

Torino, lì 24 settembre 2021

Circolare n. 14/2021

Ai Sigg. Clienti

**Oggetto: pubblicazione in G.U. Decreto Legge 127/21 – *Obbligo di green pass sui luoghi di lavoro***

Il Consiglio dei Ministri, in data 21 settembre 2021 ha approvato il decreto-legge 127/21, riguardante le misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

Considerato che la situazione è in progress e che nelle prossime settimane ci saranno ulteriori disposizioni legislative che andranno ulteriormente ad implementare le regole circa l'obbligatorietà del *green pass*, di seguito alcuni punti fondamentali contenuti nel decreto.

**OBBLIGO DI GREEN PASS**

**Chiunque svolge una attività lavorativa nel settore pubblico e privato**, ivi compresi i collaboratori familiari, è tenuto, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui si svolge l'attività stessa, a possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde Covid-19. L'obbligo riguarda il lavoro dipendente e autonomo.

L'obbligo riguarda anche tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato in tali luoghi, anche sulla base di contratti esterni.

Le suddette disposizioni non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale, sulla base di idonea certificazione medica, rilasciata secondo i criteri definiti con circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 del Ministero della salute.

***N.B.** Si precisa che l'obbligo di possedere e mostrare, su richiesta, il Green Pass non deve confondersi con l'obbligo vaccinale, ad oggi non generalizzato.*

*Il certificato verde, infatti, non è un documento sanitario, bensì un semplice certificato che attesta l'avvenuta vaccinazione anti COVID-19, la guarigione da COVID-19 oppure l'effettuazione di test con esito negativo.*

## DECORRENZA E DURATA

L'obbligo di possedere ed esibire il *green pass* per accedere ai luoghi di lavoro decorre dal **15 ottobre** e sarà in vigore sino al 31 dicembre 2021, data di cessazione dello stato di emergenza.

## CONTROLLI

Per ciò che concerne i controlli, "i datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni".

Sembra che il datore di lavoro possa scegliere le **modalità operative** che meglio si adattano all'ambiente di lavoro nel quale opera. All'art. 3 del Decreto si legge che "ove possibile" i "controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro". Non sembra, quindi, che il dettato normativo escluda la possibilità di eseguire i prescritti controlli in un momento successivo rispetto all'accesso in sede da parte dei lavoratori.

I datori di lavoro devono, altresì, individuare con un **atto formale i soggetti incaricati** dell'accertamento e della contestazione per le eventuali violazioni.

Varie potranno essere le modalità prescelte per verificare il possesso del Green Pass da parte dei lavoratori.

A fini meramente esemplificativi, le aziende potrebbero effettuare il controllo della certificazione mediante:

- i tradizionali sistemi elettronici di rilevamento delle presenze, nella loro versione aggiornata;
- la scansione del codice QR tramite l'App ministeriale;
- oppure, potrebbero optare per la verifica a campione dei lavoratori.

Al momento della verifica chi non ha il *green pass* non potrà accedere all'interno dei luoghi di lavoro.

## SANZIONI PER I LAVORATORI PRIVI DI CERTIFICAZIONE

I lavoratori del settore privato che non seguiranno le prescrizioni normative verranno considerati **assenti ingiustificati** fino alla presentazione della predetta certificazione e comunque non oltre la data del 31 Dicembre 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.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella dell'eventuale contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Non è previsto, quindi, il licenziamento, ma la sola sostituzione temporanea.

La riammissione in servizio è subordinata al possesso di valida certificazione verde.

La violazione dell'obbligo di esibizione del certificato è punita con una multa che oscilla tra i 600 e i 1.500 euro e può essere ulteriormente aumentata in caso di contraffazione del *green pass*.

Per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le corrette modalità di verifica è prevista, invece, una sanzione da 400 a 1.000 euro.

## **TAMPONI**

Il provvedimento chiarisce inoltre che il costo dei tamponi per ottenere la certificazione verde sarà interamente a carico dei lavoratori, fatto salvo il caso dei soggetti esentati dalla vaccinazione con apposita certificazione medica.

Vi ricordiamo che lo Studio è a disposizione per ogni ulteriore approfondimento, dubbio e/o delucidazione.

Con l'occasione Vi porgiamo i nostri più distinti saluti.

Torino Consulting