il certificato (cartaceo o digitale), al fine di evitare che possano essere allontanati dai locali aziendali e perdere, così, una giornata di lavoro in termini retributivi.

Alla comunicazione potrà essere allegato anche il Regolamento di cui al punto **(1) della presente** check list con le specifiche di controllo che il datore di lavoro si è dato.

È possibile che il datore di lavoro, per motivi organizzativi, richieda al lavoratore di **informare preventivamente** l'ufficio o il referente del personale sul possesso (o meno) del Green pass. Ciò al fine di organizzare al meglio l'attività produttiva e per evitare che il lavoratore acceda ai locali con ripercussioni anche di natura disciplinare.

La richiesta di informazioni, sul possesso o meno del Green pass, potrà avere una delle tre risposte e un conseguente comportamento del datore di lavoro:

1.il lavoratore dichiara il possesso del Green pass

Comportamento del datore di lavoro: il lavoratore verrà inserito nell'elenco dei lavoratori che dovranno essere sorteggiati per i controlli (qualora il controllo avvenga "a campione").

2.il lavoratore dichiara di non essere in possesso del Green pass

Comportamento del datore di lavoro: andrà inviata una lettera al lavoratore evidenziando le ripercussioni normative, contrattuali ed economiche del mancato possesso del Green pass e invitandolo a non venire in azienda. Inoltre, il lavoratore verrà incluso nell'elenco dei soggetti privi di Green pass, per i quali dovrà essere previsto un controllo "a tappeto" oltre che la disabilitazione dell'eventuale badge per l'accesso, fino alla presentazione di regolare certificato verde.

3. il lavoratore dichiara di possedere un certificato medico di esenzione. In questo caso, dovrà scansionarlo ed inviarlo all'Ufficio del personale.

Comportamento del datore di lavoro: dopo aver verificato la conformità del certificato medico a quanto prescritto dal Ministero della Salute, nella circolare n. 35309 del 4 agosto 2021, il lavoratore andrà escluso dalla lista dei soggetti da controllare, per il periodo di validità del certificato. È il caso, comunque, di inviare una lettera al lavoratore con la quale gli verranno comunicate, in maniera puntuale, le modalità di interazione che dovrà avere con gli altri soggetti presenti all'interno dell'azienda, avendo cura di rispettare le prescrizioni previste dal Protocollo anticontagio negli ambienti di lavoro, del 6 aprile 2021, eventualmente riviste dal comitato di sicurezza previsto all'interno dell'azienda.

La comunicazione inviata dal lavoratore, con la quale informerà l'azienda del mancato possesso del Green pass, non comporterà **ripercussioni di natura disciplinare**, ma servirà per portare a conoscenza di quest'ultima la presenza o meno del lavoratore nei successivi giorni.

La richiesta di informazione è altresì legittimata da quanto previsto dall'articolo 9-octies, del decreto legge n. 52/2021 (introdotto dal decreto legge n. 139/2021), con il quale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore, preventivamente, una comunicazione relativa al possesso del certificato verde Covid-19. La comunicazione del lavoratore dovrà essere fornita con un **preavviso necessario** a soddisfare le predette esigenze organizzative.

4 Lista dei lavoratori da controllare

Dal 15 ottobre, in relazione alle modalità organizzative che si sarà dato il datore di lavoro, i soggetti nominati alle verifiche dovranno posizionarsi nei **luoghi deputati al controllo** ed effettuare le dovute verifiche.

Per fare ciò, il delegato ai controlli dovrà avere con sé preferibilmente:

- la lista dei lavoratori da controllare, in base ai criteri previsti nel Regolamento aziendale;
- la lista dei lavoratori che hanno dichiarato di non avere un Green pass in corso di validità.

Si ricorda che **SONO soggetti ai controlli**:

- I praticanti e gli stagisti, poiché la norma include tra i soggetti obbligati, oltre che i lavoratori, anche i soggetti in formazione.
- Il lavoratore somministrato
- Soci, amministratori e coadiuvanti familiari
- Il libero professionista e il lavoratore autonomo, quando accedono ai luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa, anche questi soggetti dovranno essere debitamente informati sulle procedure e modalità di controllo strutturate.
- I fornitori che prestano i propri servizi a un'azienda e che per questo devono accedere alle sedi della stessa;
- I corrieri che recapitano all'interno dell'azienda pacchi, posta pubblica e privata e merci;0

Mentre **NON SONO** soggetti a controllo:

- I soggetti esentati dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica, non scaduta, rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute; tale categoria non è tenuta a effettuare neanche i tamponi
- I lavoratori che operano esclusivamente in regime di smart working. Si segnala che non è possibile adottare lo smart working quale alternativa al green pass;
- coloro che accedono ai luoghi di lavoro per motivi diversi dallo svolgimento di attività lavorativa (es. cliente di un negozio, ecc.).

A riguardo si allega il fac simile della comunicazione da inviare ai vari fornitori [modello 5]

Il titolare dell'attività deve controllare il pass dei propri eventuali dipendenti **ma non deve richiederlo ai clienti**, né questi ultimi sono tenuti a chiederlo a chi svolge l'attività lavorativa in questione.

