

ott. 2021

## IMPIEGO DEL GREEN PASS NEL SETTORE PRIVATO

### Premessa

Innanzitutto cerchiamo di capire che **cos'è il GREEN PASS**.

La Certificazione di Vaccinazione o certificazione verde COVID- più nota come Green Pass è una certificazione elettronica che viene rilasciata a chi si trova in una delle seguenti condizioni:

- a) ha effettuato almeno una dose vaccinale
- b) ha effettuato con esito negativo un tampone
- c) è guarito dal contagio e si trova nel periodo di immunità

Il datore di lavoro o chiunque debba fare il controllo deve solo verificare il possesso di un Green Pass in corso di validità.

La validità è indicata sul Green Pass, ovviamente chi ha effettuato tutto il percorso vaccinale avrà una certificazione valida per dodici mesi dalla data della seconda vaccinazione, per chi invece ha effettuato il tampone la validità sarà di due o tre giorni ed è comunque indicata sul documento.

### Come si controlla il Green Pass

L'unico modo sicuro di effettuare il controllo è quello di scansionare il QRcode del Green pass con la APP **VerificaC19** la quale controlla automaticamente l'efficacia della certificazione

### Natura e durata dell'obbligo

Il decreto prevede il possesso e l'esibizione su richiesta del Green Pass di cui all'art. 9, comma 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2021.

**L'obbligo entra in vigore il 15 ottobre 2021**, fino al 31 dicembre 2021, termine previsto per la cessazione dello stato di emergenza.

### Soggetti destinatari dell'obbligo

È **obbligato chiunque svolga una attività lavorativa**, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è posta in essere. L'obbligo incombe su tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni. A titolo esemplificativo si indicano alcune categorie maggiormente ricorrenti nelle aziende:

- lavoratori di qualsiasi qualifica o livello
- coadiuvanti e coadiutori del titolare
- collaboratori familiari anche a titolo occasionale.

### Chi può essere escluso dall'obbligo

Sono esclusi dall'obbligo di green pass i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di **idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute**.

## **Oneri di controllo**

**L'obbligo di controllo spetta ai datori di lavoro** i quali devono verificare il rispetto delle prescrizioni obbligatorie, onere che incombe contemporaneamente anche sui datori di lavoro dei soggetti esterni, ad esempio in caso di appalto.

A tal fine i datori di lavoro sono chiamati a individuare proprie modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, che possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione del *Green pass*. **A questi adempimenti formali è richiesto che si provveda entro il 15 ottobre, dies a quo per l'efficacia della misura in discorso.**

Normalmente queste procedure vengono fissate da chi segue la sicurezza aziendale, che non avesse un proprio responsabile della sicurezza potrà chiedere al nostro studio la lettera delega dei controlli ad un dipendente .

## **Attenzione con i controlli a campione**

Il controllo della certificazione per l'accesso ai luoghi di lavoro può essere fatto anche a campione. È evidente, comunque, che deve trattarsi di un controllo diffuso e incondizionato

che garantisca i migliori margini di sicurezza.

Per procedere correttamente ai controlli a campione si devono far fissare le regole da esperti dei controlli e queste regole devono essere condivise ed accettate da chi fa i controlli per cui in caso di contestazione dell'efficacia delle regole di controllo si rischia comunque di incorrere nelle sanzioni con un verbale che potrà essere impugnato.

## **Controllo dei lavoratori esterni con accesso saltuario all'azienda**

Ci si chiede come ci si debba comportare con il dipendente di una terza azienda che accede temporaneamente in un'altra azienda come avviene per esempio per l'elettricista che viene a riparare l'impianto, o al trasportatore che entra in azienda per fare una consegna. Questi sono dipendenti di altre aziende cui spetta il controllo e che quindi dovrebbero essere stati preventivamente controllati. Tuttavia essendo lavoratori che accedono all'azienda sembra che anche per questi sussista l'obbligo di effettuare il controllo tuttavia si è in attesa di chiarimenti in quanto chi farebbe il controllo non sarebbe il "*Datore di lavoro o un suo delegato*" del soggetto da controllare.

