

VerbanoNews

Le news del Lago Maggiore

Tutto quello che c'è da sapere sull'obbligo del Green pass nei luoghi di lavoro

Michele Mancino · Monday, October 11th, 2021

Dal 15 ottobre 2021 il Green Pass sarà obbligatorio per accedere in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati. È richiesto sia ai lavoratori dipendenti che ai lavoratori autonomi. Con il Green Pass non vengono meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti. Chi lavora sempre in smart working non deve avere il certificato verde.

Obblighi del datore di lavoro

Sono tre gli obblighi per il datore di lavoro: **1) definire le modalità operative** per l'organizzazione delle verifiche; **2) obbligo di effettuare i controlli**; **3) obbligo di individuare i soggetti incaricati di verificare** che il lavoratore disponga di un Green Pass valido.

In attesa di possibili ulteriori indicazioni ufficiali si ritiene che il controllo debba riguardare **anche l'accesso ai "luoghi di lavoro in senso lato"**, incluse quindi le pertinenze quali i cortili, i cantieri edili, il luogo in cui va svolta la trasferta (in questo caso, il controllo è affidato al soggetto presso il quale si svolgerà la prestazione). Il datore deve individuare con atto formale – documento scritto e datato – i soggetti incaricati delle verifiche. Poiché l'incaricato potrebbe non essere presente (per esempio perché è in ferie), è opportuno che tale **delega** ai controlli individui più **"accertatori"**. Ad esempio: il custode, i capi reparto, il datore stesso, etc.

Chi deve essere controllato

Le norme riguardano chiunque svolga un'attività lavorativa, inclusi tutti coloro che, a qualsiasi titolo, svolgono la propria attività di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni. Sono inclusi: agenti, lavoratori autonomi e collaboratori non dipendenti; per queste figure, mancando un vero e proprio "datore di lavoro" il controllo è affidato al datore "ospitante". Secondo Confindustria (Nota 27 settembre 2021), rientra nella norma anche il datore di lavoro estero che effettua una prestazione di servizi transfrontaliera con proprio personale in Italia.

Lavoratori somministrati

L'obbligo riguarda anche i lavoratori somministrati, poiché accedono ad un luogo di lavoro. Il controllo iniziale del possesso del Green pass è affidato all'Agenzia, in quanto i soggetti privi di Green pass non sono idonei a svolgere le proprie mansioni; invece l'utilizzatore ne verifica il possesso all'accesso in azienda. Quando il contratto è in corso, si registra una differenza di posizioni tra **Confindustria e Assosom**. Secondo **Confindustria**, l'agenzia deve accertare che il

lavoratore possieda continuativamente i requisiti per eseguire la prestazione.

Invece, **secondo Assosom**, poiché l'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati i medesimi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto nei confronti dei propri dipendenti sarà l'utilizzatore a dover attuare anche il controllo del Green Pass.

In ogni caso se un somministrato si presenta all'utilizzatore **senza Green pass** non può accedere al luogo di lavoro e incorre in tutte le conseguenze previste.

Altre tipologie di lavoratori

Rientra nei controlli anche il titolare dell'Azienda così come i liberi professionisti, quando accedono ai luoghi di lavoro. Al momento non si prevede l'obbligo del Green pass per i **clienti degli studi professionali**.

Le nuove regole si applicheranno anche a colf e badanti, con conseguente divieto di ingresso all'interno dell'abitazione familiare. In tal caso, il controllo della certificazione verde spetta a un membro della famiglia.

Telelavoro/smart working

In base alle indicazioni desumibili dalle FAQ non esiste obbligo di Green pass per chi lavora in telelavoro, perché il Green pass serve per accedere ai luoghi di lavoro. Viene però evidenziato che lo **smart working** non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass.

Soggetti esenti da obbligo vaccinale

L'obbligo del Green pass **non si applica** ai soggetti che vengono **ritenuti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di certificazione medica**.

La certificazione cartacea di esenzione originariamente fissata al 30 settembre 2021, è stata prorogata fino al 30 novembre 2021.

Salvo nuove proroghe, dal 1° dicembre 2021, il certificato di esenzione diverrà telematico e sarà anch'esso munito di "QR code" per la verifica.

Non è ancora chiaro però come gestire questi soggetti nel caso in cui facciano ingresso in azienda non essendo vaccinati.

Quanto ai lavoratori fragili si applicherà la relativa disciplina (smart working, ove possibile).

Verifica del Green pass

La verifica del Green pass si effettua scansando il cd. "QR code" tramite la App "VerificaC19". Le attività di verifica devono **limitarsi a controllare l'autenticità, validità e integrità della certificazione verde**, esclusa in ogni caso la raccolta dei dati dell'intestatario. Quindi, non è permesso accedere alle informazioni circa i presupposti – vaccino, guarigione dal COVID- 19 o tampone – che hanno dato luogo al rilascio della certificazione, né alla loro scadenza.