5 Lettera di allontanamento

Qualora durante i controlli - effettuati con il software “VerificaC19” ovvero con il software messo a disposizione dal Ministero della Salute – il soggetto incaricato del controllo dovesse appurare la mancanza di un Green pass in corso di validità, dovrà fornire al lavoratore una lettera con la quale lo informa che dovrà **allontanarsi dai locali aziendali** e come verranno trattate le **giornate di assenza** dalla prestazione lavorativa (assenza ingiustificata e mancato pagamento della retribuzione e di qualsiasi altro compenso o emolumento, comunque denominato, collegato alla prestazione lavorativa non svolta).

Inoltre, dovrà comunicare l'**esito del controllo all'Ufficio Personale o al responsabile**, in quale predisporrà la voce paga per i giorni di assenza ingiustificata.

Si ricorda ancora che i lavoratori privi di *green pass* saranno considerati assenti ingiustificati, ma non avranno conseguenze disciplinari e manterranno il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi (si ipotizzi un lavoratore non controllato al momento dell'accesso e trovato in seguito sprovvisto di *green pass*), oltre a essere passibile di sanzione amministrativa, può essere interessato anche da conseguenze disciplinari.

Durante l'assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per i giorni di assenza il lavoratore, pertanto, non matura il diritto nemmeno a oneri differiti, quali Tfr, mensilità aggiuntive, ferie e permessi. Si ritiene che non debbano nemmeno essere versati i contributi previdenziali, stante l'assenza di retribuzione.

6 Lettera di contestazione disciplinare

Se il controllo è avvenuto all'interno dei locali aziendali, e non al momento dell'accesso, per il lavoratore trovato privo di Green pass in corso di validità si potrà avviare un **procedimento disciplinare**, in quanto ha violato quanto disposto nel regolamento aziendale, di cui era a conoscenza.

Inoltre, il datore di lavoro potrà, eventualmente, evidenziare la **violazione anche al Prefetto** della provincia ove ha sede l'azienda, al fine di valutare l'applicazione della possibile sanzione ²(**sanzione**

² prevista dal comma 9, dell'articolo 9-septies, del decreto legge n. 52/2021

amministrativa da 600 a 1.500 euro in caso di accesso ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso del Green pass).

□ 7 Nuove modalità di controllo automatizzato

Con un aggiornamento in data di ieri al DPCM del 17 giugno 2021, il Governo ha previsto alcune modifiche alle modalità di controllo del Green pass. Queste le novità:

- a) i soggetti preposti alla verifica del certificato verde Covid-19 potranno **richiedere in anticipo**, rispetto alla prestazione lavorativa, l'informativa sul possesso del Green pass a particolari categorie di lavoratori (es. lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in base a turnazioni o lavoratori connessi all'erogazione di servizi essenziali), ciò al fine di contemperare specifiche esigenze di natura organizzativa.
- b) il Ministero della salute renderà disponibili, ai datori di lavoro, **specifiche funzionalità** che consentono una **verifica quotidiana e automatizzata** del possesso delle certificazioni verdi in corso di validità del personale effettivamente in servizio, di cui sia previsto l'accesso ai luoghi di lavoro. Queste le funzionalità che saranno previste:

Il nuovo applicativo, attraverso la tessera sanitaria, permetterà di leggere i dati messi a disposizione dal ministero della Salute per una verifica quotidiana e automatica del pass.

Per "assicurare un'efficace ed efficiente" verifica del Green Pass a lavoro, il ministero della Salute renderà, a breve, disponibili ai datori di lavoro "specifiche funzionalità" in modo che i controlli quotidiani siano automatizzati.

Nelle more l'app Verifica C19 sarà l'unico strumento attivo e, pertanto, in una primissima fase non sarà possibile attuare controlli massivi e "anticipati".

L'app rivelerà solo il "possesso" della Certificazione "in corso di validità", senza specificare "ulteriori informazioni". Il nuovo DPCM che modifica il precedente del 17 giugno 2021 prevede, si legge nell'art. 1, l'utilizzo di "un pacchetto di sviluppo per applicazioni" rilasciato "dal ministero della Salute, con licenza open source" che potrà essere integrato "nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione delle presenze". La nuova applicazione integra il sistema di controllo della certificazione verde già in vigore in diversi luoghi, dai ristoranti ai cinema, musei e palazzetti sportivi. Superando, tuttavia, l'app VerificaC19, l'obiettivo dichiarato dall'Esecutivo è quello di rendere il controllo dei Green Pass un meccanismo automatico, in modo che da evitare ritardi e code all'ingresso dei luoghi di lavoro (come evidenziato nelle risposte alle domande frequenti sui DPCM riguardanti Green Pass e ambito lavorativo pubblicate il 12 ottobre 2021 sul sito del Governo).

Dei 4 sistemi di verifica elencati nel DPCM il più rapido, destinato ai datori di lavoro privati, è proprio quello che si azionerà attraverso l'INPS. Il procedimento di controllo si impernia sulla tessera sanitaria (TS) e sulla piattaforma nazionale Dgc gestita da Sogei.

