

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

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