

One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 17 settembre/23 settembre 2021

Monitoro è il servizio di monitoraggio delle novità normative correlate alla gestione dell'emergenza COVID a cura dei nostri esperti e collegato con **One LAVORO** la nuova soluzione digitale Wolters Kluwer dedicata a Professionisti e Aziende.

Per consultare i contenuti basta cliccare sui link all'interno della newsletter. Se non conosci le credenziali per entrare in One LAVORO, o se la richiesta di recupero credenziali non va a buon fine contatta il Servizio Clienti One tel. 02.824761 e per parlare con un operatore premi il tasto 0 «Informazioni su One» oppure scrivi a Servizioclienti.one@wolterskluwer.com

Ti ricordiamo che il browser consigliato è Chrome.

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Giurisprudenza](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Green pass nei luoghi di lavoro: indicazioni per le aziende

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[D.L. 21 settembre 2021, n. 127](#)

Nonostante la massiccia campagna vaccinale e le precauzioni sul distanziamento sociale che ormai abbiamo imparato ad osservare, l'emergenza Covid pare non finire mai.

Gli sforzi sanitari e organizzativi sono arrivati ad un punto cruciale ed il Governo preme

affinché i cittadini ritardatari si adeguino agli appelli lanciati a favore della vaccinazione di massa.

In questo quadro, il [Decreto Legge 21 settembre 2021 n. 127](#) ha introdotto disposizioni, a far data dal **15 ottobre 2021** e fino al termine dello stato di emergenza attualmente previsto al 31 dicembre 2021, circa il possesso da parte dei **lavoratori del settore pubblico e privato** della **certificazione verde Covid-19** per l'accesso e la permanenza all'interno dei **luoghi di lavoro**.

L'intervento normativo, che non dispone alcun obbligo generalizzato alla vaccinazione, ha come prioritaria finalità quella di ridurre al minimo il rischio di contagio tra i soggetti che entrano in interazione nell'esecuzione della prestazione lavorativa; di riflesso esso mira in maniera evidente ad evitare di dover disporre nuovamente, come accaduto lo scorso autunno, la chiusura delle attività economiche a causa dell'innalzamento del numero dei contagi, con inevitabili danni economici in capo ai lavoratori, alle aziende ed ai conti dello Stato.

Alla luce di questa nuova iniziativa a tutela della salute pubblica, quali sono gli accorgimenti che il datore di lavoro o il committente (in quanto l'obbligo è generalizzato a tutti i lavoratori sia dipendenti che autonomi) devono porre in essere per non incorrere in sanzioni? Quali sono le conseguenze sulla gestione del rapporto di lavoro nei casi in cui i lavoratori siano sprovvisti di "Green Pass"?

Sono titolare di un'azienda privata operante nel settore della ristorazione ed ho il timore che in autunno possano disporre di nuovo la chiusura dei bar e dei ristoranti al fine di contenere la diffusione della pandemia; alla luce del nuovo decreto, dal prossimo 15 ottobre sono legittimato a sottoporre a test molecolare/antigenico o a vaccinazione il personale dipendente che non è in possesso del Certificato Verde Covid-19?

L'entrata in vigore del D.L. 127/2021 stabilisce che, a far data dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, è fatto obbligo in capo ai lavoratori pubblici e privati (siano essi lavoratori subordinati, autonomi, personale di formazione o volontari anche sulla base di contratti esterni) di essere in possesso del "Green Pass" al fine di poter esercitare la propria prestazione all'interno dei luoghi di lavoro, **senza però attribuire in capo alle aziende la prerogativa di sottoporre a vaccinazione o a test molecolari il personale**.

A tal fine è bene ricordare che il certificato verde può essere ottenuto dopo essersi vaccinati contro il COVID-19, dopo aver ottenuto un risultato negativo al test molecolare/antigenico o dopo essere guariti dal virus, e che questo può essere revocato qualora un soggetto risulti positivo.