I delegati al controllo accreditati potranno inserire nel portale INPS, anche massivamente, i codici fiscali dei dipendenti da esaminare e sarà poi l'INPS a inoltrare le richieste alla piattaforma Sogei.

Le verifiche potranno essere, in quest'ultima ipotesi, effettuate in "anticipo", anche per una lunga lista di collaboratori e le risposte giungeranno ancor prima dell'effettivo accesso sul luogo di lavoro.

- c) altro aspetto degno di rilievo riguarda le tempistiche: la certificazione verde potrà essere richiesta al lavoratore con anticipo di non oltre 48 ore. Una misura che risponde alle esigenze organizzative e di pianificazione dei turni "anche in relazione agli obblighi di lealtà e di collaborazione derivanti dal rapporto di lavoro".

- d) inoltre, tra le indicazioni anche quella di assoluto divieto di conservare il QR code rilevato dalle piattaforme digitali o dalle apposite app.
App per il controllo del green pass
- e) Nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi Covid- 19 da parte della piattaforma nazionale DGC, i soggetti interessati potranno comunque avvalersi dei **documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale**, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta che attestano o refertano una delle condizioni per il rilascio del certificato verde Covid-19.
- f) Nel caso in cui, all'esito delle verifiche effettuate con le nuove modalità di verifica descritte al punto b), l'interessato non risulti in possesso di una certificazione verde COVID-19 in corso di validità, lo stesso ha diritto di richiedere che la verifica della propria certificazione verde COVID-19 sia nuovamente effettuata al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'**applicazione "VerificaC19"**.

A livello operativo, in caso di controlli, al fine di fornire la prova di aver effettuato i controlli prescritti, potrebbe essere utile utilizzare un registro delle rilevazioni giornaliere come i modelli che si allegano per le rilevazioni dei lavoratori interni ed esterni [modello 5 e 6]. Tale modalità consente al datore di lavoro di documentare anche le verifiche effettuate mediante campionatura giornaliera.

Poiché il possesso del *green pass* è un obbligo di legge che incombe sui lavoratori, il costo del tampone deve rimanere a loro carico. Come trattamento di miglior favore, il datore di lavoro potrebbe rimborsare il costo del tampone (piena imponibilità fiscale o contributiva) oppure utilizzare il *welfare* aziendale (ad esempio, mediante convenzione con una determinata farmacia con oneri sostenuti interamente dal datore di lavoro).

RISPOSTE AI QUESITI PIU' FREQUENTI

Di seguito cerchiamo di dare risposta ai numerosi quesiti pervenuti in materia, tenuto conto che il testo di legge, in molti passaggi, si presta a più letture e, al momento, non sono stati emanati chiarimenti adeguati.

L'obbligo di *green pass* si applica a tutti?

L'obbligo di possesso ed esibizione del *green pass* si applica a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, nonché a coloro che svolgono attività di formazione e di volontariato. L'obbligo si applica anche a coloro che svolgono la prestazione lavorativa sulla base di contratti esterni, nonché ai lavoratori autonomi e ai collaboratori non dipendenti. Non sono inclusi nel novero dei soggetti obbligati, invece, i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

La normativa in questione va coordinata con le previsioni previgenti, pertanto, in alcuni casi (ad esempio, ristoranti), anche i clienti che volessero consumare il pasto all'interno del ristorante devono essere in possesso del *green pass*.

Cosa si intende per lavoratori che prestano attività con contratti esterni?

La formulazione, effettivamente poco puntuale, sembra far riferimento anche alle varie forme di intermediazione, come l'appalto e il trasporto.

I praticanti e gli stagisti devono avere il *green pass*?

Sì, poiché la norma include tra i soggetti obbligati, oltre che i lavoratori, anche i soggetti in formazione.

Il lavoratore somministrato deve avere il *green pass*? Chi ne verifica il possesso?

L'agenzia di somministrazione è tenuta a informare i lavoratori in ordine ai nuovi obblighi relativi al possesso di *green pass*: riguardo alla verifica preventiva alla sottoscrizione del contratto, si segnala che Assolavoro, con circolare n. 9/2021, di fatto invita le agenzie a non effettuare alcun controllo preventivo – anche in fase preassuntiva – presso la filiale: ad ogni modo, stanti anche le problematiche che potrebbero portare alla risoluzione del contratto di somministrazione, non sembra essere in contrasto con le disposizioni normative in materia la richiesta, da parte dell'agenzia, del possesso del *green pass* al momento dell'assunzione.

Riguardo all'onere di verifica, esso ricadrà sull'utilizzatore (che ovviamente dovrà rendere note anche ai somministrati le modalità di verifica del *green pass*), in quanto solo quest'ultimo può controllare l'accesso sul luogo di lavoro.

Soci, amministratori e coadiuvanti familiari hanno l'obbligo di *green pass*?

Sì, in quanto la norma viene applicata a chiunque svolga un'attività lavorativa.

Chi controlla il libero professionista o il lavoratore autonomo?

Il libero professionista o il lavoratore autonomo, quando accedono ai luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa, vengono controllati dai soggetti previsti dal D.L. 127/2021. Anche questi soggetti dovranno essere debitamente informati sulle procedure e modalità di controllo strutturate.

