

Green pass: le FAQ

Con il D.L. 127/2021 il Governo ha introdotto l'obbligo di green pass per tutti i lavoratori, per prevenire la diffusione dell'infezione da COVID-19.

L'introduzione dei nuovi obblighi, che interessa sia il settore pubblico che quello privato, riguarda tutti i luoghi di lavoro e il personale che vi accede, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro svolto. Come ormai noto, le misure entreranno in vigore dal 15 ottobre e, ad oggi, saranno attuate sino al 31 dicembre 2021, data dell'attuale termine di cessazione dello stato di emergenza. Le violazioni dei nuovi obblighi comportano sanzioni a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori: nello specifico, il datore di lavoro sarà sanzionato qualora ometta di effettuare i controlli prescritti, mentre il lavoratore verrà sanzionato qualora violi le prescrizioni datoriali e di legge.

Di seguito cerchiamo di dare risposta ai numerosi quesiti pervenuti in materia, tenuto conto che il testo di legge, in molti passaggi, si presta a più letture e, al momento, non sono stati emanati chiarimenti strutturati*.

L'obbligo di *green pass* si applica a tutti?

L'obbligo di possesso ed esibizione del *green pass* si applica a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, nonché a coloro che svolgono attività di formazione e di volontariato. L'obbligo si applica anche a coloro che svolgono la prestazione lavorativa sulla base di contratti esterni, nonché ai lavoratori autonomi e ai collaboratori non dipendenti. Non sono inclusi nel novero dei soggetti obbligati, invece, i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

La normativa in questione va coordinata con le previsioni previgenti, pertanto, in alcuni casi (ad esempio, ristoranti), anche i clienti che volessero consumare il pasto all'interno del ristorante devono essere in possesso del *green pass*.

Gli obblighi previsti per le professioni sanitarie e per l'ambito scolastico rimangono validi?

Per i soggetti già interessati dall'obbligo vaccinale ai sensi del D.L. 44/2021 (ossia esercenti le professioni sanitarie, operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali pubbliche e private,



STUDIO BMGR
DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

farmacie, parafarmacie e studi professionali), e del D.L. 122/2021 (dal 10 ottobre 2021 per soggetti anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e *hospice*^[1]), rimane l'obbligo previgente, così come per i soggetti già interessati dall'obbligo di *green pass* ai sensi del D.L. 52/2021, ossia per l'impiego in ambito scolastico e universitario e per l'accesso in ambito scolastico, educativo e formativo e nelle strutture della formazione superiore.

Cosa si intende per lavoratori che prestano attività con contratti esterni?

La formulazione, effettivamente poco puntuale, sembra far riferimento anche alle varie forme di intermediazione, come l'appalto e il trasporto.

I praticanti e gli stagisti devono avere il *green pass*?

Sì, poiché la norma include tra i soggetti obbligati, oltre che i lavoratori, anche i soggetti in formazione.

Il lavoratore somministrato deve avere il *green pass*? Chi ne verifica il possesso?

L'agenzia di somministrazione è tenuta a informare i lavoratori in ordine ai nuovi obblighi relativi al possesso di *green pass*: riguardo alla verifica preventiva alla sottoscrizione del contratto, si segnala che Assolavoro, con circolare n. 9/2021, di fatto invita le agenzie a non effettuare alcun controllo preventivo – anche in fase preassuntiva – presso la filiale: ad ogni modo, stanti anche le problematiche che potrebbero portare alla risoluzione del contratto di somministrazione, non sembra essere in contrasto con le disposizioni normative in materia la richiesta, da parte dell'agenzia, del possesso del *green pass* al momento dell'assunzione.

Riguardo all'onere di verifica, esso ricadrà sull'utilizzatore (che ovviamente dovrà rendere note anche ai somministrati le modalità di verifica del *green pass*), in quanto solo quest'ultimo può controllare l'accesso sul luogo di lavoro.