## **Mancato possesso della certificazione e conseguenze**

I lavoratori individuati dal comma 1 dell'art. 9-*septies*, nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati **assenti ingiustificati**, fino alla presentazione della certificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, in ogni caso **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. Per le **imprese con meno di quindici 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, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Questo termine di dieci giorni trova la sua logica solo nell'aver a disposizione

un periodo per dare modo al lavoratore senza Green Pass di effettuare almeno la prima dose vaccinale.

**Se invece si è in presenza di un dipendente novax** e vi è la necessità di sostituirlo si consiglia di fare un'assunzione a tempo determinato sino al 31 dicembre. Si fa presente comunque che l'assunzione a tempo determinato in sostituzione del lavoratore novax non prevede, per il momento, alcun beneficio contributivo.

### **Violazione degli obblighi e sanzioni**

La **violazione degli obblighi di controllo dell'accesso, e comunque la mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto del 15 ottobre 2021**, è punita ai sensi dell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9 del D.L. n. 19/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 35/2020, che prevede **sanzioni da un minimo di 400 ad un massimo di 1.000 euro**.

**Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti, la sanzione è stabilita da 600 a 1.500 euro.**

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

### **OSSERVAZIONI E QUESTIONI APPLICATIVE**

Emerge un quadro generale per cui **il mancato possesso del Green pass**, quando dichiarato spontaneamente dal lavoratore o verificato all'accesso sul luogo di lavoro per effetto dei controlli che i datori di lavoro sono chiamati ad organizzare sistematicamente entro il 15 ottobre – anche nominando i preposti – **non ha alcuna ricaduta sanzionatoria sui lavoratori**. Neppure dal punto di vista del rilievo disciplinare interno, espressamente escluso dal D.L. n. 127/2021. Viceversa, la circostanza che sia sanzionato in via amministrativa l'accesso, in violazione degli obblighi premessi dal decreto, induce a ritenere la punibilità, che in tal caso ha come obiettivo sia la scarsa diligenza datoriale nei controlli, sia quella dei lavoratori, sui quali comunque incombe l'obbligo di possesso, oltre che di esibizione della certificazione, pena il sostanziale divieto di accesso ai luoghi di lavoro.

L'art. 9-*quinquies* con riferimento ai **soggetti obbligati all'attuazione delle misure** in esame e alla verifica della loro corretta applicazione, richiama solo ed esclusivamente la figura del **datore di lavoro**, onerato tra l'altro della necessità della individuazione formale dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi premessi dalla stessa norma.

Tutti gli oneri di controllo sono ricondotti alla sola esclusiva figura del "*datore di lavoro*". Tuttavia, è pacifico, la norma si applica "*a chiunque svolga una attività lavorativa*", pertanto anche ai **lavoratori autonomi**. Ergo, **non è chiaro a chi spetti il controllo** nel caso di accesso sul luogo di lavoro da parte di un lavoratore autonomo (ad esempio l'idraulico presso l'abitazione o nel rapporto di collaborazione domestica).

Per le **imprese con meno di quindici dipendenti la sospensione** è possibile **dopo il quinto giorno dalla mancata presentazione del Green pass**, per un periodo massimo di dieci giorni rinnovabili una sola volta. Pertanto appare potersi dedurre che il provvedimento di sospensione è legittimo soltanto laddove sussista un contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione. Considerato che quest'ultimo non potrà avere una durata massima superiore a venti giorni, compreso l'unico rinnovo consentito, è auspicabile un chiarimento governativo sul tema, considerato che, allo

stato, alla luce della previsione speciale in discorso, non pare potersi dare corso a un rapporto sostitutivo superiore a tale periodo massimo.

Come si può facilmente intuire queste norme costituiscono una novità nel nostro sistema per cui non si hanno riferimenti normativi o interpretativi.