

OGGETTO

GREEN PASS

OBBLIGATORIO SUI LUOGHI DI LAVORO

AGGIORNAMENTO

5 OTTOBRE 2021

RIFERIMENTI NORMATIVI

DL 21 settembre 2021, n. 127; DL 22.4.2021 n. 52

ALLEGATI

CLASSIFICAZIONE

DI
COVID – GREEN PASS
COVID – GREEN PASS

CODICE CLASSIFICAZIONE

30
355
000

COLLEGAMENTI

REFERENTE STUDIO

dott.ssa Adriana ADRIANI

BRIEFING

Il Decreto Legge del 21 settembre 2021, n. 127 “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”, ha previsto che dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine presunto di cessazione dello stato di emergenza, la certificazione verde COVID-19 (o green pass) sarà obbligatoria nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Di seguito si propone un riepilogo della situazione che caratterizza la disciplina in esame con le relative responsabilità in capo ai soggetti coinvolti.

PREMESSA

Al fine di arginare la diffusione della pandemia da Covid-19 e consentire lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative ed economiche fino al 31 dicembre 2021, data di cessazione dello stato di emergenza, il governo ha posto in essere ulteriori misure a tutela dei lavoratori del settore privato e pubblico.

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.

A tal proposito, la certificazione verde è un documento che viene rilasciato qualora si realizzi uno dei seguenti presupposti:

- 1) avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo e la validità è di 12 mesi dalla data del completamento del ciclo vaccinale (seconda dose o dose unica);
- 2) avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, prima dose del vaccino e la sua validità parte dal 15° giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale;
- 3) avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-Cov-2 e la validità è di 6 mesi dalla data di avvenuta guarigione;
- 4) effettuazione del test antigenico rapido o molecolare (quest'ultimo anche su campione salivare) con esito negativo al virus SARS-Cov-2, la validità è di 48 ore (72 in alcune regioni) dall'esecuzione del test;

Nei primi 3 casi, la validità del Green Pass cessa qualora, nel periodo di vigenza dello stesso, l'interessato sia stato identificato come soggetto positivo al SARS-Cov-2.

La certificazione verde COVID-19, qualora emesso al termine del ciclo di vaccini, ha validità di 12 mesi, così come prescritto dall'art. 9-septies del Decreto Legge n.52 del 2021.

DURATA TEMPORALE

L'obbligo del Green Pass per l'accesso ai luoghi di lavoro si applica dal 15 ottobre 2021 e fino al 31.12.2021, data in cui, salvo proroghe, terminerà lo stato di emergenza sanitaria.

AMBITO APPLICATIVO

Rientra nell'applicazione dell'obbligo di Green Pass chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato e pubblico a prescindere dalla tipologia contrattuale in base alla quale tale attività viene prestata, ricomprendendo quindi anche attività svolte sulla base di contratti esterni o a titolo di volontariato, libera professione, ecc.

La norma ha quindi una portata generale che, come detto, prescinde dalla natura autonoma o subordinata del lavoratore.

Pertanto, il controllo della certificazione, deve essere effettuato per tutti i soggetti che accedono nei locali aziendali e nel caso del subappalto la verifica potrà essere fatta sia da un soggetto nominato dall'azienda committente, sia dal datore di lavoro dei lavoratori in appalto.

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 che per età anagrafica sono esclusi dalla campagna vaccinale o comunque per quei soggetti esenti sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 del Ministero della Salute.

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. In particolare, 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 sui luoghi di lavoro.

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 sui 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.

La certificazione verde COVID-19, sia essa cartacea che digitale, ha un codice a barre bidimensionale (QR code) che identifica un codice univoco alfanumerico. La verifica dovrà avvenire tramite l'applicazione "VerificaC19" e l'app potrà effettuare la verifica anche offline (si dovrà comunque accedere alla banca dati almeno una volta al giorno).

