

Estensione dell'Obbligo di “Green Pass” a Tutti i Lavoratori del Settore Privato

Gentile cliente,

con la presente desideriamo informarLa che, introducendo l'art. 9-septies al DL 22.4.2021 n. 52, l'art. 3 del DL 21.9.2021 n. 127 prevede **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** (c.d. "green pass"), ai fini dell'**accesso ai luoghi di lavoro**. **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**. Nel prosieguo della presente informativa, sono esaminati:

- i) **L'ambito applicativo dell'obbligo;**
- ii) **La durata dell'obbligo;**
- iii) **Gli obblighi del datore di lavoro;**
- iv) **Le conseguenze del mancato possesso del green pass;**
- v) **Le sanzioni per il lavoratore e il datore di lavoro.**

La Circolare è composta da N° 3 pagine inclusa la presente

Premessa

Introducendo l'art. 9-septies al DL 22.4.2021 n. 52, l'art. 3 del DL 21.9.2021 n. 127 prevede **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** (c.d. "green pass"), ai fini dell'**accesso ai luoghi di lavoro**.

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.**

Osserva

La norma ha quindi una portata generale che, come detto, **prescinde dalla natura autonoma o subordinata del lavoratore**.

Esclusioni

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**.

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 co. 4 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**.

Osserva

Inoltre, **entro il 15.10.2021**, i **datori di lavoro** dovranno:

- **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**.

Il **controllo** deve svolgersi **nel rispetto 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**.

Conseguenze del mancato possesso del Green Pass

La norma in esame 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.**

Osserva

Per i **giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento**, comunque denominato.

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.**

Osserva

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

Sanzioni per il lavoratore

Qualora **il lavoratore** acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti dal DL 127/2021, **sarà punibile** con:

- una **sanzione amministrativa di importo compreso tra 600,00 e 1.500,00 euro**, comminabile dal Prefetto;
- una **sanzione disciplinare, comminabile dal datore di lavoro** secondo le previsioni dei codici disciplinari vigenti in azienda.

Sanzioni per il datore di lavoro

Il decreto **sanziona** altresì 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 co. 1, 3, 5 e 9 del DL 19/2020 convertito, che dispone una **sanzione da 400,00 a 1.000,00 euro.**

Fine della Circolare N° 011/2021