Il professionista o il lavoratore autonomo che non ha dipendenti ha l'obbligo di *green pass*?

Sì, in quanto l'obbligo è esteso a tutti coloro che prestano attività lavorativa. Il problema in questo caso è chi sarà il soggetto incaricato al controllo.

Chi controlla il titolare di un'azienda che opera al suo interno?

Il titolare dell'azienda, qualora presti attività lavorativa, verrà controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro della *colf* o della *badante* è tenuto a verificare che la dipendente abbia il *green pass*?

Sì.

Chi lavora sempre in *smart working* deve avere il *green pass*?

No, perché il *green pass* serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso, una *Faq* del Governo specifica che lo *smart working* non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di *green pass*. Anche i lavoratori in *smart working*, tuttavia, qualora anche occasionalmente si rechino sul luogo di lavoro, dovranno esibire il *green pass*.

In caso di appalto e trasporto il controllo dovrà essere effettuato dal datore di lavoro o dal committente?

Il controllo dovrà essere effettuato sia dal datore di lavoro diretto che dal committente. Ad ogni modo, il committente dovrà informare il datore di lavoro sulle modalità di controllo del *green pass*.

È necessario il possesso del *green pass* anche per il lavoratore che guida un camion e non accede in azienda?

Il lavoratore addetto al trasporto, se non entra nei locali aziendali, non potrà essere soggetto a verifica del possesso del *green pass*: tuttavia, qualora si rechi presso terzi, ad esempio presso un cliente per il deposito della merce, per poter accedere dovrà essere in possesso del *green pass*, con controllo a carico del datore di lavoro e del cliente presso il quale verrà svolta l'attività di consegna.

Per partecipare a un'assemblea sindacale è necessario il possesso del *green pass*? Il datore di lavoro ha degli obblighi di controllo?

Se la riunione viene effettuata in orario di lavoro può essere verificato il possesso del *green pass* per accedere ai locali aziendali.

Il possesso del *green pass* è necessario anche per le attività lavorative all'aperto?

La norma parla di obbligo di *green pass* per l'accesso nei luoghi in cui è svolta l'attività lavorativa, senza specificare se per essi debba intendersi il perimetro aziendale esterno o l'accesso all'interno dei locali aziendali. Poiché la norma non fa alcun riferimento ai luoghi al chiuso, si ritiene necessario dare un'accezione estensiva alla nozione di luogo di lavoro, comprendendo, pertanto, tutto il perimetro aziendale e, quindi, anche i luoghi all'aperto.

Per l'accesso agli uffici giudiziari è necessario il possesso del *green pass*?

Magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, avvocati e procuratori dello Stato, componenti delle Commissioni tributarie e magistrati onorari sono tenuti al possesso del *green pass*. Le prescrizioni non si applicano agli avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle Amministrazioni della giustizia, testimoni e parti del processo.

Per la consumazione al tavolo nelle mense aziendali o in tutti i locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti pubblici e privati è necessario esibire il *green pass*?

Sì, per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti

solo se muniti di *green pass*, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei servizi sono tenuti a verificare il possesso del *green pass* con le modalità indicate dal D.P.C.M. 17 giugno 2021.

I tassisti hanno l'obbligo di controllare il *green pass* dei clienti?

No, i clienti non hanno l'obbligo di *green pass*.

I clienti che ricevono in casa un idraulico, un elettricista o un altro tecnico dovranno controllare il *green pass*?

In questo caso i clienti sono fruitori di un servizio e, pertanto, non sembra sussistere l'obbligo di esibizione di *green pass*. Resta fermo che è facoltà del cliente chiederne l'esibizione.

Gli obblighi per il datore di lavoro in materia di *green pass*, oltre che nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori, si estende anche a eventuali terze persone che accedono nei locali di lavoro? Ad esempio, la clientela di uno studio professionale?

No, l'obbligo previsto dal D.L. 127/2021 riguarda solo coloro che svolgono attività lavorativa, di formazione o di volontariato, fermo restando che vi possono essere obblighi (ad esempio, clienti di bar/ristoranti). Se, tuttavia, l'accesso comporta lo svolgimento di attività lavorativa (ad esempio, ispettori del lavoro/carabinieri) si ritiene necessario il possesso del *green pass* anche per tali soggetti.

Come posso controllare il possesso del *green pass* in un'azienda con cantieri dislocati sul territorio?

È possibile nominare un delegato al controllo presso ogni cantiere.

Come posso controllare il possesso del *green pass* in un'azienda con piccoli negozi dislocati in tutta Italia?

È possibile nominare un delegato al controllo presso ogni negozio.

L'obbligo di possesso del *green pass* vale anche per i lavoratori stranieri che, ai fini dell'accesso in Italia, non sono tenuti al possesso del *green pass*?

Attualmente sì. Sono al vaglio alcune ipotesi come il caso dei frontalieri extraUE (Repubblica di San Marino).

Se un dipendente lavora in una sede separata dell'azienda senza contatto con clienti, fornitori e altri dipendenti, è possibile farlo lavorare se privo di *green pass*?