Soci, amministratori e coadiuvanti familiari hanno l'obbligo di *green pass*?

Sì, in quanto la norma viene applicata a chiunque svolga un'attività lavorativa.



STUDIO BMGR

DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

Chi controlla il libero professionista o il lavoratore autonomo?

Il libero professionista o il lavoratore autonomo, quando accedono ai luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa, vengono controllati dai soggetti previsti dal D.L. 127/2021. Anche questi soggetti dovranno essere debitamente informati sulle procedure e modalità di controllo strutturate.

Il professionista o il lavoratore autonomo che non ha dipendenti ha l'obbligo di *green pass*?

Sì, in quanto l'obbligo è esteso a tutti coloro che prestano attività lavorativa. Il problema in questo caso è chi sarà il soggetto incaricato al controllo.

Chi controlla il titolare di un'azienda che opera al suo interno?

Il titolare dell'azienda, qualora presti attività lavorativa, verrà controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro della *colf* o della *badante* è tenuto a verificare che la dipendente abbia il *green pass*?

Sì.

Chi lavora sempre in *smart working* deve avere il *green pass*?

No, perché il *green pass* serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso, una *Faq* del Governo specifica che lo *smart working* non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di *green pass*. Anche i lavoratori in *smart working*, tuttavia, qualora anche occasionalmente si rechino sul luogo di lavoro, dovranno esibire il *green pass*.

In caso di appalto e trasporto il controllo dovrà essere effettuato dal datore di lavoro o dal committente?

Il controllo dovrà essere effettuato sia dal datore di lavoro diretto che dal committente. Ad ogni modo, il committente dovrà informare il datore di lavoro sulle modalità di controllo del *green pass*.

È necessario il possesso del *green pass* anche per il lavoratore che guida un camion e non accede in azienda?

Il lavoratore addetto al trasporto, se non entra nei locali aziendali, non potrà essere soggetto a verifica del possesso del *green pass*: tuttavia, qualora si rechi presso terzi, ad esempio presso un cliente per il deposito della merce, per poter accedere dovrà essere in possesso del *green pass*, con controllo a carico del datore di lavoro e del cliente presso il quale verrà svolta l'attività di consegna.

Per partecipare a un'assemblea sindacale è necessario il possesso del *green pass*? Il datore di lavoro ha degli obblighi di controllo?

Se la riunione viene effettuata in orario di lavoro può essere verificato il possesso del *green pass* per accedere ai locali aziendali.

Il possesso del *green pass* è necessario anche per le attività lavorative all'aperto?

La norma parla di obbligo di *green pass* per l'accesso nei luoghi in cui è svolta l'attività lavorativa, senza specificare se per essi debba intendersi il perimetro aziendale esterno o l'accesso all'interno dei locali aziendali. Poiché la norma non fa alcun riferimento ai luoghi al chiuso, si ritiene necessario dare un'accezione estensiva alla nozione di luogo di lavoro, comprendendo, pertanto, tutto il perimetro aziendale e, quindi, anche i luoghi all'aperto.

Per l'accesso agli uffici giudiziari è necessario il possesso del *green pass*?

Magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, avvocati e procuratori dello Stato, componenti delle Commissioni tributarie e magistrati onorari sono tenuti al possesso del *green pass*. Le prescrizioni non si applicano agli avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle Amministrazioni della giustizia, testimoni e parti del processo.



STUDIO BMGR
DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

Per la consumazione al tavolo nelle mense aziendali o in tutti i locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti pubblici e privati è necessario esibire il *green pass*?

Sì, per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti solo se muniti di *green pass*, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei servizi sono tenuti a verificare il possesso del *green pass* con le modalità indicate dal D.P.C.M. 17 giugno 2021.

I tassisti hanno l'obbligo di controllare il *green pass* dei clienti?

No, i clienti non hanno l'obbligo di *green pass*.

I clienti che ricevono in casa un idraulico, un elettricista o un altro tecnico dovranno controllare il *green pass*?

