

GREEN PASS in vigore dal 15 ottobre 2021

Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 16 settembre 2021, ha approvato un decreto-legge che introduce, tra le altre, alcune misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 (c.d. "Green Pass").

A CHI SI APPLICA ?

A tutti i lavoratori che svolgono, a qualsiasi titolo, attività lavorativa - anche di formazione o volontariato - nei luoghi di lavoro privati, sia in forza di contratto di lavoro subordinato sia con altre forme contrattuali: ad esempio, lavoratori autonomi, collaboratori (anche occasionali), somministrati, tirocinanti, agenti, dipendenti di appaltatori esterni, ecc..

L'accesso ai luoghi di lavoro in assenza di Green Pass è consentito solo ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute.

Per i visitatori occasionali in occasione di seminari / riunioni aperte, il controllo sembrerebbe parimenti obbligatorio in quanto evento aggregativo in genere (D. L. 23/7/21)

Resta ferma la disciplina normativa vigente in ambito scolastico, di formazione superiore, sanitario e per gli operatori delle RSA.

CHI EFFETTUA I CONTROLLI ?

I datori di lavoro, i quali sono tenuti a definire - entro il 15 ottobre 2021 - apposite procedure interne/protocolli per l'organizzazione delle regole sulle attività di controllo dei Green Pass, pena l'applicazione di specifiche sanzioni

A titolo esemplificativo, tali procedure/protocolli dovranno indicare:

- I luoghi aziendali dove verranno effettuati i controlli;
- I controlli vanno effettuati all'ingresso (con possibilità di controllo anche a campione durante la giornata lavorativa); nel caso di portinerie centrali che fanno da filtro per l'intero complesso con diverse società, il controllo centralizzato può ritenersi valido solo se in presenza di accordo scritto tra le parti per la relativa assunzione di responsabilità per le procedure adottate.

Inoltre, i datori di lavoro dovranno formalizzare, con apposito atto scritto, la nomina di uno o più soggetti quali incaricati dell'accertamento della validità del Green Pass: tali soggetti potranno essere dipendenti della società o soggetti esterni

Il documento di nomina dovrà contenere le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica, In caso di appalto il committente presso cui l'attività viene svolta dovrà verificare l'autenticità, la validità e l'integrità del Green Pass dei lavoratori dell'appaltatore.

COME SI EFFETTUANO I CONTROLLI ?

La verifica dei Green Pass dovrà essere effettuata, in conformità a quanto previsto dal DPCM del 17 giugno 2021, mediante la lettura del QR-code utilizzando esclusivamente l'applicazione "VerificaC19".

Non sarà invece possibile richiedere all'intestatario del documento, una copia del Green Pass da archiviare per non incorrere nelle sanzioni previste dal Regolamento Privacy sulla conservazione dei dati sanitari.

ASSENZA O RIFIUTO DEL GREEN PASS: QUALI SONO LE CONSEGUENZE ?

I lavoratori, nel caso in cui comunicano di non essere in possesso del Green Pass (prima di recarsi nel luogo di lavoro) o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro:

- sono sospesi dalla prestazione lavorativa, senza diritto alla retribuzione o ad altro compenso/emolumento;
- hanno diritto alla conservazione del rapporto di lavoro (e non possono dunque essere licenziati);

Per ulteriori informazioni: info@engservice.eu

- non possono subire conseguenze disciplinari per il fatto di non possedere il Green Pass: ciò vuol dire che il dipendente non può essere sanzionato disciplinarmente per il solo fatto di non aver ottenuto il Green Pass. Se, però, il dipendente dovesse accedere ai luoghi di lavori senza Green Pass (es. eludendo i controlli, mostrando un certificato falso, ecc.) potranno essere irrogate nei suoi confronti sanzioni disciplinari.

La sospensione è comunicata immediatamente al lavoratore interessato (anche con una semplice comunicazione scritta) ed è efficace fino alla presentazione del Green Pass e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.

Di conseguenza, l'accesso viene interdetto fino alla regolarizzazione della posizione

LAVORATORE SENZA GREEN PASS: PUÒ LAVORARE DA REMOTO IN SMART-WORKING ?

Rimane aperto il tema del lavoratore privo di Green Pass che chieda di poter lavorare da remoto in smart-working. Il decreto non dispone nulla in tal senso: riteniamo dunque che il silenzio sul punto sia rilevante, nel senso che il decreto non solo non impone ma neppure semplicemente suggerisce al datore di lavoro di concedere al lavoratore privo di Green Pass di lavorare da remoto in smart-working. Alla luce di ciò, riteniamo che la questione debba essere valutata caso per caso non essendo possibile dare una risposta uni-voca.

In particolare, sarà importante valutare alcuni elementi, tra cui se:

- la tipologia di attività del lavoratore è compatibile con lo smart-working;
- l'azienda ha già adottato - alla data del 15 ottobre 2021 o precedentemente - una politica di ritorno in azienda (con rientro parziale, progressivo o totale);
- se altri lavoratori che svolgono medesime mansioni (o similari) rispetto alle mansioni del lavoratore privo di Green Pass continueranno a lavorare da remoto in smart-working dopo il 15 ottobre 2021.

VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI GREEN PASS: LE SANZIONI

- I datori di lavoro che non definiscono le procedure aziendali/protocolli in merito alle attività di verifica del Green Pass e/o che non effettuano i controlli sono soggetti a sanzione amministrativa da Euro 400 a Euro 1000 (aumentata in caso di reiterate violazioni).

Data la finalità della norma, non è da escludere che possano essere sollevate ulteriori contestazioni nei confronti dei datori di lavoro in merito alla violazione delle normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

- Ai lavoratori che abbiano avuto accesso violando l'obbligo di Green Pass (ad esempio, eludendo i controlli o falsificando il certificato) viene applicata sanzione amministrativa da Euro 600 a Euro 1500.

Inoltre, la condotta potrà essere perseguita disciplinarmente dal datore di lavoro.

Le sanzioni di cui sopra sono irrogate dal Prefetto su indicazione dell'Azienda

I Consulenti di **ENGINEERING & SERVICE** e di **MEDICINA del LAVORO** sono a disposizione per ogni ulteriore informazione.

N.B. *Stiamo organizzando per le prossime settimane un seminario webinar nel quale i nostri esperti illustreranno le nuove disposizioni e saranno disponibili a domande dei partecipanti. Seguiranno dettagli operativi sulla data e le modalità di partecipazione.*

Per ulteriori informazioni: info@engservice.eu

Engineering & Service S.r.l. - Via M. Bandello, 1 - 20123 MILANO

Sigmaelle S.r.l. - Via Bartolomeo Panizza, 11 - 20144 MILANO

Medicina del Lavoro S.r.l. - Via M. Bandello, 1 - 20123 MILANO