

Roma, 27 Settembre 2021
Prot. 0279 Comunicazione
Sindacale

A TUTTE LE IMPRESE

Obbligo del “green pass” per l’accesso dei lavoratori nei luoghi di lavoro – Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127.

Facciamo seguito alle nostre comunicazioni prot. nn. 243/2021 e 259/2021, per informare le Imprese che, nella Gazzetta Ufficiale del 21 settembre 2021, n. 226, è stato pubblicato il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, recante *“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”*.

Obiettivo del provvedimento è quello di ampliare il perimetro di estensione del certificato verde (c.d. green pass), optando per il principio universale dell’accesso ai luoghi di lavoro. Ciò al fine di incrementare, il più rapidamente possibile, il numero di vaccinati prima dell’inizio della stagione autunnale, raggiungendo così una sorta di “immunità sociale”.

Tralasciando le parti del decreto-legge in oggetto che si applicano specificatamente al settore pubblico, alle c.d. Autorità indipendenti, agli Organi di rilevanza costituzionale e alle c.d. Istituzioni, provvediamo qui di seguito a illustrare le disposizioni contenute **nell’art. 3** del provvedimento, relativo **all’impiego di certificazioni verdi in ambito lavorativo privato**.

Si prevede, innanzitutto, che dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 (data di cessazione dello stato di emergenza), *“a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell’accesso nei luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19...”*. Il medesimo obbligo si applica, altresì, a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei suddetti luoghi, anche sulla base di contratti esterni (es. contratti di appalto). In quest’ultimo caso la verifica sul rispetto delle prescrizioni, di cui si dirà di seguito, deve essere effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

L’obbligo del “green pass” per l’accesso nei luoghi di lavoro ha efficacia, pertanto, nei confronti di tutti i lavoratori privati (dipendenti e autonomi), a partire dal 15 ottobre p.v.. Le disposizioni non si applicano esclusivamente ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.

Per quanto attiene ai controlli, il provvedimento dispone inequivocabilmente che *“i datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni”*. A tal fine, viene previsto che le Imprese dovranno definire, entro la data di entrata in vigore dell’obbligo in questione (15 ottobre 2021), le modalità operative per l’organizzazione delle verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell’accesso nei luoghi di lavoro. Tali modalità saranno indicate in un apposito decreto del

Presidente del Consiglio dei ministri, di prossima pubblicazione. Le Imprese, inoltre, dovranno individuare, mediante un atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi.

In concreto, all'ingresso delle Aziende i dipendenti dovranno esibire la certificazione verde COVID-19 ai responsabili delle verifiche individuati dai vertici aziendali¹, sulla falsariga di quanto avviene negli Istituti scolastici e nelle Università, ove è già vigente l'obbligo del dirigente di accertare che docenti e dipendenti siano in possesso della suddetta certificazione.

I lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o che ne risultino privi al momento dell'accesso nel luogo di lavoro, *“sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, 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”*².

Relativamente all'impianto sanzionatorio, dal punto di vista del lavoratore è previsto che l'accesso nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso e di esibizione del certificato verde è punito con una multa che può variare da 600 a 1.500 euro (ma che può essere ulteriormente aumentata in caso di contraffazione del “green pass”), ferme restando le conseguenze disciplinari previste dai CCNL di settore. In buona sostanza, dal tenore letterale della norma, emerge che il divieto di conseguenze disciplinari, previsto per chi è sprovvisto della certificazione verde, viene meno per i lavoratori che entrano comunque, magari eludendo i controlli, nel luogo di lavoro.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, la sanzione varia da 400 a 1.000 euro e si applica nel caso in cui gli stessi non abbiano verificato il rispetto delle regole o non abbiano predisposto le corrette modalità di verifica.

Nel riservarci di tornare sugli argomenti trattati, inviamo distinti saluti.

Rif.: Co-Direzione Generale - Servizio Relazioni Industriali e Risorse Umane - Normativa del Lavoro/Sindacale
avv. Maria Emanuela Basti
tel 06. 32688711
mariaemanuela.basti@ania.it

IL DIRETTORE RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Riccardo Verità

Allegato

GU n. 226 del 21 settembre 2021 - Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127

¹Si ritiene che la verifica avverrà tramite l'applicazione VerificaC19 o mediante accertamenti elettronici collegati ai sistemi di timbratura e che nel primo caso l'interessato, su richiesta del verificatore, sarà tenuto a esibire un documento di identità in corso di validità, ai fini della verifica di corrispondenza dei dati anagrafici presenti nel documento con quelli visualizzati dall'App.

²Per le imprese con meno di quindici dipendenti, il decreto-legge 127 prevede che, 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 sempre non oltre il termine del 31 dicembre 2021.