

Green pass sul luogo di lavoro

Descrizione

Aggiornamento del 14/10/2021 - La verifica di validità del Green pass

Con il decreto legge c.d. Capienze (n. 139 dell'8 ottobre 2021) è stata prevista la possibilità per il datore di lavoro di chiedere al lavoratore in anticipo il possesso o meno del green pass: la norma fa espressamente riferimento a specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro e prevede l'obbligo per i lavoratori, a fronte di richiesta del datore di lavoro, di rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies, appunto il possesso della certificazione verde.

La norma non stabilisce un termine entro il quale può essere richiesta detta informazione: tuttavia, tenendo conto che il green pass può essere ottenuto anche tramite un tampone rapido, con una validità di 48 ore, si ritiene che detta richiesta possa essere formulata con un preavviso di massimo 48 ore.

Articolo del 29/10/21

Con il decreto 127 del 21 settembre 2021, il Governo ha esteso l'obbligo del Green pass (certificazione verde COVID-19) in tutti i luoghi di lavoro. Si tratta di una misura che, nelle intenzioni, è volta a evitare, per ora, la previsione di un obbligo vaccinale per tutte le categorie di lavoratori.

Attualmente l'obbligo vaccinale è previsto in due soli casi:

per esercenti professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività in strutture sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali, pubbliche e private, farmacie, parafarmacie, studi professionali (d.l. 44/21 art. 4) (vedi articolo [L'obbligo vaccinale diventa realtà?](#));

per tutti i soggetti, anche esterni, che svolgano a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture predette (d.l. 44/21 art. 4 bis).

Green Pass: quando serve?

Il Green pass è ora necessario per:

usufruire di determinati servizi e per accedere a determinate attività (servizi di ristorazione, centri termali, musei, piscine, concorsi pubblici etc art. 9 bis d.l. 52/21);

tutto il personale scolastico (d.l. 122/21);

Dal 15 ottobre 2021 per tutti i lavoratori, pubblici e privati, dipendenti o autonomi, per svolgere la propria attività lavorativa (d.l. 127/21).

L'obbligo è esteso anche a chi svolge attività non prettamente lavorativa ma formativa (ad esempio stagisti o tirocinanti) e nei confronti di qualsiasi lavoratore che, per qualsiasi ragione lavorativa, acceda ai locali aziendali (ad esempio nel caso di lavoratori in appalto).

La verifica di validità del Green pass

Il datore di lavoro ha il compito di verificare il possesso del *Green pass* da parte del lavoratore. Tale controllo deve essere svolto possibilmente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Il soggetto che materialmente effettua il controllo può essere lo stesso datore di lavoro oppure anche un soggetto formalmente incaricato (e debitamente istruito) dell'accertamento e della contestazione della violazione degli obblighi previsti.

Entro il 15 ottobre 2021 il datore di lavoro stabilirà le modalità organizzative di controllo. L'attività di verifica, tramite APP VERIFICA C19, non potrà comportare in nessun caso la raccolta dei dati dell'intestatario, poiché il controllo non costituisce trattamento del dato ai fini privacy (comma 5, dell'articolo 13, del DPCM 17 giugno 2021).

La verifica del *Green pass* deve essere effettuata anche per l'accesso ai locali mensa. Il controllo deve essere assicurato dal datore di lavoro se eroga direttamente il servizio di ristorazione ovvero dall'azienda appaltatrice.

Le conseguenze per i lavoratori del settore pubblico e privato*

Il mancato possesso del *Green pass*, oltre a impedire l'assolvimento della prestazione lavorativa, viene considerato quale assenza ingiustificata. Il lavoratore in questo caso non ha quindi diritto alla retribuzione e viene sospeso (non disciplinarmente) fino alla presentazione del *Green pass* (e comunque fino al 31 dicembre 2021), con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Detta assenza non può rilevare in alcun caso sul piano disciplinare.

Cosa può fare il datore di lavoro?

Il datore di lavoro deve limitarsi ad accertare il possesso o meno del green pass, prendendo atto dell'assenza del lavoratore sfornito della certificazione, senza poter intervenire disciplinarmente. Per i **soliti datori di lavoro con meno di 15 dipendenti**, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata del lavoratore, il datore di lavoro può sospenderlo per massimo 10 giorni, sostituendolo con altro lavoratore assunto a tempo determinato, con contratto di durata pari alla sospensione imposta (con possibilità di rinnovo per una sola volta per il medesimo periodo).

Conseguenze per il lavoratore in caso di violazione della normativa

L'accesso ai luoghi di lavoro in assenza di *Green pass*, comporterà anche una sanzione pecuniaria amministrativa da 600,00 a 1.500,00 euro.

Conseguenze per i datori di lavoro

Allo stesso modo, anche il datore di lavoro è punito con sanzioni che vanno da 400,00 a 1.000,00 euro, nel caso ometta i controlli del possesso del *Green pass*. Le sanzioni verranno irrogate dal Prefetto, anche per il tramite di Polizie, personale ispettivo ASL e ITL.

** In una prima versione del decreto, era prevista una differenziazione tra lavoratori pubblici e privati, in forza della quale i lavoratori pubblici, dopo 5 assenze ingiustificate consecutive, sarebbero stati sospesi fino alla presentazione della Certificazione Verde. Tale differenziazione Ã" stata eliminata nel testo definitivo approvato, equiparando le posizioni dei lavoratori pubblici con quelli privati.*

Scritto da **Avv. Erica Mussato**
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio AgorÃ pro collegato a questo articolo:
[Problematiche sul lavoro â?? Imprese e societÃ](#)

**Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter AgorÃ pro.](#)**

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu