

Verona, 30 settembre 2021

## CIRCOLARE TEMATICA

# Estensione dell'obbligo di “*green pass*” a tutti i lavoratori del settore privato - Art. 3 del DL 21.9.2021 n. 127

DISCLAIMER: La presente circolare ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale e non costituisce un parere professionale né può considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica.

INFORMATIVA AI SENSI DEL REGOLAMENTO EUROPEO 679/16 (GDPR): La presente circolare è inviata a soggetti che hanno fornito liberamente i propri dati personali nel corso di rapporti professionali, di incontri o simili. I dati personali in questione sono trattati per finalità collegate ai rapporti professionali intercorrenti con gli interessati, per finalità informative ma non sono comunicati a soggetti terzi. Il “titolare” del trattamento dati è Studio Righini e Associati con sede in Verona, Piazza Cittadella, 13. Il trattamento dei dati è curato solo da soci, collaboratori e dipendenti incaricati del trattamento o da incaricati di occasionali operazioni di manutenzione. Qualora Lei avesse ricevuto la presente circolare per errore oppure desiderasse non ricevere più comunicazioni di questo tipo in futuro potrà comunicarcelo inviando una e-mail a [studiorighini@studiorighini.it](mailto:studiorighini@studiorighini.it)

## 1 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.

## 2 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.

## 3 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.

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.

## 4 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.

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.

## 5 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.

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

### **Imprese con meno di 15 dipendenti**

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*.

## **6 SANZIONI**

### **6.1 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.

### **6.2 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.

Lo Studio resta a disposizione per ogni chiarimento.

Studio Righini