

Green pass nei luoghi di lavoro

Versione aggiornata alla Legge di conversione n. 165/2021

L'articolo 9-septies del D.L. 52/2021, introdotto dall'articolo 3 del D.L. 127/2021 introduce l'obbligo di green pass in ambito lavorativo privato, per tutti i settori.

Sulla Gazzetta Ufficiale del 20 novembre 2021 è stata pubblicata la Legge n. 165/2021 di conversione del D.L. 127/2021, che contiene alcune modifiche alla disciplina originaria con intento di semplificazione: in particolare è ora possibile per i lavoratori consegnare la copia cartacea del certificato al datore di lavoro e viene chiarita la condotta da tenere in caso di scadenza durante il turno di lavoro della validità del tampone effettuato.

Nelle pagine seguenti riepiloghiamo la normativa e raccogliamo le risposte alle domande più frequenti giunte in queste settimane.

Soggetti obbligati

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, termine dello stato di emergenza, chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore

privato dovrà possedere ed esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19.

L'obbligo si estende a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni: riguarda quindi tutti i lavoratori dipendenti, inclusi i lavoratori domestici, i liberi professionisti, i collaboratori e i fornitori esterni che accedono nelle aziende e studi professionali.

Le disposizioni non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la circolare del Ministero della salute n. 35309 del 4 agosto 2021.

Effettuazione dei controlli

La verifica del rispetto delle prescrizioni è onere dei datori di lavoro, che entro il 15 ottobre 2021 devono definire le modalità per l'organizzazione dei controlli, individuando con atto formale i soggetti

incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

I controlli devono essere effettuati preferibilmente, ove possibile, all'accesso ai luoghi di lavoro eventualmente a campione.

I lavoratori cosiddetti "esterni" sono controllati sia dal proprio datore di lavoro sia dall'azienda presso cui si recano.

L'articolo 9-octies, D.L. 52/2021, introdotto dal D.L. 139/2021, prevede inoltre che, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

La verifica della validità del green pass è effettuata esclusivamente tramite l'apposita App Verifica C-19 predisposta dal Governo oppure tramite gli altri strumenti messi a disposizione, quali il pacchetto di sviluppo per applicazioni (SDK), rilasciato dal Ministero con licenza open source, da integrare nei sistemi di controllo degli accessi oppure l'utilizzo delle specifiche funzionalità di interrogazione massiva tramite il Portale istituzionale Inps per le aziende con più di 50 dipendenti.

Con Messaggio n. 3589/2021 l'Inps ha comunicato il rilascio del servizio "Greenpass50+". I datori di lavoro devono preventivamente accreditarsi al servizio specificando chi saranno i verificatori incaricati (che accederanno al servizio con il proprio spid): la procedura effettua la verifica asincrona del Certificato verde Covid-19 con riferimento all'elenco di codici fiscali dei propri dipendenti.

Il sistema conserva traccia dell'accertamento per 24 ore, dopo di che i dati sono cancellati in automatico.

Viene precisato che il controllo deve essere eseguito esclusivamente nei confronti del personale effettivamente in servizio per cui è previsto l'accesso al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica, escludendo gli assenti o chi svolge smart working.

Il dipendente per cui il controllo automatizzato dia esito negativo ha comunque diritto di richiedere una nuova verifica del proprio green pass al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'app VerificaC19.

La legge di conversione del Decreto citata in premessa, in vigore dal 21 novembre 2021, prevede anche la possibilità per i lavoratori di consegnare al datore di lavoro una copia del proprio green pass: per tutta la validità del certificato saranno quindi esonerati dai controlli periodici.

Prima di questa modifica legislativa, tale prassi non era permessa, in quanto contraria alla normativa privacy.

Conseguenze del mancato possesso del green pass

I lavoratori sprovvisti di green pass non possono accedere al luogo di lavoro e sono considerati assenti ingiustificati, fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza percezione della retribuzione diretta e indiretta, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto; in loro sostituzione, i datori di lavoro, qualora ne avessero necessità potranno assumere a tempo determinato.

Esclusivamente le aziende con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione verde, possono sospendere il lavoratore privo del green pass per tutta la durata del contratto della persona assunta in sua sostituzione, comunque per un periodo

massimo di dieci giorni, anche rinnovabili più volte fino al 31 dicembre 2021.

Prima dell'entrata in vigore della legge di conversione, che ha anche precisato che i dieci giorni di sospensione devono essere conteggiati in giorni lavorativi, era possibile un solo rinnovo.

Sanzioni per i lavoratori

I lavoratori che accedono al luogo di lavoro senza la certificazione in violazione delle regole sui controlli sono puniti con una sanzione pecuniaria da 600 a 1.500 euro, oltre a sanzione disciplinare.

La sanzione amministrativa è irrogata dal Prefetto, a cui le violazioni sono comunicate da parte del soggetto incaricato del controllo in azienda.

