

Green pass sul luogo di lavoro – Domande e risposte

Descrizione

Il datore di lavoro è tenuto a controllare il possesso del *Green pass* da parte di tutti i lavoratori all'inizio della giornata/turno lavorativo?

No, i controlli del datore di lavoro possono essere effettuati anche a campione, in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio, con criterio di rotazione che assicuri, nel tempo, un controllo su tutto il personale.

Con quali modalità possono avvenire i controlli da parte del datore di lavoro?

Per ora l'unica modalità possibile è tramite l'App "VerificaC19". Il controllo può avvenire anche da parte di soggetto diverso dal datore di lavoro, all'uopo delegato. Sono previste a breve ulteriori forme di controllo automatizzato, da integrare con quelle già presenti per il controllo della presenza o con accesso alle banche dati condivise in caso di Pubblica Amministrazione.

Il datore di lavoro può registrare i dati dei lavoratori relativi al possesso della certificazione verde?

No, in nessun modo il datore di lavoro può conservare questi dati. La scansione tramite App "VerificaC19" non consente la registrazione dei dati ma solo la verifica della validità della certificazione. Allo stesso modo, nel caso in cui il datore di lavoro segni su un registro i controlli effettuati, dovrà limitarsi a indicare il numero di persone controllate e il riscontro del possesso del *Green pass*.

Il *Green pass* è necessario per tutti i lavoratori?

Sì, anche per stagisti e apprendisti e anche per i lavoratori autonomi che, per qualsiasi ragione lavorativa, entrino nei locali aziendali.

Il possesso del *Green pass* è necessario anche nel caso di lavori eseguiti all'aperto, come in cantieri? E nel caso dello smart working e del lavoro a domicilio?

Il *Green pass* è necessario per tutti i luoghi di lavoro, senza distinzione se al chiuso o all'aperto. Anche nel caso in cui la prestazione sia resa tramite smart working o a domicilio, il *Green pass* è requisito necessario per poter svolgere l'attività lavorativa. In questi ultimi due casi, sta al datore di lavoro individuare forme di controllo del possesso della certificazione, non essendo in quei casi possibile procedere con la verifica all'ingresso del luogo di lavoro.

Nel caso di lavoratori provenienti da società di somministrazione, chi deve effettuare il controllo del *Green pass*?

I controlli devono essere effettuati sia dalla società di somministrazione, sia dall'azienda presso la quale il lavoratore svolge la sua prestazione.

Il datore di lavoro può richiedere in anticipo ai propri lavoratori informazioni sul possesso del *Green pass*?

Sì. Il datore di lavoro può chiedere ai propri dipendenti comunicazioni relative al possesso o meno del *Green pass*, in caso di specifiche esigenze organizzative e con preavviso tale da soddisfare tali esigenze. In tal caso, tenendo conto della validità del *Green pass* acquisito con tampone rapido, il preavviso non può comunque essere superiore alle 48 ore.

Il datore di lavoro deve adottare un provvedimento nei confronti del lavoratore sprovvisto di *Green pass*?

No, il lavoratore che si presenti al lavoro e non abbia una certificazione verde valida, deve essere allontanato e viene considerato assente ingiustificato. Solo nel caso in cui l'azienda abbia meno di 15 dipendenti, il datore di lavoro può, dopo 5 giorni di assenza, sospendere il lavoratore e sostituirlo con altro lavoratore per un massimo di 10 giorni.

Quali sono le conseguenze per il lavoratore che si presenta al lavoro senza *Green pass*?

Il lavoratore non matura alcuna retribuzione per i giorni di assenza ingiustificata, anche di natura accessoria e previdenziale. Non maturano nemmeno le ferie e i giorni di assenza non vengono conteggiati per l'anzianità di servizio. Le assenze non rilevano ai fini del comportamento.

Il lavoratore è soggetto alla sanzione amministrativa da 600,00 a 1.500,00 euro. Nel caso in cui egli sia entrato al lavoro e solo successivamente sia stato accertato il mancato possesso del *Green pass*, egli potrà incorrere anche in conseguenze disciplinari, trattandosi di violazione di legge statale, punibile a prescindere dalle previsioni collettive e dai codici disciplinari, oltre che essere sanzionabile dal punto di vista amministrativo.

[Avvocato Erica Mussato](#),
Diritto del Lavoro e Previdenziale

Servizio Agoràpro collegato a questo articolo:
[Problematiche sul lavoro – Imprese e società](#)

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

Categoria

Lavoro e Impresa