In questo caso i clienti sono fruitori di un servizio e, pertanto, non sembra sussistere l'obbligo di esibizione di *green pass*. Resta fermo che è facoltà del cliente chiederne l'esibizione.

Gli obblighi per il datore di lavoro in materia di *green pass*, oltre che nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori, si estende anche a eventuali terze persone che accedono nei locali di lavoro? Ad esempio, la clientela di uno studio professionale?

No, l'obbligo previsto dal D.L. 127/2021 riguarda solo coloro che svolgono attività lavorativa, di formazione o di volontariato, fermo restando che vi possono essere obblighi (ad esempio, clienti di bar/ristoranti). Se, tuttavia, l'accesso comporta lo svolgimento di attività lavorativa (ad esempio, ispettori del lavoro/carabinieri) si ritiene necessario il possesso del *green pass* anche per tali soggetti.

Come posso controllare il possesso del *green pass* in un'azienda con cantieri dislocati sul territorio?

È possibile nominare un delegato al controllo presso ogni cantiere.

Come posso controllare il possesso del *green pass* in un'azienda con piccoli negozi dislocati in tutta Italia?

È possibile nominare un delegato al controllo presso ogni negozio.

L'obbligo di possesso del *green pass* vale anche per i lavoratori stranieri che, ai fini dell'accesso in Italia, non sono tenuti al possesso del *green pass*?

Attualmente sì. Sono al vaglio alcune ipotesi come il caso dei frontalieri extraUE (Repubblica di San Marino).

Se un dipendente lavora in una sede separata dell'azienda senza contatto con clienti, fornitori e altri dipendenti, è possibile farlo lavorare se privo di *green pass*?

L'obbligo di *green pass* vige per tutti i lavoratori occupati in locali aziendali, quindi si ritiene che tale obbligo valga anche per il lavoratore con proprio ufficio autonomo e senza contatti esterni o con altri lavoratori, in quanto accede ai locali aziendali.

Chi è esentato dalla campagna vaccinale dovrà comunque esibire *green pass* con tampone?

Ad oggi, in assenza di precisazioni da parte del Legislatore, la norma esenta tale tipologia di lavoratori dal possesso del *green pass*, quindi tale categoria non è tenuta a effettuare tamponi.

Quali modalità possono essere adottate per verificare i lavoratori che abitualmente prestano attività fuori sede, quali ad esempio manutentori o trasfertisti abituali?

In tale caso, il controllo dovrà essere effettuato quando i lavoratori transitano in azienda, specificando la fattispecie nell'apposita *policy* sui controlli e l'eventuale periodicità. In ogni

caso, i lavoratori saranno soggetti a controlli nei luoghi di lavoro presso i quali svolgeranno l'attività.

Chi deve controllare il possesso del *green pass*?

L'obbligo di verifica del *green pass* grava sul datore di lavoro, che dovrà individuare le modalità operative più consone alla propria realtà aziendale e dovrà nominare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento del *green pass* e delle eventuali contestazioni delle violazioni in materia; le verifiche del possesso del *green pass* possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, per dare una più ampia tutela alla platea dei lavoratori.

Come viene verificato il possesso del *green pass*?

Per verificare il possesso del *green pass* deve essere utilizzata esclusivamente l'App "VerificaC19".

Il lavoratore delegato dal datore di lavoro a verificare il *green pass* è passibile di contestazione disciplinare qualora, nell'effettuare il controllo a campione, eluda volontariamente il controllo ad alcuni lavoratori?

Sì, se l'elusione è volontaria è passibile di procedura disciplinare, in quanto risulta un inadempimento contrattuale. Qualora i controlli siano effettuati a campione e non a tutti i lavoratori, sarà onere del datore di lavoro, tuttavia, dimostrare la volontà del lavoratore incaricato dei controlli a campione del *green pass* di non averli effettuati volontariamente su uno specifico soggetto.