Sanzioni per i datori di lavoro

Per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole o in caso di mancata adozione delle necessarie misure organizzative è prevista una sanzione da 400 a 1.000 euro.

La sanzione amministrativa è irrogata dal Prefetto.

Domande e risposte

All'interno dell'azienda sono presenti stabilmente anche lavoratori di un'impresa che svolge lavori in appalto. Come ci si deve comportare?

All'interno dello Studio collaborano professionisti non dipendenti con partita Iva: anch'essi devono possedere la certificazione verde? E gli amministratori?

Il controllo circa il possesso della certificazione verde Covid-19 deve essere effettuato per tutti i soggetti che accedono

in azienda per svolgere attività lavorativa, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, inclusi gli amministratori, e anche se l'attività si svolge all'esterno. La verifica è effettuata sia dall'azienda "ospitante" sia dai rispettivi datori di lavoro.

Da chi deve essere controllato il green pass dei lavoratori in somministrazione?

La legge di conversione n. 165/2021 chiarisce che l'onere di controllo spetta esclusivamente all'utilizzatore, mentre è onere del somministratore informare i lavoratori in merito alle prescrizioni vigenti.

La nuova norma si allinea alla posizione che era stata espressa da Assolavoro secondo cui la verifica fosse in capo esclusivamente all'utilizzatore perché nella somministrazione i poteri di direzione e controllo dei lavoratori si trasferiscono all'utilizzatore.

Prima della legge di conversione, la faq del Governo richiedeva che per i lavoratori somministrati i controlli dovessero essere effettuati sia dalla società di somministrazione, sia dall'azienda presso la quale il lavoratore svolge la propria prestazione.

L'obbligo di controllo del certificato verde si estende anche a corrieri, fornitori che accedono in sede per consegnare merce, tecnici che svolgono una prestazione su richiesta (ad esempio un idraulico che si reca in azienda per riparare un guasto)?

L'interpretazione più aderente allo spirito della norma è quella secondo cui chiunque si rechi in azienda per una prestazione lavorativa, anche breve o saltuaria, debba essere verificato il green pass.

È obbligatorio verificare il green pass anche ai clienti che accedono in azienda?

Considerando anche che la norma prevede l'obbligo esclusivamente per i "lavoratori", è stato chiarito non sussiste l'obbligo di green pass per l'accesso dei clienti.

Nelle faq del Governo si precisa che i taxisti, parrucchieri, estetisti e altri operatori del settore dei servizi alla persona non hanno l'obbligo di verificare il green pass dei clienti né viceversa.

L'azienda potrebbe comunque richiedere il certificato verde se ciò è previsto nei propri protocolli anti-contagio.

È possibile memorizzare nel gestionale aziendale la data di scadenza del green pass dei dipendenti per evitare di verificarne sistematicamente la validità?

Prima dell'entrata in vigore della legge di conversione (21 novembre 2021), il Garante per la privacy aveva ricordato che l'unica modalità di verifica era l'utilizzo dell'apposita app Verifica Covid-19 che consente al verificatore di accertare solo il possesso della certificazione senza alcun riferimento alla causa di rilascio e alla data di scadenza: non era quindi possibile richiedere e/o conservare la copia del documento e la sua data di scadenza poiché costituirebbe una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

La legge di conversione invece prevede espressamente che i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia del proprio green pass così da essere esonerati dai controlli all'accesso per il periodo di validità del certificato.

Sono valide documentazioni alternative al QR code per attestare il possesso del certificato verde?

Nelle faq del Governo viene comunicato che, esclusivamente i lavoratori che ne abbiano diritto, ma siano in attesa di rilascio di valida certificazione verde, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, possono avvalersi dei documenti rilasciati dalle strutture sanitarie, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici (ad esempio il certificato con l'esito negativo al tampone).

Resta inteso che, in seguito alla vaccinazione, il green pass è valido dal quindicesimo giorno dopo la somministrazione della prima dose, pertanto il certificato di avvenuta vaccinazione con la prima dose non è documento valido equipollente al green pass.

Quali adempimenti deve porre in essere il datore di lavoro per gestire l'assenza del lavoratore senza green pass?

L'assenza ingiustificata è una conseguenza prevista dalla norma di legge, automatica e che non richiede alcun provvedimento formale da parte del datore di lavoro; deve essere gestita come tale però solo da un punto di vista retributivo in quanto viene espressamente prevista l'impossibilità di procedere a qualsivoglia contestazione disciplinare.

All'assenza non retribuita si aggiunge anche l'aspetto sanzionatorio solo per quei lavoratori privi di certificazione verde che accedano comunque ai luoghi di lavoro o si rifiutino di esibire la certificazione a richiesta del datore di lavoro, viene prevista l'applicazione della sanzione amministrativa (da 600 a 1.500 euro) oltre che l'adozione di un provvedimento disciplinare da parte del datore di lavoro.