L'obbligo di *green pass* vige per tutti i lavoratori occupati in locali aziendali, quindi si ritiene che tale obbligo valga anche per il lavoratore con proprio ufficio autonomo e senza contatti esterni o con altri lavoratori, in quanto accede ai locali aziendali.

Chi è esentato dalla campagna vaccinale dovrà comunque esibire *green pass* con tampone?

Ad oggi, in assenza di precisazioni da parte del Legislatore, la norma esenta tale tipologia di lavoratori dal possesso del *green pass*, quindi tale categoria non è tenuta a effettuare tamponi.

Quali modalità possono essere adottate per verificare i lavoratori che abitualmente prestano attività fuori sede, quali ad esempio manutentori o trasfertisti abituali?

In tale caso, il controllo dovrà essere effettuato quando i lavoratori transitano in azienda, specificando la fattispecie nell'apposita *policy* sui controlli e l'eventuale periodicità. In ogni caso, i lavoratori saranno soggetti a controlli nei luoghi di lavoro presso i quali svolgeranno l'attività.

Chi deve controllare il possesso del *green pass*?

L'obbligo di verifica del *green pass* grava sul datore di lavoro, che dovrà individuare le modalità operative più consone alla propria realtà aziendale e dovrà nominare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento del *green pass* e delle eventuali contestazioni delle violazioni in materia; le verifiche del possesso del *green pass* possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, per dare una più ampia tutela alla platea dei lavoratori.

Come viene verificato il possesso del *green pass*?

Per verificare il possesso del *green pass* deve essere utilizzata esclusivamente l'App "VerificaC19".

Il lavoratore delegato dal datore di lavoro a verificare il *green pass* è passibile di contestazione disciplinare qualora, nell'effettuare il controllo a campione, eluda volontariamente il controllo ad alcuni lavoratori?

Sì, se l'elusione è volontaria è passibile di procedura disciplinare, in quanto risulta un inadempimento contrattuale. Qualora i controlli siano effettuati a campione e non a tutti i lavoratori, sarà onere del datore di lavoro, tuttavia, dimostrare la volontà del lavoratore incaricato dei controlli a campione del *green pass* di non averli effettuati volontariamente su uno specifico soggetto.

Le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale potranno incorrere in sanzioni nel caso in cui un controllo delle Autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza *green pass*?

No, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi, come previsto dal D.L. 127/2021.

Da quando è valido il *green pass* dopo la prima dose?

Dopo la prima dose dei vaccini che ne richiedono 2, la certificazione è generata dal primo giorno dopo la somministrazione solo per i soggetti guariti dal COVID (senza precedente

malattia, ha validità dal 15° giorno successivo alla somministrazione) ed è valida fino alla seconda dose di richiamo.

Visto l'obbligo del *green pass*, nelle aziende si potrà derogare alla regola del metro di distanziamento, dell'utilizzo della mascherina e degli altri protocolli COVID-19 vigenti?

No, la verifica del *green pass* non fa venire meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti.

Quali sono le conseguenze per il lavoratore senza *green pass* o che si rifiuti di esibirlo?

I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso del *green pass* o qualora risultino privi del *green pass* al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione del *green pass*.

Ci sono conseguenze disciplinari per i lavoratori privi di *green pass*?

I lavoratori privi di *green pass* saranno considerati assenti ingiustificati, ma non avranno conseguenze disciplinari e manterranno il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi (si ipotizzi un lavoratore non controllato al momento dell'accesso e trovato in seguito sprovvisto di *green pass*), oltre a essere passibile di sanzione amministrativa, può essere interessato anche da conseguenze disciplinari.

L'assenza ingiustificata va retribuita? Devono essere versati i contributi previdenziali?

Durante l'assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per i giorni di assenza il lavoratore, pertanto, non matura il diritto nemmeno a oneri differiti, quali Tfr, mensilità aggiuntive, ferie e permessi. Si ritiene che non debbano nemmeno essere versati i contributi previdenziali, stante l'assenza di retribuzione.

Dev'essere data comunicazione scritta al lavoratore assente ingiustificato per mancato possesso del *green pass*?

La norma non prevede nulla al riguardo, ma ai fini della prova è consigliabile dare comunicazione scritta al lavoratore, specificando anche gli eventuali termini di sospensione, in particolare nel caso di imprese con meno di 15 dipendenti.

Il lavoratore assente ingiustificato per assenza di *green pass* deve presentarsi tutti i giorni in azienda?

L'articolo 3, comma 6, D.L. 127/2021, prevede che *"i lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino 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"*.

Dal tenore letterale della norma, l'assenza ingiustificata permarrebbe fino al momento in cui il lavoratore presenta il *green pass* e, quindi, può essere riammesso al lavoro e, pertanto, sembrerebbe escludersi la necessità di presentarsi senza *green pass* per qualificare l'assenza come ingiustificata.

Da un punto di vista organizzativo (si veda anche la nota di Confindustria del 21 settembre 2021, che sottolinea come l'assenza ingiustificata sia da dimostrare giornalmente), tuttavia il datore di lavoro potrebbe richiedere che il lavoratore sia tenuto a presentarsi per attestare l'assenza del *green pass*, al fine di circoscrivere il rischio di strumentalizzazione degli obblighi: in tal caso, comunque, appare rischioso procedere con sanzioni disciplinari nel caso in cui il lavoratore non si presenti, ma provveda comunque a comunicare il non possesso del *green pass*.