Definita la portata della misura introdotta, entro il 15 ottobre 2021 le aziende sono tenute a porre in essere tutte le misure organizzative volte a verificare, anche a campione, il

requisito di accesso nei luoghi di lavoro che dovrà avvenire attraverso l'utilizzo dell'**App VerificaC-19**, previa esibizione da parte del lavoratore del proprio documento di identità; i controlli saranno operati da parte del titolare dell'azienda o di un suo **delegato appositamente individuato mediante atto di nomina scritto**, e possibilmente attuati nel momento di accesso nei predetti luoghi di lavoro, pena l'irrogazione ad opera del Prefetto della **sanzione pecuniaria amministrativa da 400 a 1.000 euro** (raddoppiata in caso di reiterazione).

Eseguita l'attività di verifica, il lavoratore che risulti privo del Green Pass in corso di validità o che comunichi di non esserne in possesso viene considerato **assente ingiustificato**, con conseguente **perdita della retribuzione** (o altro emolumento comunque denominato), fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021; l'assenza ingiustificata **non comporterà conseguenze disciplinari** ed in questo caso porta con sé il **diritto alla conservazione del rapporto di lavoro**.

Considerati gli inevitabili disagi organizzativi che ciò comporterà, le **aziende con meno di quindici dipendenti** sono legittimate, **dopo il quinto giorno** di assenza ingiustificata, a procedere con la **sospensione del lavoratore interessato** per un lasso di tempo corrispondente a quello del nuovo contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a **dieci giorni, rinnovabili per una sola volta**, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021. Circa il provvedimento della sospensione summenzionato, è doveroso sottolineare che questo non deve considerarsi quale sanzione disciplinare irrogata dal datore di lavoro al termine di un procedimento disciplinare ex art. 7 Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), poiché trattasi di un provvedimento *ad hoc* imposto ex lege a tutela della salute pubblica e, nello specifico, di tutti gli operatori che svolgono una prestazione all'interno dei luoghi di lavoro che il legislatore cerca di proteggere. E' prevista un'apposita **sanzione amministrativa da euro 600 a euro 1500** nei confronti dei lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro in violazione all'obbligo di possesso del Green pass, senza escludere alcuna conseguenza a livello disciplinare.

L'organico della mia azienda è composto da sette unità, incluso un tirocinante che svolge attività formativa come pizzaiolo presso i locali aziendali dal 1° settembre 2021 al 28 febbraio 2022, in virtù di una convenzione di tirocinio stipulata con il locale Centro per l'Impiego e di un piano formativo individuale regolarmente formalizzato. Quali sono le conseguenze ricadenti sul rapporto formativo nel caso in cui il 15 ottobre 2021 questo soggetto sia sprovvisto di "Green Pass"?

Stabilito che l'obbligo di accesso nei luoghi di lavoro mediante possesso del Certificato Verde Covid-19 è rivolto anche ai **oggetti che svolgono attività formativa** (come nel caso

dei tirocinanti), nel caso descritto il soggetto ospitante (l'azienda) che ha verificato l'assenza del requisito per l'accesso nei locali aziendali deve darne immediatamente **comunicazione al soggetto promotore** e considerare il soggetto quale **assente ingiustificato**, con conseguente perdita dell'indennità di partecipazione per le relative giornate. Se l'assenza si prolunga per **più di cinque giorni** le parti interessate possono disporre la **sospensione del tirocinio** per una durata non superiore al limite temporale previsto dalla norma, con la possibilità di concordare con il Centro per l'Impiego la **proroga del periodo di tirocinio** per un periodo corrispondente a quello della sospensione.

Quali strumenti l'azienda può porre in essere per provare agli organi di vigilanza il rispetto e l'adeguamento alla normativa che prevede l'accesso del personale nei luoghi di lavoro mediante "Green Pass"?

In primo luogo, come previsto dal comma 5 dell'[articolo 3](#) del decreto legge n. 127/2021, l'azienda deve **nominare un soggetto delegato** mediante apposito **atto formale**; in secondo luogo, si ritiene che debba tenere un **registro degli accessi nei luoghi di lavoro** nel quale il delegato inserisce il codice fiscale del lavoratore, la validità o meno del "green pass", l'eventuale termine di validità, la sottoscrizione del delegato e del lavoratore. Qualora il lavoratore non possa accedere nei locali aziendali è consigliabile redigere una lettera con la quale l'azienda comunica che questo, come da previsioni normative, è considerato assente ingiustificato ovvero sospeso fino a quanto non sarà in possesso dell'idoneo certificato.

Inquadramento

[Obblighi principali in materia di sicurezza sul lavoro](#)