L'interessato, su richiesta del verificatore, dovrà esibire un documento di identità in corso di validità, ai fini della verifica della corrispondenza dei dati anagrafici presenti nel documento con quelli visualizzati dall'App.

L'attività di verifica non dovrà comportare, in nessun caso, la raccolta dei dati dell'interessato poiché non costituisce trattamento dei dati personali ai fini della privacy (comma 5, art. 13 del DPCM 17 giugno 2021).

Anche nel caso di accesso alla mensa aziendale, il Governo in una FAQ pubblicata il 14 agosto, ha evidenziato che "per la consumazione al tavolo al chiuso, i lavoratori possono accedere alla mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei predetti servizi sono tenuti a verificare le certificazioni verdi COVID-19 con le modalità indicate dal DPCM del 17 giugno 2021, in particolare, il controllo deve essere effettuato dalla società che eroga il servizio di ristorazione nel cui caso può essere o il datore di lavoro, se eroga direttamente il servizio di ristorazione ovvero l'impresa appaltatrice del servizio di ristorazione, in quanto il datore di lavoro risulta essere estraneo al servizio mensa.

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 né la retribuzione né altro compenso o emolumento al lavoratore sprovvisto del pass (o qualora sia scaduta).

Sul piano delle conseguenze per il lavoratore il momento in cui viene accertata la mancanza del green pass assume un rilievo significativo, secondo quanto espressamente stabilito dalla nuova disposizione introdotta dal DL 127/2021.

Se l'accertamento della circostanza avviene all'atto dell'ingresso sul luogo di lavoro, il datore di lavoro dovrà limitarsi a non consentire al dipendente di entrare, senza che sia necessario adottare alcun provvedimento formale. Questa semplificazione è frutto della versione definitiva del DL 127/2021, nella quale non è più prevista l'adozione di un provvedimento di sospensione, da comunicare al lavoratore, che era presente nella prima bozza del decreto. Non potrà, invece, essere applicata alcuna sanzione disciplinare, dal momento che il comma 6 dell'art. 9-septies esclude espressamente che possano esservi conseguenze disciplinari per i dipendenti che "risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso sul luogo di lavoro". Per costoro l'unico effetto sarà quello della perdita del diritto alla retribuzione, in quanto la loro assenza sarà considerata ingiustificata, al pari di quei dipendenti che non si presentino sul luogo di lavoro, comunicando preventivamente di non essere in possesso del green pass.

Se, viceversa, l'accertamento della mancanza della certificazione avviene quando il dipendente è già sul luogo di lavoro è possibile l'applicazione anche di sanzioni disciplinari, oltre che di quelle amministrative, stabilite dal comma 9 dell'art. 9-septies con il rinvio alle sanzioni di cui all'art. 4 del DL 19/2020, che non verranno esaminate in questa sede perché la loro irrogazione non compete al datore di lavoro, ma al Prefetto. L'ultima parte del comma 8 dell'art. 9-septies stabilisce, infatti, che per l'accesso sui luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di green pass "*restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore*". Pertanto, il datore di lavoro potrà applicare nei confronti dei suoi dipendenti le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato o dal regolamento aziendale, nel rispetto della procedura di preventiva contestazione prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'entità della sanzione disciplinare dovrà essere commisurata alla gravità del comportamento tenuto dal lavoratore e, quindi, delle concrete modalità con cui il controllo è stato eluso, consentendo così l'ingresso sul luogo di lavoro senza una valida certificazione. Se ciò è avvenuto semplicemente perché in ingresso non vi è stato un controllo, la sanzione non dovrebbe essere particolarmente severa, essendo la posizione del dipendente non troppo dissimile da quella di un lavoratore che sia stato respinto in ingresso perché non in possesso del green pass. Il comportamento è sicuramente più grave e potrà legittimare sanzioni maggiori qualora volutamente il lavoratore abbia eluso i controlli, accedendo al luogo di lavoro da accessi non destinati all'ingresso o con la connivenza del soggetto deputato al controllo.