Nel caso in cui il lavoratore sia stato sospeso per 10 giorni a seguito di assunzione di un suo sostituto (imprese con meno di 15 dipendenti), la sospensione non richiede una giustificazione dell'assenza giornaliera, dato che il lavoratore, per il periodo di sospensione, non può rientrare al lavoro nemmeno se in possesso di *green pass*.

Il lavoratore assente per mancanza del *green pass* ha diritto alla malattia presentando idonea certificazione?

Si ritiene che eventuali certificati di malattia pervenuti dopo una verifica negativa del possesso del *green pass* o a seguito di comunicazione del lavoratore in merito alla mancanza dello stesso, non possano portare al riconoscimento della malattia, dato che la norma prevede espressamente che i lavoratori, in tali casi, siano considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione del *green pass* e che per i giorni di assenza ingiustificata non siano dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Qualora il lavoratore nulla avesse comunicato e non gli fosse stato controllato il *green pass* (ad esempio, perché non compreso nel campione oggetto di verifica), non essendovi certezza in merito all'assenza del *green pass*, non sarebbero applicabili le relative conseguenze e, quindi, sarebbe dovuto il pagamento della malattia. Si spera che intervengano chiarimenti ufficiali in merito, che precisino come comportarsi in tali evenienze.

Nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, qualora il lavoratore fosse sospeso, durante la sospensione non avrà diritto al trattamento di malattia.

Il soggetto chiamato a verificare il possesso del *green pass* può verificare altri documenti oltre al *green pass*?

Per verificare l'identità del lavoratore, il soggetto chiamato a controllare il possesso del *green pass* è legittimato a chiedere il documento di identità del lavoratore, per verificare la corrispondenza con i dati contenuti nel *green pass*.

Il soggetto chiamato a verificare il possesso del *green pass* può predisporre una documentazione probatoria a dimostrazione dell'assenza di *green pass* di un lavoratore?

Il soggetto chiamato a verificare, soprattutto se dovrà poi effettuare la trasmissione degli atti al Prefetto, dovrà poter predisporre una documentazione probatoria che consenta di

dimostrare gli elementi a fondamento della contestazione, ove indica la modalità di verifica, l'orario e il luogo di verifica, l'identificazione del lavoratore e altri elementi ritenuti utili, ma sempre con attenzione al rispetto della normativa sulla *privacy*.

Il soggetto chiamato a verificare il possesso del *green pass* è obbligato a informare la Prefettura? Sono previste sanzioni nel caso in cui non segnali la violazione?

Sulla questione vi sono tesi contrastanti, stante la poca chiarezza dell'articolo 3, comma 10, D.L. 127/2021, in quanto si richiede che la trasmissione al Prefetto sia effettuata dai "soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9": di fatto vengono accumulati 2 aspetti (incaricati dell'accertamento e incaricati della contestazione), dove il primo potrebbe ben riferirsi al dipendente del datore di lavoro (o eventuale soggetto esterno incaricato), ma non il secondo, tipico del personale ispettivo.

Il datore di lavoro può assumere un lavoratore in sostituzione del lavoratore assente ingiustificato per mancato possesso del *green pass*?

Sì, il datore di lavoro può assumere personale in sostituzione del personale assente ingiustificato per mancanza di *green pass*.

Per le imprese con meno di 15 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 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, al termine dei giorni di sospensione, è possibile prorogare il contratto a termine fino al rientro del lavoratore senza *green pass*?

Sì, la norma del tempo determinato già prevede la sostituzione del lavoratore assente, pertanto è ammissibile tale possibilità.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, se un lavoratore dopo i 5 giorni di assenza ingiustificata viene sospeso per 10 giorni, potrà tornare al lavoro prima della scadenza dei 10 giorni, se in possesso di *green pass*?

No, se il lavoratore assente ingiustificato per 5 giorni e poi sospeso per ulteriori 10 entra in possesso del *green pass*, a titolo esemplificativo, al sesto giorno, dovrà in ogni caso aspettare la scadenza dei 10 giorni per rientrare al lavoro.

Il controllo del *green pass* può essere effettuato anche a campione?

Sì, il controllo della certificazione per l'accesso ai luoghi di lavoro può essere fatto anche a campione. Tuttavia, il controllo a campione non deve eludere la norma, per esempio effettuando il controllo solo ai lavoratori di cui è noto il possesso del *green pass* o con dilazioni temporali importanti. Il testo della norma, che rende possibili controlli anche a campione, pare suggerire un controllo quotidiano, anche se non sulla totalità dei soggetti.

Il controllo del *green pass* può essere effettuato da un soggetto esterno?

Sì, purché sia delegato dal datore di lavoro.

È necessario redigere una *policy* sul controllo dei *green pass*?

Sì, i datori di lavoro devono definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche con apposita *policy* e individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi.

Nel caso di più società appartenenti allo stesso gruppo, è possibile delegare una sola società del gruppo alla verifica del *green pass* anche per i dipendenti delle altre società del gruppo?

