

**Circol@re nr. 30 del 8 ottobre 2021**

# **GREEN PASS**

## **procedura e fac-simili per i datori di lavoro**

**a cura del Dott. DANIELE LAURENTI, commercialista e revisore legale**

Con Come noto, il 21 settembre 2021 è stato pubblicato in G.U. il decreto legge n. 127/2021 che ha esteso l'obbligo del Green Pass a tutto il mondo del lavoro. **L'entrata in vigore è il 15 ottobre 2021 e riguarda tutti i lavoratori – compreso titolari, soci, amministratori, somministrati** - che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione (**ti-rocini/stage**) o di **volontariato** nei luoghi di lavoro anche sulla base di contratti esterni, ivi compresi i **lavoratori autonomi** (professionisti/artigiani) ed i collaboratori non dipendenti. Il decreto presenta **diverse criticità che si spera siano chiarite a breve** con adeguate disposizioni interpretative.

Di seguito un riepilogo della norma e facsimili dei documenti necessari ai datori di lavoro per adempiere all'obbligo..

### **PREMESSA**

**Dal 15 ottobre 2021** l'accesso in azienda è **consentito solo al personale o in possesso del green pass** (rilasciato per vaccinazione, guarigione o tampone negativo) o **del certificato di esenzione dalla vaccinazione** sulla base di idonea certificazione medica.

**L'obbligo di verifica rimane in capo al datore di lavoro** (o a suo **delegato**) che dovrà stabilire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche **entro il 15 ottobre**.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro tale data all'adozione delle misure organizzative **potrà essere sanzionato in via amministrativa**.

È opportuno che i **controlli** vengano fatti **al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro**, ma ove ciò risulti di difficile attuazione, sarà possibile che siano fatti nel corso dell'attività lavorativa.

Va posta l'attenzione su cosa si intenda per **"luogo di lavoro"**, ovvero **dove diventa vigente l'obbligo del Green Pass**. Premettendo che il rischio di contagio c'è sempre, fin dal momento in cui si entra nei luoghi accessibili alla popolazione lavorativa, **è consigliabile dare una interpretazione estensiva**.



Infatti la norma non fa alcun riferimento ai luoghi al chiuso: si pensi, ad esempio, ai cantieri edili o all'azienda che dispone, al di fuori del perimetro produttivo, di luoghi per il deposito di materiali o ambiti ai quali accedono i fornitori esterni o nel caso di consegne presso terzi, è ovvio che **questi luoghi diventano area di lavoro ANCHE SE ESTERNI all'azienda stessa**. È altresì importante che venga **formalizzato con atto scritto chi sia il soggetto incaricato delle verifiche del Green Pass**.

La **verifica della validità del certificato** deve essere fatta mediante la **scansione del QR code** apposto sullo stesso, utilizzando la **App "verifica C19"** e deve limitarsi alla sola autenticità e validità del certificato stesso.

**La normativa in materia di privacy NON CONSENTE di raccogliere i dati relativi alle informazioni specifiche su come è stato ottenuto il Green Pass**, se per vaccinazione o tampone o guarigione né è consentito raccogliere i dati dell'intestatario ivi compresa la data di scadenza del certificato **né, tanto meno è consentito richiedere copia delle certificazioni oggetto della verifica.**

Nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro **privo del Green Pass** viene considerato **assente ingiustificato** sino alla presentazione della suddetta certificazione e, comunque, **non oltre il 31 dicembre 2021** senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. La **sospensione dalla prestazione lavorativa e dalla retribuzione** e di ogni altro compenso o emolumento è **OBBLIGATORIA**.

**Il lavoratore privo di Green Pass, ha l'obbligo da parte sua di comunicare che ne è privo PRIMA del suo ingresso in azienda:** se non lo fa o lo fa successivamente diventa sanzionabile e non si tratterebbe più di assenza ingiustificata, ma di **violazione alla normativa**.

E' dunque opportuno che l'eventuale comunicazione del lavoratore di non essere in possesso del Green Pass **sia preventiva rispetto al momento di accesso ai luoghi di lavoro** ed è consigliabile che la stessa sia prevista all'interno della **procedura formale di verifica** (vedi esempio nel paragrafo seguente) **che il datore di lavoro deve predisporre entro il 15 ottobre 2021.**

La norma prevede anche la possibilità che il Green Pass venga rilasciato a seguito di **esito negativo del tampone** e, anche per supplire a situazioni di emergenza e consentire l'accesso al luogo di lavoro. In questo caso **la validità è di sole 48 ore dall'esecuzione del test** ed è rilasciato in formato cartaceo o digitale, dalle strutture pubbliche, da quelle private autorizzate o accreditate e dalle farmacie.



Quanto al **costo del test del tampone**, poiché la legge prevede il divieto di accesso nel luogo di lavoro senza Green Pass valido, essendo una **libera scelta del lavoratore** quella di non vaccinarsi (gratuitamente), **sarà a suo carico - e non dell'azienda - il pagamento dello stesso**.

