



I SEMINARI DELLA RETE NAZIONALE SERVIZI

OBBLIGO DI GREEN PASS NEL SETTORE LAVORATIVO PRIVATO DISCIPLINA E PRIME INDICAZIONI OPERATIVE

webinar 08/11/2021





OBBLIGO DI GREEN PASS NEL SETTORE LAVORATIVO PRIVATO DISCIPLINA E PRIME INDICAZIONI OPERATIVE

Relatore: dott. Claudio Riciputi



ENTRATA IN VIGORE DELL'OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE VERDE O GREEN PASS

La disposizione è prevista dall'art. 3 del DL 127/2021, che ha introdotto alla legge 87/2021, di conversione del DL 52/2021, l'art. 9 –septies.

L'obbligo di possedere il Green pass decorre dal 15 ottobre 2021.

Il termine finale – attualmente – è stabilito al 31 dicembre 2021, in coincidenza con la fine dello stato di emergenza.

Possibile proroga?

L'obbligo si aggiunge a quelli già previsti dall'art. 9 ter, 9 ter-1, 9 ter-2 (ambito scolastico, universitario, educativo, formativo) e dagli artt. 4 e 4 bis del DL 44/2021, convertito dalla legge 76/2021 (obbligo di vaccinazione per il personale sanitario e socio-sanitario).

COME SI OTTIENE IL GREEN PASS

Ai sensi dell'art. 9 del DL 52/2021, convertito dalla legge 87/2021, la Certificazione Verde COVID-19 si ottiene:

1. A seguito di avvenuta vaccinazione: in questo caso il certificato ha validità di 12 mesi decorrenti dal completamento del ciclo vaccinale;
2. Contestualmente alla somministrazione della prima dose di vaccino, con validità dal 15esimo giorno dall'avvenuta somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale;
3. Contestualmente alla somministrazione dell'unica dose per chi è guarito dal Covid – 19. In questo caso la validità è immediata.
4. Avvenuta guarigione: in questo caso la validità è di 6 mesi;
5. Effettuazione di un test molecolare o antigenico con esito negativo: in questo caso la validità è di 48 ore dall'esecuzione del test per il test antigenico e 72 ore per quello molecolare

SOGGETTI OBBLIGATI

L'obbligo di Green Pass è previsto per accedere in qualsiasi luogo dove si svolga l'attività lavorativa (Ufficio, Stabilimento, Fabbrica, Casa, ecc.).

A chi è rivolto? A tutti coloro che in generale svolgono un'attività lavorativa nel settore privato.

Non riguarda solo i lavoratori subordinati, ma anche:

1. I lavoratori autonomi;
2. Coloro che svolgono un'attività di formazione (es. Tirocinanti);
3. Coloro che svolgono attività di volontariato.

L'obbligo di Green pass non si estende ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale, sulla base di idonea certificazione rilasciata secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute.

CONTROLLI

La responsabilità per la verifica del possesso del Green pass è del datore di lavoro.

I datori di lavoro entro il 15 ottobre p.v. devono stabilire le modalità operative per attuare i controlli: a tal riguardo, devono individuare con atto formale la persona incaricata di eseguire le verifiche.

In via prioritaria le verifiche dovrebbero essere fatte prima dell'accesso nei luoghi di lavoro.

I controlli possono essere fatte anche a campione.

Per i soggetti esterni si prevede un duplice controllo:

- Da parte del soggetto incaricato dal datore di lavoro per l'accesso in azienda;
- Da parte del proprio datore di lavoro (se ovviamente c'è).

COME SI POSSONO FARE I CONTROLLI

Regola: il decreto attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di organizzare i controlli.
Prescrizioni vincolanti: redazione del Piano con le modalità organizzative e designazione formale dei soggetti incaricati delle verifiche.

Attualmente, le modalità per effettuare i controlli sono:

- Utilizzare il sistema «Greenpass50+»
- utilizzare la App «VerificaC19», prima dell'ingresso del lavoratore in azienda o successivamente se si utilizza la modalità a campione
- Possibilità di controllo da remoto per particolari lavorazioni cui non sia possibile il controllo in azienda (es. verifica del QR code tramite whatsapp). Rispetto della normativa Privacy

CONSEGUENZE PER I LAVORATORI SPROVVISTI DI GREEN PASS

I lavoratori che risultino sprovvisti di Green Pass (perché lo hanno comunicato anticipatamente al proprio datore di lavoro) sono considerati assenti ingiustificati.

L'assenza si protrae fino alla presentazione del Certificato Verde Covid – 19 e comunque fino al 31 dicembre 2021 (salvo proroghe).

Tale assenza ingiustificata non costituisce un provvedimento disciplinare, per cui non sarà considerata un precedente. Il lavoratore, per tutto il periodo di assenza, mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Se invece il lavoratore viene controllato durante l'orario di lavoro e risulti sprovvisto di Green Pass oltre all'assenza ingiustificata può essere attivata anche la procedura disciplinare

Per il periodo di assenza ingiustificata non è dovuta la retribuzione intera, ivi compresa quella indiretta e differita.

SANZIONI

Sono previste specifiche sanzioni sia per i datori di lavoro che per i lavoratori inadempienti:

Nei confronti dei datori di lavoro la sanzione – che va da 400 a 1.000 euro – può scattare in caso di omissione delle verifiche o in caso di mancata adozione delle misure organizzative.

Nei confronti dei lavoratori la sanzione – che va da 600 a 1.500 euro - può scattare se vengono sorpresi nei luoghi di lavoro sprovvisto di certificazione Verde COVID – 19.

Le sanzioni per i lavoratori e per i datori di lavoro sono irrogate dal Prefetto.

DISPOSIZIONI PER IMPRESE CON MENO 15 DIPENDENTI

In caso di mancata presentazione di Green Pass il lavoratore è considerato assente ingiustificato.

Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore e, conseguentemente, stipulare un contratto di lavoro con un altro lavoratore per la sostituzione del lavoratore sospeso.

Tale contratto di sostituzione è attivabile fino al 31 dicembre 2021 e non potrà essere superiore a 10 giorni, rinnovabile una sola volta.

Il lavoratore sospeso non può rientrare al lavoro prima della scadenza del contratto di sostituzione.

SMART WORKING

A differenza dei precedenti provvedimenti emanati per fronteggiare l'emergenza sanitaria, questa volta non viene prevista l'attivazione del Lavoro agile per i lavoratori sprovvisti di Certificazione Verde COVID – 19.

Ciò non significa che non sia possibile prevedere lo Smart Working per i lavoratori privi di Green Pass: in questo caso, però, si tratta di una concessione dell'azienda e non di un diritto del lavoratore.



Grazie per l'attenzione

Dott. Claudio Riciputi

Per domande scrivere a:

«L'esperto risponde»

<https://www.legacoop.coop/rns/lesperto-risponde/>

(il servizio è riservato agli iscritti alla Rete Nazionale Servizi)