Sì, purché sia possibile effettuare controlli, almeno a campione. Sarà, quindi, sicuramente possibile la nomina di un unico soggetto nelle società operanti in uno stesso edificio o in edifici contigui, ferma restando la necessità di delega da parte di tutte le società.

Come viene nominato il delegato al controllo del *green pass*?

Tramite atto scritto di delega.

Chi controlla il *green pass* può trattenere una copia del *green pass*?

No, la norma parla solo di esibizione del *green pass*.

Se l'*app* di verifica del *green pass* non funziona, si può controllare il *green pass* con altre modalità?

No, perché il controllo del possesso del *green pass* secondo la normativa deve avvenire solo tramite l'*app* dedicata.

Posso nominare un altro lavoratore come delegato al controllo nei giorni di assenza del delegato titolare del controllo?

Sì, sarebbe opportuno prevedere tale eventualità già in sede di nomina del delegato.

Come può il datore di lavoro provare di avere effettuato i controlli?

A tal fine, è bene adottare una cartellonistica circa il percorso da effettuare per i controlli e adottare una *policy* da diffondere all'interno dell'azienda sulla modalità di effettuazione dei controlli.

Il datore di lavoro deve rimborsare al lavoratore senza certificazione il costo del tampone per permettergli di ottenere il *green pass* ed effettuare la prestazione lavorativa?

Poiché il possesso del *green pass* è un obbligo di legge che incombe sui lavoratori, il costo del tampone deve rimanere a loro carico. Come trattamento di miglior favore, il datore di lavoro potrebbe rimborsare il costo del tampone (piena imponibilità fiscale o contributiva) oppure utilizzare il *welfare* aziendale (ad esempio, mediante convenzione con una determinata farmacia con oneri sostenuti interamente dal datore di lavoro).

Cosa può essere verificato in sede di controllo del possesso del *green pass*?

Le attività di verifica devono limitarsi al controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione e non possono comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario. Pertanto, non è consentito accedere alle informazioni in merito ai motivi del rilascio della certificazione, né alla relativa scadenza.

Il datore di lavoro può irrogare sanzioni per la violazione dell'obbligo di *green pass*?

La violazione degli obblighi di controllo dell'accesso, e comunque la mancata adozione delle misure organizzative, è punita con sanzioni amministrative da un minimo di 400 a un massimo di 1.000 euro. Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti la sanzione amministrativa per il lavoratore è stabilita da 600 a 1.550 euro.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento. Il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari nel caso in cui la condotta del lavoratore abbia messo a rischio la sicurezza sul luogo di lavoro, oltre che nel caso in cui il lavoratore sia entrato nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso del *green pass*.

Vi possono essere controlli da parte di Autorità pubbliche?

La polizia, le forze armate, gli ispettori Asl/Ats e gli ispettori ITL possono effettuare controlli, ma le eventuali sanzioni possono essere irrogate solo dal Prefetto.

I privati potranno avere piattaforme per i controlli analoghe a quelle della scuola e del pubblico impiego?

Al momento non sono previste piattaforme analoghe; se ne potrà verificare in seguito la realizzabilità da un punto di vista tecnico ed, eventualmente, modificare il D.P.C.M. che disciplina le modalità di verifica.

Un soggetto esentato dalla campagna vaccinale può fare un'autocertificazione?

No, deve presentare certificazione idonea rilasciata dal medico.

Il datore di lavoro deve continuare a misurare la temperatura all'ingresso?

Sì, il protocollo COVID-19 rimane in vigore.

Cosa fare nel caso di lavoratore privo di *green pass* che tenta di forzare l'ingresso in azienda?

È possibile, in questo caso, chiamare le forze dell'ordine e, ovviamente, sarà attivata la procedura disciplinare connessa a tale comportamento.

In caso di badante convivente non vaccinata, è possibile il licenziamento?

La motivazione dell'eventuale licenziamento non può essere l'assenza del *green pass* del lavoratore, poiché il D.L. 127/2021 prevede espressamente che il lavoratore, seppur assente ingiustificato, abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro. Si ricorda, però, che il venire meno del rapporto di fiducia tra le parti può sempre dare luogo al licenziamento e che nel settore domestico il licenziamento è libero, nel rispetto del preavviso.

Per la *privacy* un lavoratore può rifiutarsi di esibire il *green pass*?

No, in quanto è un obbligo previsto *ex lege*.

È possibile chiedere il *green pass* in data antecedente al 15 ottobre 2021 per poter organizzare l'attività lavorativa sulla base della forza aziendale disponibile?

Stante la posizione del Garante della *privacy*, non è possibile, in data anteriore al 15 ottobre 2021, verificare il *green pass*. Ad ogni modo, per ragioni organizzative, si considera legittima la possibilità di chiedere ai lavoratori, al fine di poter organizzare e pianificare i turni di lavoro, l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa, a partire dal 15 ottobre, per non possesso del *green pass*.

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore privo di *green pass* ferie e permessi arretrati a copertura delle giornate di assenza?