Le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale potranno incorrere in sanzioni nel caso in cui un controllo delle Autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza *green pass*?

No, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi, come previsto dal D.L. 127/2021.



STUDIO BMGR
DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

Da quando è valido il *green pass* dopo la prima dose?

Dopo la prima dose dei vaccini che ne richiedono 2, la certificazione è generata dal primo giorno dopo la somministrazione solo per i soggetti guariti dal COVID (senza precedente malattia, ha validità dal 15° giorno successivo alla somministrazione) ed è valida fino alla seconda dose di richiamo.

Visto l'obbligo del *green pass*, nelle aziende si potrà derogare alla regola del metro di distanziamento, dell'utilizzo della mascherina e degli altri protocolli COVID-19 vigenti?

No, la verifica del *green pass* non fa venire meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti.

Quali sono le conseguenze per il lavoratore senza *green pass* o che si rifiuti di esibirlo?

I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso del *green pass* o qualora risultino privi del *green pass* al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione del *green pass*.

Ci sono conseguenze disciplinari per i lavoratori privi di *green pass*?

I lavoratori privi di *green pass* saranno considerati assenti ingiustificati, ma non avranno conseguenze disciplinari e manterranno il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi (si ipotizzi un lavoratore non controllato al momento dell'accesso e trovato in seguito sprovvisto di *green pass*), oltre a essere passibile di sanzione amministrativa, può essere interessato anche da conseguenze disciplinari.

L'assenza ingiustificata va retribuita? Devono essere versati i contributi previdenziali?

Durante l'assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per i giorni di assenza il lavoratore, pertanto, non matura il diritto nemmeno a oneri differiti, quali Tfr, mensilità aggiuntive, ferie e permessi.

Si ritiene che non debbano nemmeno essere versati i contributi previdenziali, stante l'assenza di retribuzione.

Dev'essere data comunicazione scritta al lavoratore assente ingiustificato per mancato possesso del *green pass*?

La norma non prevede nulla al riguardo, ma ai fini della prova è consigliabile dare comunicazione scritta al lavoratore, specificando anche gli eventuali termini di sospensione, in particolare nel caso di imprese con meno di 15 dipendenti.

Il lavoratore assente ingiustificato per assenza di *green pass* deve presentarsi tutti i giorni in azienda?

L'articolo 3, comma 6, D.L. 127/2021, prevede che *"i lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione"*.

Dal tenore letterale della norma, l'assenza ingiustificata permarrebbe fino al momento in cui il lavoratore presenta il *green pass* e, quindi, può essere riammesso al lavoro e, pertanto, sembrerebbe escludersi la necessità di presentarsi senza *green pass* per qualificare l'assenza come ingiustificata.

Da un punto di vista organizzativo (si veda anche la [nota di Confindustria del 21 settembre 2021](#), che sottolinea come l'assenza ingiustificata sia da dimostrare giornalmente), tuttavia il datore di lavoro potrebbe richiedere che il lavoratore sia tenuto a presentarsi per attestare l'assenza del *green pass*, al fine di circoscrivere il rischio di strumentalizzazione degli obblighi: in tal caso, comunque, appare rischioso procedere con sanzioni disciplinari nel caso in cui il lavoratore non si presenti, ma provveda comunque a comunicare il non possesso del *green pass*.

Nel caso in cui il lavoratore sia stato sospeso per 10 giorni a seguito di assunzione di un suo sostituto (imprese con meno di 15 dipendenti), la sospensione non richiede una giustificazione dell'assenza giornaliera, dato che il lavoratore, per il periodo di sospensione, non può rientrare al lavoro nemmeno se in possesso di *green pass*.

Il lavoratore assente per mancanza del *green pass* ha diritto alla malattia presentando idonea certificazione?