Ancora più grave, infine, dovrebbe essere considerato sul piano disciplinare il comportamento del dipendente che per accedere sul luogo di lavoro utilizzi una certificazione falsa o appartenente a un altro soggetto, con modalità che secondo le cronache non sono state

infrequenti dopo l'introduzione dell'obbligo del green pass per accedere a bar e ristoranti. In questo caso, la sanzione disciplinare potrebbe essere applicata non solo nei confronti dei dipendenti che utilizzando tali artifici siano riusciti a entrare sul luogo di lavoro, ma anche nei confronti di quei dipendenti che abbiano solo tentato di farlo, ma siano stati fermati dal controllo in ingresso. La posizione di chi utilizza una certificazione falsa o che non gli appartiene non sembra, infatti, equiparabile a quella di un dipendente che si sia limitato a presentarsi sul luogo di lavoro senza essere in possesso del green pass, situazione per la quale la legge esclude conseguenze disciplinari.

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 dalla propria mansione per la durata corrispondente al contratto di lavoro stipulato con un altro soggetto 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.

SANZIONI

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 pecuniaria amministrativa di importo compreso tra i €600 e i €1.500, comminabile dal Prefetto su segnalazione del soggetto incaricato al controllo;
- Una sanzione disciplinare, comminabile dal datore di lavoro secondo le previsioni normative dei codici disciplinari vigenti in azienda;

E' opportuno precisare che nel caso in cui venga presentata una certificazione verde falsa, le possibili frodi sono due:

1. contraffazione o acquisizione di un certificato falso;
2. fingersi un'altra persona mostrando la certificazione di un altro soggetto;

Chi falsifica una certificazione verde rischia di incorrere nel reato di falsità materiale e la pena prevista è la reclusione che va dai 6 mesi ai 3 anni, ridotta eventualmente ad un terzo. Chi usa un pass falso senza aver preso parte alla contraffazione commette il reato di uso di atto falso, ma le pene sono ulteriormente ridotte di un terzo.

Chiunque potrà denunciare la falsa certificazione, sia il personale addetto al controllo, sia qualsiasi altra persona preposta all'attività lavorativa. A carico di chi utilizza la certificazione di altri potrebbe applicarsi anche il reato di sostituzione di persona, punito con la reclusione fino ad un anno. Per il delitto di sostituzione di persona non sono necessari i raggiri tipici della truffa, dunque esibire un certificato verde di un'altra persona può far scattare il reato di sostituzione di persona.

STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI

CIRCOLARE STUDIO ADRIANI n. 64/2021

PAGINA

6/6

SANZIONI PER I DATORI DI LAVORO

Il decreto sanziona altresì i datori di lavoro che omettano o non effettuano i dovuti controlli circa il possesso da parte dei lavoratori del green pass o ancora non definiscono le modalità operative per l'organizzazione degli stessi. La mancata verifica o la mancata adozione delle misure organizzative, previste entro il 15 ottobre 2021, comporterà per i datori di lavoro una sanzione pecuniaria amministrativa che va dai € 400 ai €1.000 come previsto dall'art. 4 co. 1, 3, 5 e 9 del DL19/2020 convertito.

Le sanzioni, su segnalazione del soggetto incaricato al controllo della certificazione verde, saranno irrogate dal prefetto, il quale si avvarrà delle forze di polizia, del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale e dell'ispettorato del lavoro, dal luogo della commessa violazione.

COORDINAMENTO CON LO STUDIO ADRIANI

Lo STUDIO ADRIANI rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore delucidazione, riservandosi la facoltà di aggiornamenti sulle eventuali novità e relativi adempimenti di vostro interesse.

STUDIO ADRIANI

Dottori Commercialisti Associati -
ADRIANA ADRIANI & DAMIANO ADRIANI
(Un associato)
dott.ssa Adriana ADRIANI