No. Ovviamente il datore di lavoro a cui venga fatta richiesta di godimento di ferie e permessi in data antecedente al 15 ottobre o in data antecedente a quella della verifica del *green pass* potrà aderire alla richiesta, senza poter entrare nel merito della motivazione, eventualmente in connessione al mancato possesso di *green pass* da parte del lavoratore. Rimane sempre la facoltà dell'azienda di non concedere quanto richiesto dal lavoratore per esigenze aziendali.

Trattandosi di arretrati, specie con riguardo alle ferie, il datore di lavoro dovrà anche valutare il rispetto delle regole connesse al godimento delle stesse.

Quali sono i rischi del datore di lavoro che non effettui il controllo del *green pass*?

In caso di omessa verifica del *green pass*, al datore di lavoro potrà essere applicata la sanzione amministrativa. Inoltre, nel caso in cui si verifichi un contagio sul luogo di lavoro, il datore di lavoro rischia in termini di mancato adeguamento delle misure necessarie a prevenire la sicurezza e l'integrità psicofisica del lavoratore, attesa la nozione di infortunio sul lavoro data al contagio sul luogo di lavoro.

Per l'applicazione della sospensione (aziende meno 15 dipendenti) serve avviare apposito procedimento disciplinare?

Si ritiene di no, in quanto è la legge che dispone tale possibilità a fronte della violazione degli obblighi previsti in capo al lavoratore. Il Consiglio di Stato (sentenza n. 276/2021), per quanto in relazione a ipotesi di lavoratori tenuti all'obbligo vaccinale, evidenzia come la sospensione prevista dalla legge emergenziale sia atipica rispetto a quella disciplinare, avendo funzione precauzionale quale misura di tutela della salute collettiva.

***Green pass* con tampone negativo: se la validità scade durante l'orario di lavoro, in caso di controlli, il datore di lavoro è sanzionato, pur avendo verificato che all'ingresso il lavoratore era in possesso del *green pass*?**

No, in quanto il datore di lavoro o suo delegato ha ottemperato alla verifica, peraltro ammessa anche a campione, al momento dell'accesso in azienda.

Come è possibile, per i soggetti che non possono vaccinarsi per comprovati motivi di salute, dimostrare di poter accedere al luogo di lavoro ?

I soggetti che, per comprovati motivi di salute, non possono effettuare il vaccino contro il COVID-19, dovranno esibire un certificato contenente l'apposito "QR code" in corso di predisposizione. Nelle more del rilascio del relativo applicativo, il personale esente – previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al medico competente dell'amministrazione di appartenenza – non potrà essere soggetto ad alcun controllo.

I soggetti che hanno diritto al green pass ma ne attendono il rilascio o l'aggiornamento come possono dimostrare di poter accedere al luogo di lavoro?

Per i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, sarà possibile avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta.

Quali provvedimenti deve prendere il datore di lavoro che accerta che il dipendente abbia effettuato l'accesso alla sede di servizio pur essendo sprovvisto di green pass? Quali sanzioni rischia il lavoratore?

Il lavoratore, pubblico o privato, è considerato assente ingiustificato, senza diritto allo stipendio, fino alla presentazione del green pass; nel caso di aziende con meno di 15 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.

Nel caso in cui il lavoratore acceda al luogo di lavoro senza green pass, il datore di lavoro deve poi effettuare una segnalazione alla Prefettura ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa. Infatti il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza green pass è soggetto, con provvedimento del Prefetto, a una sanzione amministrativa che va da 600 a 1.500 euro. Vengono poi applicate anche le sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti collettivi di settore. Oltre alla retribuzione, non sarà più versata al lavoratore senza green pass qualsiasi altra componente della retribuzione, anche di natura previdenziale, avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio

I protocolli e le linee guida di settore contro il COVID-19, che prevedono regole sulla sanificazione delle sedi aziendali, sull'uso delle mascherine e sui distanziamenti, possono essere superati attraverso l'utilizzo del green pass?

No, l'uso del green pass è una misura ulteriore che non può far ritenere superati i protocolli e le linee guida di settore.

I clienti devono verificare il green pass dei tassisti o degli autisti di vetture a noleggio con conducente?

I clienti non sono tenuti a verificare il green pass dei tassisti o dei conducenti di NCC.

I parrucchieri, gli estetisti e gli altri operatori del settore dei servizi alla persona

devono controllare il green pass dei propri clienti? E i clienti, devono controllare il green pass di tali operatori?

Il titolare dell'attività deve controllare il pass dei propri eventuali dipendenti ma non deve richiederlo ai clienti, né questi ultimi sono tenuti a chiederlo a chi svolge l'attività lavorativa in questione.

È necessario verificare il green pass dei lavoratori autonomi che prestano i propri servizi a un'azienda e che per questo devono accedere alle sedi della stessa?

Sì, tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nelle sedi dell'azienda sono soggetti al controllo.

* * * * *

Lo Studio, pur garantendo la massima cura e attenzione nella selezione e stesura dei contenuti della presente circolare, non risponde dei danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute, ovvero causati da involontari refusi, ritardi o errori di stampa.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Roma, 14/10/2021

Cordiali saluti

Marco Tomassetti

Studio Tomassetti & Partners