STUDIO BMGR

DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI

Si ritiene che eventuali certificati di malattia pervenuti dopo una verifica negativa del possesso del *green pass* o a seguito di comunicazione del lavoratore in merito alla mancanza dello stesso, non possano portare al riconoscimento della malattia, dato che la norma prevede espressamente che i lavoratori, in tali casi, siano considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione del *green pass* e che per i giorni di assenza ingiustificata non siano dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Qualora il lavoratore nulla avesse comunicato e non gli fosse stato controllato il *green pass* (ad esempio, perché non compreso nel campione oggetto di verifica), non essendovi certezza in merito all'assenza del *green pass*, non sarebbero applicabili le relative conseguenze e, quindi, sarebbe dovuto il pagamento della malattia.

Si spera che intervengano chiarimenti ufficiali in merito, che precisino come comportarsi in tali evenienze.

Nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, qualora il lavoratore fosse sospeso, durante la sospensione non avrà diritto al trattamento di malattia.

Il soggetto chiamato a verificare il possesso del *green pass* può verificare altri documenti oltre al *green pass*?

Per verificare l'identità del lavoratore, il soggetto chiamato a controllare il possesso del *green pass* è legittimato a chiedere il documento di identità del lavoratore, per verificare la corrispondenza con i dati contenuti nel *green pass*.

Il soggetto chiamato a verificare il possesso del *green pass* può predisporre una documentazione probatoria a dimostrazione dell'assenza di *green pass* di un lavoratore?

Il soggetto chiamato a verificare, soprattutto se dovrà poi effettuare la trasmissione degli atti al Prefetto, dovrà poter predisporre una documentazione probatoria che consenta di dimostrare gli elementi a fondamento della contestazione, ove indica la modalità di verifica, l'orario e il luogo di verifica, l'identificazione del lavoratore e altri elementi ritenuti utili, ma sempre con attenzione al rispetto della normativa sulla *privacy*.

Il soggetto chiamato a verificare il possesso del *green pass* è obbligato a informare la Prefettura? Sono previste sanzioni nel caso in cui non segnali la violazione?



Sulla questione vi sono tesi contrastanti, stante la poca chiarezza dell'articolo 3, comma 10, D.L. 127/2021, in quanto si richiede che la trasmissione al Prefetto sia effettuata dai "soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9": di fatto vengono accumulati 2 aspetti (incaricati dell'accertamento e incaricati della contestazione), dove il primo potrebbe ben riferirsi al dipendente del datore di lavoro (o eventuale soggetto esterno incaricato), ma non il secondo, tipico del personale ispettivo.

Il datore di lavoro può assumere un lavoratore in sostituzione del lavoratore assente ingiustificato per mancato possesso del *green pass*?

Sì, il datore di lavoro può assumere personale in sostituzione del personale assente ingiustificato per mancanza di *green pass*.

Per le imprese con meno di 15 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 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, al termine dei giorni di sospensione, è possibile prorogare il contratto a termine fino al rientro del lavoratore senza *green pass*?

Sì, la norma del tempo determinato già prevede la sostituzione del lavoratore assente, pertanto è ammissibile tale possibilità.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, se un lavoratore dopo i 5 giorni di assenza ingiustificata viene sospeso per 10 giorni, potrà tornare al lavoro prima della scadenza dei 10 giorni, se in possesso di *green pass*?

No, se il lavoratore assente ingiustificato per 5 giorni e poi sospeso per ulteriori 10 entra in possesso del *green pass*, a titolo esemplificativo, al sesto giorno, dovrà in ogni caso aspettare la scadenza dei 10 giorni per rientrare al lavoro.

Il controllo del *green pass* può essere effettuato anche a campione?

Sì, il controllo della certificazione per l'accesso ai luoghi di lavoro può essere fatto anche a campione. Tuttavia, il controllo a campione non deve eludere la norma, per esempio effettuando il controllo solo ai lavoratori di cui è noto il possesso del *green pass* o con dilazioni temporali importanti. Il testo della norma, che rende possibili controlli anche a campione, pare suggerire un controllo quotidiano, anche se non sulla totalità dei soggetti.