Le modalità di controllo devono essere stabilite per iscritto? L'avvenuta verifica deve essere documentata?

Sì, le modalità con le quali sono effettuati i controlli (a campione o a tappeto, con quale frequenza, in quale momento della giornata, ...) devono essere stabilite per iscritto prima del 15 ottobre, così come la nomina dei soggetti incaricati delle verifiche, e portate a conoscenza dei lavoratori.

A propria tutela in caso di eventuali contestazioni o ispezioni, è opportuno tenere traccia delle verifiche effettuate, nel rispetto delle norme sul trattamento dei dati: si potrà istituire un registro in cui annotare luogo della verifica, generalità delle persone controllate e del controllore, l'esito della verifica del green pass (solo mancata esibizione/valido/non valido senza ulteriori informazioni), l'eventuale allontanamento dal luogo di lavoro con l'orario ed eventuali motivazioni addotte dal lavoratore.

Il lavoratore privo del certificato verde ha diritto ad utilizzare il lavoro agile?

In una faq il Governo ha specificato che il green pass non è obbligatorio per chi lavora in smart working in quanto questo serve per accedere ai luoghi di lavoro.

Tuttavia la norma non prevede un diritto al lavoro agile in capo al lavoratore in alternativa al possesso green pass: il datore di lavoro nell'ambito del proprio potere organizzativo e tenendo conto delle esigenze aziendali, può quindi decidere di concederlo o meno.

Il datore di lavoro può sostituire un dipendente assente perché sprovvisto del green pass? Oppure ciò è possibile solo per le aziende con meno di 15 dipendenti?

In applicazione dei principi generali, è possibile assumere un altro dipendente a tempo determinato per esigenze sostitutive; tuttavia, il dipendente assente ha diritto di rientrare sul posto di lavoro nel momento in cui presenta la certificazione verde valida. È possibile orientarsi anche su altre tipologie contrattuali, quali la somministrazione, il contratto intermittente o il lavoro occasionale (ex voucher), se utilizzabili nel rispetto dei requisiti per il loro utilizzo.

Solo per le aziende con meno di quindici dipendenti è stata disposta la speciale possibilità di sospensione del dipendente per 10 giorni lavorativi. La sospensione è provvedimento discrezionale del datore di lavoro e quindi non obbligatoria e deve essere formalizzata al lavoratore sostituito; durante la sospensione resta precluso il diritto di ricevere la retribuzione diretta e differita.

Se un lavoratore durante i giorni di assenza ingiustificata invia un certificato di malattia, quale dei due eventi prevale?

L'Inps non si è ancora pronunciato in proposito. In linea con le indicazioni fornite in altri casi (ad esempio per la malattia insorta in costanza di cig a zero ore), si ritiene che l'assenza ingiustificata, in quanto precedente alla comparsa della malattia, prevalga su quest'ultima, perché il lavoratore era già assente dal lavoro.

L'assenza del dipendente perché sprovvisto del green pass provoca problemi organizzativi: il datore di lavoro può inviargli una lettera di richiamo e invitarlo ad attivarsi per avere il green pass?

No, il Decreto prevede espressamente che l'assenza è senza conseguenze disciplinari per chi risulta privo di green pass al

momento della verifica prima dell'accesso al luogo di lavoro.

Possono essere irrogate sanzioni disciplinari esclusivamente nei confronti di coloro che accedono comunque sul luogo di lavoro privi del certificato verde.

Chi saranno i soggetti che svolgeranno i controlli nelle aziende sul rispetto della normativa in materia di green pass?

È stato chiarito che saranno incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni in materia di green pass le forze di polizia e gli agenti di pubblica sicurezza, le Forze armate, il personale ispettivo delle Asl e dell'Ispettorato nazionale del lavoro limitatamente alle sue competenze in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come si deve comportare il datore di lavoro se nel corso della giornata il green pass di un dipendente scade?

Allineandosi a quanto era stato anticipato nelle faq del Governo, la legge di conversione conferma che il green pass rilasciato in seguito all'effettuazione di un tampone deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio. Qualora scada durante l'orario di lavoro, non si dà luogo all'applicazione delle sanzioni e la permanenza del lavoratore in

azienda è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.

Come avviene il controllo dei lavoratori che non possiedono il green pass perché possono vaccinarsi?

Il decreto prevede che non sono soggetti all'obbligo di green pass nel luogo di lavoro i lavoratori esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute n. 35309 del 4 agosto 2021.

È in corso di predisposizione anche per questi soggetti un QR code; nelle more del rilascio, il lavoratore interessato dovrà trasmettere al medico competente la certificazione sanitaria di esenzione e non potrà essere soggetto ad alcun controllo.

22 novembre 2021

Riferimenti

Articolo 9-septies, D.L. 52/2021

Articolo 9-octies, D.L. 52/2021

Articolo 9-novies, D.L. 52/2021

Faq pubblicate sul sito www.governo.it

Messaggio Inps n. 3589/2021