

Decreto green pass 22 settembre 2021

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DECRETO-LEGGE 21 settembre 2021, n. 127 Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

Il Decreto entra in vigore il 22 settembre 2021.

Introduce le seguenti novità:

Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, alle seguenti categorie di persone:

- al personale delle amministrazioni pubbliche,
- al personale di Autorità indipendenti, Consob, Covip, Banca d'Italia, enti pubblici economici e organi di rilevanza costituzionale, nonché i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice,
- a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni pubbliche, anche sulla base di contratti esterni
- a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato,
- a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro nel settore privato, anche sulla base di contratti esterni

ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro in cui il predetto personale svolge l'attività lavorativa, è fatto obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 (Green Pass).

Per quanto riguarda gli uffici giudiziari, è previsto l'obbligo di green pass dal 15 ottobre al 31 dicembre per "i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, i componenti delle commissioni tributarie. Sono esclusi dall'obbligo "avvocati e gli altri difensori, i consulenti, i periti e gli altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, i testimoni e le parti del processo".

Le disposizioni di cui sopra non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

I datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto dell'obbligo introdotto dalla normativa. Per i lavoratori esterni la verifica del possesso del Green Pass, oltre che dai datori di lavoro del personale delle amministrazioni pubbliche e delle imprese del settore privato, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

Modalità operative per l'organizzazione delle verifiche

I datori di lavoro sono tenuti a definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso del Green Pass, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni. È inoltre previsto che il governo definisca apposite Linee Guida per chiarire le modalità di verifica del green pass per i lavoratori della Pubblica Amministrazione.

Conseguenze per i lavoratori

Il personale delle amministrazioni pubbliche ed i lavoratori del settore privato, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o ne risultino privi al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata dovuta a mancanza della certificazione verde COVID-19, 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, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

Sanzioni

Per i lavoratori che vengono trovati nel luogo di lavoro senza la Certificazione è prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1.500 euro, restando ferme le conseguenze disciplinari. Per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le modalità di verifica è prevista una sanzione da 400 a 1.000 euro.

Le sanzioni per inosservanza del Decreto sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

Punti di attenzione

Il controllo è affidato al datore di lavoro, che dovrà definirne le modalità entro il 15 ottobre 2021 e dovrà provvedere a individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione della violazione dell'obbligo di Green Pass (quindi con una nomina specifica, che riporti le istruzioni da osservare per l'attività).

Le verifiche potranno essere svolte anche a campione, e preferibilmente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro; potranno essere svolte con l'app Verifica C19, installata su smartphone e tablet aziendali, o all'interno di appositi totem posti agli ingressi aziendali.

In base a quanto definito dal Garante per la Protezione dei Dati Personali, il datore di lavoro non può chiedere ai dipendenti di inviargli copia del Green Pass: il controllo deve essere istantaneo, senza conservare il certificato.

Per i dipendenti della pubblica amministrazione e del settore privato, l'assenza ingiustificata e la sospensione dello stipendio scattano al momento della verifica del mancato possesso del Green Pass in fase di accesso al luogo di lavoro.

In aggiunta quanto sopra, nelle imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata per mancata presentazione del Green Pass, il datore di lavoro può sospendere il dipendente, sostituendolo con un altro; tale sostituzione è possibile per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili una sola volta e non oltre il termine del 31-12-2021. In questo caso specifico si ravvisa la difficoltà per le piccole imprese di trovare un valido sostituto, per un periodo di tempo comunque limitato e non superiore ai venti giorni.