Il controllo del *green pass* può essere effettuato da un soggetto esterno?

Sì, purché sia delegato dal datore di lavoro.

È necessario redigere una *policy* sul controllo dei *green pass*?

Sì, i datori di lavoro devono definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche con apposita *policy* e individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi.

Nel caso di più società appartenenti allo stesso gruppo, è possibile delegare una sola società del gruppo alla verifica del *green pass* anche per i dipendenti delle altre società del gruppo?

Sì, purché sia possibile effettuare controlli, almeno a campione. Sarà, quindi, sicuramente possibile la nomina di un unico soggetto nelle società operanti in uno stesso edificio o in edifici contigui, ferma restando la necessità di delega da parte di tutte le società.

Come viene nominato il delegato al controllo del *green pass*?

Tramite atto scritto di delega.

Chi controlla il *green pass* può trattenere una copia del *green pass*?

No, la norma parla solo di esibizione del *green pass*.

Se l'app di verifica del *green pass* non funziona, si può controllare il *green pass* con altre modalità?

No, perché il controllo del possesso del *green pass* secondo la normativa deve avvenire solo tramite l'app dedicata.

Posso nominare un altro lavoratore come delegato al controllo nei giorni di assenza del delegato titolare del controllo?

Sì, sarebbe opportuno prevedere tale eventualità già in sede di nomina del delegato.

Come può il datore di lavoro provare di avere effettuato i controlli?

A tal fine, è bene adottare una cartellonistica circa il percorso da effettuare per i controlli e adottare una *policy* da diffondere all'interno dell'azienda sulla modalità di effettuazione dei controlli.

Il datore di lavoro deve rimborsare al lavoratore senza certificazione il costo del tampone per permettergli di ottenere il *green pass* ed effettuare la prestazione lavorativa?

Poiché il possesso del *green pass* è un obbligo di legge che incombe sui lavoratori, il costo del tampone deve rimanere a loro carico. Come trattamento di miglior favore, il datore di lavoro potrebbe rimborsare il costo del tampone (piena imponibilità fiscale o contributiva) oppure utilizzare il *welfare* aziendale (ad esempio, mediante convenzione con una determinata farmacia con oneri sostenuti interamente dal datore di lavoro).

Cosa può essere verificato in sede di controllo del possesso del *green pass*?

Le attività di verifica devono limitarsi al controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione e non possono comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario. Pertanto, non è consentito accedere alle informazioni in merito ai motivi del rilascio della certificazione, né alla relativa scadenza.

Il datore di lavoro può irrogare sanzioni per la violazione dell'obbligo di *green pass*?

La violazione degli obblighi di controllo dell'accesso, e comunque la mancata adozione delle misure organizzative, è punita con sanzioni amministrative da un minimo di 400 a un massimo di 1.000 euro. Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti la sanzione amministrativa per il lavoratore è stabilita da 600 a 1.550 euro.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento. Il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari nel caso in cui la condotta del lavoratore abbia messo a rischio la sicurezza sul luogo di lavoro, oltre che nel caso in cui il lavoratore sia entrato nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso del *green pass*.

Vi possono essere controlli da parte di Autorità pubbliche?

La polizia, le forze armate, gli ispettori Asl/Ats e gli ispettori ITL possono effettuare controlli, ma le eventuali sanzioni possono essere irrogate solo dal Prefetto.

I privati potranno avere piattaforme per i controlli analoghe a quelle della scuola e del pubblico impiego?

Al momento non sono previste piattaforme analoghe; se ne potrà verificare in seguito la realizzabilità da un punto di vista tecnico ed, eventualmente, modificare il D.P.C.M. che disciplina le modalità di verifica.

Un soggetto esentato dalla campagna vaccinale può fare un'autocertificazione?

No, deve presentare certificazione idonea rilasciata dal medico.

Il datore di lavoro deve continuare a misurare la temperatura all'ingresso?