Il **controllore può richiedere l'esibizione di un documento di identità valido** per garantire il riconoscimento del lavoratore.

Quando e come verificare

La norma dispone che "ove possibile", i controlli siano effettuati **al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro**; visti i termini utilizzati potranno quindi essere effettuati anche in un momento successivo. Non sono richiesti controlli totali le verifiche **possono essere effettuate anche a campione**.

Poiché è **previsto l'obbligo del Green Pass “ai fini dell'accesso”** ai luoghi di lavoro, in assenza di indicazioni ufficiali, si potrebbe ipotizzare che la successiva scadenza del documento nel corso della giornata lavorativa non sia rilevante.

Al contrario va poi evidenziato che, in caso di controllo a campione che evidenzi la mancanza della certificazione durante il turno di lavoro, **il datore deve allontanare il lavoratore**, applicando anche la sanzione disciplinare, senza tuttavia sapere con certezza se il Green Pass era valido al momento dell'accesso in azienda.

Quindi il controllo quotidiano del Green pass in fase di accesso ai locali aziendali potrebbe derimere tali dubbi interpretativi.

Il controllo “a campione” potrebbe anche far sorgere contestazioni circa i destinatari delle verifiche per possibili accuse di discriminazione.

Le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale **non potranno incorrere in sanzioni** nel caso in cui un controllo delle autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori privi di Green pass, ciò però a condizione che i controlli siano stati effettuati rispettando il modello organizzativo dei controlli adottato dall'azienda.

È utile evidenziare che il **Green Pass non fa venir meno le regole di sicurezza** previste da linee guida e protocolli vigenti (che devono rimanere presenti ed aggiornati in ogni azienda) (mascherine, distanziamento, igienizzazione mani...).

Esiti dei controlli

Se i lavoratori sono **privi di Green pass** si possono **verificare due casi**. Nel primo caso, **il lavoratore comunica di non possedere il Green pass** oppure non lo presenta quando sta per accedere al luogo di lavoro. Nel secondo caso, **il lavoratore privo del Green pass viene trovato all'interno del luogo di lavoro**.

Nel primo caso i lavoratori sono considerati **assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione verde** senza conseguenze disciplinari e con diritto a conservare il rapporto di lavoro. Per tutti i giorni di assenza ingiustificata, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso. In tale periodo non viene versata alcuna contribuzione pensionistica.

Se la mancanza di certificazione è continuativa siamo in attesa di interpretazioni ufficiali, al momento sono presenti due prassi alternative: **obbligo di presentarsi ogni giorno in azienda**, confermando di non essere ancora in possesso del Green pass o **comunicare** in azienda anche attraverso una email la mancanza del Green pass. **Confindustria** (nota 27 settembre 2021) ritiene sussistere l'obbligo di presentarsi in azienda ogni giorno.

Nel secondo caso, se il lavoratore viene trovato nei luoghi di lavoro senza il Green Pass, si verifica quanto segue: **il datore di lavoro può decidere di applicargli una sanzione** disciplinare (sempre che nel regolamento aziendale sia riportato il caso); su segnalazione inviata al Prefetto, gli sarà applicata una sanzione amministrativa **che va da 600 a 1.500 euro**, il cui importo è raddoppiato in caso di recidiva (alcuni studi legali hanno osservato che il Controllore nominato dall'azienda non potrebbe segnalare la situazione al Prefetto in quanto non riveste il ruolo di Pubblico ufficiale e quindi andrebbe fatto accedere un Controllore Pubblico con poteri idonei per poter procedere in tal senso).

Sostituzione dei lavoratori assenti

È presente la regola che permette la sostituzione dei lavoratori che non possono accedere al luogo di lavoro per mancanza di Green pass.

Per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza di un

lavoratore che comunichi di non possedere il Green pass., **si può procedere alla sospensione stipulando un contratto di lavoro a tempo determinato** per la sua sostituzione per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Per le imprese con oltre 15 dipendenti la norma non prevede situazioni particolari.

Le regole ordinarie consentono prevedono la possibilità di assunzioni a termine per la sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro. In questo caso è molto opportuno indicare come termine di cessazione del rapporto **la data in cui il lavoratore assente produrrà il Green pass.**

Controlli a campione

Il Governo ha chiarito che le aziende che effettueranno **controlli a campione** sul personale non potranno incorrere in sanzioni nel caso in cui un controllo delle autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza Green pass a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto-legge n. 127 del 2021.

This entry was posted on Monday, October 11th, 2021 at 6:20 pm and is filed under [Economia](#), [Lavoro](#)

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.