## **MODALITÀ DI ORGANIZZAZIONE DELLE VERIFICHE SUL POSSESSO DI GREEN PASS**

**MODALITÀ OPERATIVE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLE VERIFICHE SUL POSSESSO DEL GREEN PASS AI SENSI DELL'ART. 9 SEPTIES, COMMA 4, D.L. 52/2021**

### **1. AMBITO DI APPLICAZIONE E SCOPO**

La presente Procedura viene **predisposta** al fine di definire le **modalità operative per lo svolgimento delle verifiche** previste dall'art. 9 septies, comma 4, d.l. 52/2021 (come modificato dal d.l. 127/2021) in ordine al possesso del Green Pass (o certificazione verde Covid 19) **da**

**parte di dipendenti e fornitori esterni** (dipendenti o lavoratori autonomi) che accedono al luogo di lavoro.

Per **Green Pass** si intende la **certificazione comprovante**:

- lo stato di avvenuta vaccinazione contro il SARS-CoV-2 o
- la guarigione dall'infezione da SARS-CoV-2, ovvero
- l'effettuazione di un test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus SARS-CoV-2.

Il disposto di cui all'art. 9 septies citato prevede che a **chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo**, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui detta attività viene svolta, **di possedere e di esibire su richiesta la certificazione verde COVID – 19**.



*Analoga previsione vale anche per quei **lavoratori che svolgono, sulla base di contratti esterni, attività lavorativa nei luoghi sopra indicati**. Lo scopo del presente documento è, quindi, definire le modalità attraverso le quali la Società può svolgere direttamente nei confronti dei **dipendenti** e dei **fornitori esterni (lavoratori dipendenti o autonomi)** i controlli sul possesso della certificazione verde Covid 19*

## **2. MODALITA' DI CONTROLLO DIPENDENTI**

**2.1.** All'interno della Società il possesso del Green Pass da parte dei lavoratori dipendenti **verrà verificato quotidianamente** a campione/ su tutta la popolazione aziendale, **all'atto dell'ingresso** presso la portineria/presso i tornelli ove sono collocati i timbratori marcatempo/nel corso della giornata lavorativa, **da parte di apposito soggetto incaricato con atto formale di nomina (all.1 - facsimile documento di delega)**.

**2.2.** Il **soggetto incaricato effettuerà i controlli** secondo le modalità previste dal DPCM 17 giugno 2021. A tal fine, verranno messi a disposizione della **Società telefoni cellulari in cui è installata l'APP Verifica C19**.

## **3. INFORMATIVA AI DIPENDENTI (All 2 - facsimile di avviso in bacheca)**

**3.1** I lavoratori della Società verranno resi edotti tramite **apposita informativa delle modalità di verifica e di trattamento dei dati che non verranno raccolti**, limitandosi la verifica al solo controllo della validità della certificazione verde COVID 19

## **4. DIPENDENTE NON IN POSSESSO DEL GREEN PASS**

**4.1** Laddove all'atto del controllo il dipendente della Società non esibisse un Green Pass valido, lo stesso **verrà allontanato dal luogo di lavoro** e considerato **assente ingiustificato senza diritto alla retribuzione** sino all'esibizione di un certificato valido e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 (**all.3 - facsimile di lettera di avviso al dipendente**).

## **5. CONTROLLO LAVORATORI FORNITORI ESTERNI**

**5.1.** In ottemperanza alla previsione di cui all'art. 9 septies, comma 4, d.l. 52/2021, i controlli in ordine alla **verifica del possesso del Green Pass da parte dei lavoratori di fornitori esterni, verranno effettuati dai rispettivi datori di lavoro e dagli incaricati da parte della Società** la quale effettuerà i controlli dei predetti soggetti all'atto dell'ingresso nello stabilimento aziendale.

## **VIOLAZIONI E SANZIONI A LAVORATORI E DATORI DI LAVORO**

Per **le imprese con meno di quindici dipendenti**, 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** (quindi per un massimo di 20 giorni) e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

È pertanto possibile per le aziende con meno di 15 dipendenti, sostituire temporaneamente il lavoratore privo di Green Pass, stipulando un contratto a tempo determinato per sostituzione anche se di durata molto limitata.

### **SANZIONI**

1. L'accesso dei **lavoratori** nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo del possesso della Green Pass è punito con la **sanzione da 600 a 1.500 euro**, raddoppiata in caso di recidiva.
2. Ai **datori di lavoro** che non svolgono le dovute verifiche, ovvero che non adottano le misure organizzative entro il 15 ottobre si applica una **sanzione da 400 a 1.000 euro**, raddoppiata in caso di recidiva.



Le sanzioni possono essere **accertate da tutti gli organi di controllo**, nonché dal **verificatore dell'Azienda** e sono **irrogate dal Prefetto**.

**Le nostre circolari sono scaricabili gratuitamente sul sito**

**[www.studiocla.it](http://www.studiocla.it)**

oppure sulla nostra pagina **Facebook**