Sì, il protocollo COVID-19 rimane in vigore.

Cosa fare nel caso di lavoratore privo di *green pass* che tenta di forzare l'ingresso in azienda?

È possibile, in questo caso, chiamare le forze dell'ordine e, ovviamente, sarà attivata la procedura disciplinare connessa a tale comportamento.

In caso di badante convivente non vaccinata, è possibile il licenziamento?

La motivazione dell'eventuale licenziamento non può essere l'assenza del *green pass* del lavoratore, poiché il D.L. 127/2021 prevede espressamente che il lavoratore, seppur assente ingiustificato, abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro. Si ricorda, però, che il venire meno del rapporto di fiducia tra le parti può sempre dare luogo al licenziamento e che nel settore domestico il licenziamento è libero, nel rispetto del preavviso.

Per la *privacy* un lavoratore può rifiutarsi di esibire il *green pass*?

No, in quanto è un obbligo previsto *ex lege*.

È possibile chiedere il *green pass* in data antecedente al 15 ottobre 2021 per poter organizzare l'attività lavorativa sulla base della forza aziendale disponibile?

Stante la posizione del Garante della *privacy*, non è possibile. in data anteriore al 15 ottobre 2021, verificare il *green pass*. Ad ogni modo, per ragioni organizzative, si considera legittima la possibilità di chiedere ai lavoratori, al fine di poter organizzare e pianificare i turni di lavoro, l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa, a partire dal 15 ottobre, per non possesso del *green pass*.

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore privo di *green pass* ferie e permessi arretrati a copertura delle giornate di assenza?

No. Ovviamente il datore di lavoro a cui venga fatta richiesta di godimento di ferie e permessi in data antecedente al 15 ottobre o in data antecedente a quella della verifica del *green pass* potrà aderire alla richiesta, senza poter entrare nel merito della

motivazione, eventualmente in connessione al mancato possesso di *green pass* da parte del lavoratore. Rimane sempre la facoltà dell'azienda di non concedere quanto richiesto dal lavoratore per esigenze aziendali.

Trattandosi di arretrati, specie con riguardo alle ferie, il datore di lavoro dovrà anche valutare il rispetto delle regole connesse al godimento delle stesse.

Quali sono i rischi del datore di lavoro che non effettui il controllo del *green pass*?

In caso di omessa verifica del *green pass*, al datore di lavoro potrà essere applicata la sanzione amministrativa. Inoltre, nel caso in cui si verifichi un contagio sul luogo di lavoro, il datore di lavoro rischia in termini di mancato adeguamento delle misure necessarie a prevenire la sicurezza e l'integrità psicofisica del lavoratore, attesa la nozione di infortunio sul lavoro data al contagio sul luogo di lavoro.

Per l'applicazione della sospensione (aziende meno 15 dipendenti) serve avviare apposito procedimento disciplinare?

Si ritiene di no, in quanto è la legge che dispone tale possibilità a fronte della violazione degli obblighi previsti in capo al lavoratore. Il Consiglio di Stato (sentenza n. 276/2021), per quanto in relazione a ipotesi di lavoratori tenuti all'obbligo vaccinale, evidenzia come la sospensione prevista dalla legge emergenziale sia atipica rispetto a quella disciplinare, avendo funzione precauzionale quale misura di tutela della salute collettiva.

***Green pass* con tampone negativo: se la validità scade durante l'orario di lavoro, in caso di controlli, il datore di lavoro è sanzionato, pur avendo verificato che all'ingresso il lavoratore era in possesso del *green pass*?**

No, in quanto il datore di lavoro o suo delegato ha ottemperato alla verifica, peraltro ammessa anche a campione, al momento dell'accesso in azienda.

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti

Crema, 14-10-2021

Studio Prof. Ass. Magnoni-Riboli



STUDIO BMGR

DOTTORI COMMERCIALISTI REVISORI LEGALI
BARBARA MAGNONI | GIORDANO RIBOLI