

## Obbligo Green Pass sui luoghi di lavoro – Dal 15 Ottobre 2021

**D.L. n. 127/2021: Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 in tutti i settori pubblici e privati in cui si esercita attività lavorativa è fatto obbligo di possedere e di esibire il Green Pass.**

### **Obbligo duplice:**

- L'obbligo riguarda in maniera diretta ogni singolo lavoratore.
- Sono previste anche attività di controllo che qualsiasi datore di lavoro dovrà porre in atto per verificare il rispetto della disposizione da parte dei lavoratori.
- Datore di lavoro: chiunque riceva lavoratori sul "posto di lavoro".

I lavoratori destinatari dell'obbligo non sono solo i lavoratori dipendenti "classici" ma chiunque, a qualsiasi titolo, svolga in un ambiente di lavoro attività lavorativa o anche solo di formazione (es. stagisti curriculari e non) o di volontariato, quindi anche senza retribuzione.

**A titolo esemplificativo, quindi, sono obbligati ad accedere ai luoghi di lavoro con Green Pass anche:**

- collaboratori coordinati e continuativi o occasionali;
- soci lavoratori e titolari individuali, collaboratori familiari, amministratori,
- dirigenti e figure apicali comunque inquadrati;
- lavoratori domestici e badanti, anche conviventi (salvo ripensamenti);
- stagisti e apprendisti in qualsiasi forma, ricercatori o assegnisti;
- lavoratori distaccati e somministrati;
- liberi professionisti o lavoratori autonomi che prestino la propria attività, manuale o intellettuale, in un luogo di lavoro ;
- lavoratori che eseguono lavorazioni in appalto o a seguito di contratti di tipo associativo o consortile;
- manutentori, installatori (etc.) per le attività di servizio.

Per i lavoratori impiegati da un soggetto titolare del rapporto presso un altro (es. lavori in appalto, servizi vari, distacco, somministrazione, codatorialità etc.) l'obbligo di controllo è doppio: datore di lavoro formale e datore "ricevente" (su cui incombe l'obbligo maggiore).

Il Green Pass non è richiesto solo per chi accede al luogo lavorativo in forza di un rapporto di tipo meramente commerciale non lavorativo (es. i clienti di uno Studio).

Valgono in ogni caso per lo stesso gli obblighi e le procedure imposte dal protocollo Covid così come applicato in azienda.

Sono esclusi dall'obbligo di possesso ed esibizione del Green Pass i lavoratori esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica, rilasciata (anche dal proprio medico di base o da un medico del centro vaccinale) secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute. (Decreto del Min. Salute del 4 agosto 2021, ma si attendono nuove disposizioni in merito).

L'esclusione riguarda solo il possesso del Green Pass, ma anche per tali soggetti deve avvenire il controllo delle condizioni di accesso (quindi del possesso della certificazione medica).

**Il controllo:** I datori di lavoro devono definire ed organizzare, entro il 15 ottobre 2021, le modalità di controllo del Green Pass. In sostanza devono:

- individuare con atto formale il personale (può essere anche non un dipendente) incaricato di effettuare il controllo;
- individuare le situazioni organizzative per effettuare il controllo (tempistiche, strumenti, percorsi etc.);
- dare istruzioni e formare il personale incaricato al controllo;
- rendere informazioni e istruzioni ai lavoratori (o soggetti parificati) sulle modalità di controllo e i propri doveri e rischi;
- documentare i controlli effettuati (consigliabile).

Nella fase di controllo del possesso del Green Pass, può (dovrebbe) essere richiesto anche un documento di identità al soggetto controllato (se non conosciuto personalmente).

**Il controllo del Green Pass può avvenire soltanto con l'utilizzo dell'App "VerificaC19"**

(liberamente scaricabile) che permette la lettura del QR code contenuto nel Green Pass (si vede il nome del soggetto e la validità del GP).

In caso di non lettura attraverso questo strumento, il lavoratore non può accedere al luogo di lavoro. Non basta quindi la mera esibizione cartacea del documento.

Anche le certificazioni mediche di esenzione dovrebbero essere provviste di un QR code e di una data di scadenza.

**Si consiglia**, anche visto alcuni interventi del Garante privacy, di non tenere alcuna annotazione relativa al Green Pass (o peggio, copia dello stesso o dei documenti di identità) come per esempio registrare la data di scadenza.

Il controllo va fatto al momento dell'accesso al luogo di lavoro e può essere fatto anche a campione (ma è consigliabile coprire tutta la popolazione lavorativa).

Si consiglia altresì di tenere registrazione dei controlli effettuati (senza conservazione dei dati di cui sopra!) e di ripetere i controlli con una frequenza idonea e che dovrà essere valutata caso per caso.

**Sanzioni (pecuniarie e pratiche):**

Al soggetto (lavoratore) che sia trovato privo del Green Pass (o anche che rifiuti di mostrarlo, che l'abbia dimenticato, che dichiarare di non averlo o che abbia un Green pass non leggibile) non può essere consentito l'accesso al lavoro. In tal caso il lavoratore è considerato come fosse assente ingiustificato (ma senza conseguenze disciplinari) e quindi senza il decorso di retribuzione, contribuzione ed accessori vari per tutto il periodo di non accesso.

Le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata per mancato GP possono sospendere il lavoratore fino ad un massimo di 10 gg. (prorogabili solo una volta entro il 31/12) e prendere un lavoratore in sostituzione del dipendente sospeso (NB anche le altre possono assumere in sostituzione).

**La mancanza del Green Pass non legittima, per i lavoratori sprovvisti, il ricorso alla Cassa Integrazione, né costituisce motivo di per sé per considerare l'assenza quale malattia /tipo quarantena).**

Solo qualora l'azienda concordasse, per l'assenza il lavoratore può chiedere di fruire di proprie ferie o permessi a qualsiasi titolo maturati.

Il lavoratore privo di GP non ha diritto di essere messo in smart working, anzi se lo stesso viene svolto (non a casa propria ma) in locali di lavoro esterni vale lo stesso principio (controllo/assenza).

Il lavoratore che in seguito a controllo fosse trovato sul luogo di lavoro sprovvisto di Green Pass da parte delle Autorità di vigilanza può essere soggetto ad una multa da 600 a 1500 euro. In tal caso il lavoratore può inoltre essere sottoposto ad azione disciplinare da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro che non sia in grado di dimostrare di aver effettuato i controlli è sottoposto ad una sanzione da 400 a 1000 euro.

Competente a riscontrare la violazione è ogni autorità con poteri di vigilanza in materia di lavoro e sicurezza, mentre competente ad irrogare le predette sanzioni è il Prefetto.

**Per contatti:**

**[mauro.porcelli@unicatt.it](mailto:mauro.porcelli@unicatt.it)**