

**Obbligo di *green pass* per i lavoratori
del settore privato - Introduzione
dell'obbligo di *green pass* “rafforzato”
per i lavoratori *over 50***

1 PREMESSA

Introducendo l'art. 9-*septies* al DL 22.4.2021 n. 52, conv. L. 17.6.2021 n. 87, l'art. 3 del DL 21.9.2021 n. 127, conv. L. 19.11.2021 n. 165, prevede l'obbligo, per tutti coloro che svolgano una attività lavorativa nel settore privato, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro, di possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19 (c.d. "*green pass*"), ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.

Per effetto della proroga dello stato di emergenza sanitaria, tale obbligo si applica fino al 31.3.2022.

Per i lavoratori con meno di 50 anni di età, per accedere ai luoghi di lavoro rimane sufficiente il *green pass* "base", ottenibile anche dopo aver eseguito un tampone rapido o molecolare con esito negativo rispettivamente nelle 48 o nelle 72 ore precedenti.

Il DL 7.1.2022 n. 1 ha infatti introdotto l'obbligo, a partire dal 15.2.2022 e fino al 15.6.2022, di possedere ed esibire il *green pass* "rafforzato", ottenibile a seguito di vaccinazione o di guarigione, da parte dei lavoratori – cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti in Italia, nonché cittadini stranieri di cui agli artt. 34 e 35 del DLgs. 286/98 – che abbiano compiuto 50 anni di età o che debbano compiere il cinquantesimo anno di età dopo l'8.1.2022 (data di entrata in vigore del DL 1/2022), fermo restando il suddetto termine del 15.6.2022.

Tale obbligo non fa venire meno il rispetto dei protocolli e delle Linee Guida di settore contro il COVID-19.

2 DURATA TEMPORALE

Ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, quindi, si applica:

- dal 15.10.2021 al 14.2.2022, l'obbligo di *green pass* base per tutti i lavoratori, a prescindere dall'età anagrafica;
- dal 15.2.2022 al 31.3.2022, l'obbligo di *green pass* base per i lavoratori *under 50*;
- dal 15.2.2022 al 15.6.2022, l'obbligo di *green pass* rafforzato per i lavoratori *over 50*.

3 AMBITO APPLICATIVO

Rientra nell'applicazione dell'obbligo di *green pass* chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato a prescindere dalla tipologia contrattuale in base alla quale tale attività viene prestata, ricomprendendo quindi le attività svolte, anche sulla base di contratti esterni, a titolo di volontariato, con causa di formazione, libera professione, ecc. Vi rientra anche il lavoro domestico.

La norma ha quindi una portata generale che, come detto, prescinde dalla natura autonoma o subordinata del lavoratore.

Esclusioni

L'obbligo di essere in possesso ed esibire il *green pass* ai fini dell'accesso sul luogo di lavoro non trova applicazione per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica. Tali soggetti, nelle more del rilascio dell'apposito applicativo, previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al medico competente, non sono soggetti ad alcun controllo.

Per i lavoratori *over 50*, nel caso in cui vi sia accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale o dal medico vaccinatore, la vaccinazione può essere omessa o differita. Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro può adibire i lavoratori interessati a mansioni anche diverse da quelle abituali senza decurtazione della retribuzione.

Chi lavora sempre in *smart working* non ha l'obbligo di *green pass*, in quanto la certificazione verde serve per accedere ai luoghi di lavoro. Il lavoro agile non può, però, essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo in questione.

4 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

L'obbligo di essere in possesso del *green pass* per i lavoratori comporta obblighi anche in capo ai datori di lavoro. Ogni datore di lavoro è infatti tenuto a verificare il possesso del *green pass* da parte dei suoi dipendenti e di tutti gli altri soggetti che per svolgere la loro attività lavorativa debbano accedere sul luogo di lavoro.

Il DPCM 12.10.2021, introducendo la lett. h) al co. 2 dell'art. 13 del DPCM 17.6.2021, inserisce espressamente i datori di lavoro pubblici e privati, nonché i loro delegati, tra i soggetti deputati alla verifica del possesso del *green pass* in ambito lavorativo, con riferimento al personale e ai soggetti terzi che accedono sul posto di lavoro.

Inoltre, entro il 15.10.2021, i datori di lavoro devono aver:

- definito le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, da effettuare prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro;
- individuato con atto formale il soggetto deputato a tale controllo.

Ogni azienda è autonoma nell'organizzare i controlli, nel rispetto delle normative sulla *privacy* e delle disposizioni già previste dal DPCM 17.6.2021, che regola la verifica della certificazione per tutte le attività per le quali è già obbligatoria.

Il DPCM 12.10.2021, integrando l'art. 13 del DPCM 17.6.2021, ha disposto che ai datori di lavoro sono messe a disposizione dal Ministero della Salute specifiche funzionalità, descritte nell'allegato H del medesimo DPCM, al fine di consentire verifiche quotidiane e automatizzate del possesso del *green pass* del personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della Piattaforma nazionale-DGC.

In applicazione del co. 10 lett. c) di tale norma è stata elaborata e resa disponibile sul sito *web* dell'INPS la procedura "Greenpass50+" che, interrogando la Piattaforma nazionale-DGC (c.d. PN-DGC), permette la verifica del possesso del *green pass* sui luoghi di lavoro per le aziende con più di 50 dipendenti e gli enti pubblici (escluse le scuole) non aderenti a NoiPA; tale limitazione non vale per i datori di lavoro che debbano verificare il rispetto dell'obbligo vaccinale previsto dall'art. 4-*bis* del DL 1.4.2021 n. 44, conv. L. 28.5.2021 n. 76, per il personale che opera presso le strutture di cui all'art. 1-*bis* del DL 44/2021 stesso, e dall'art. 4-*ter* del medesimo decreto per il personale ivi elencato (messaggio INPS 18.12.2021 n. 4529).

Ai sensi dell'art. 9-*octies* del DL 52/2021, introdotto dall'art. 3 co. 1 del DL 8.10.2021 n. 139, conv. L. 3.12.2021 n. 205, il datore di lavoro può richiedere ai lavoratori, in presenza di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, di comunicare preventivamente il possesso o meno del *green pass*. I lavoratori possono invece richiedere di consegnare al datore di lavoro copia della certificazione verde; in tal caso sono esonerati dai controlli per tutta la durata della validità del *green pass* (art. 9-*septies* co. 5 del DL 52/2021).

5 CONSEGUENZE DEL MANCATO POSSESSO DEL GREEN PASS

L'art. 9-*septies* del DL 52/2021 dispone che il personale non in possesso della certificazione verde COVID-19 debba essere considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della stessa e,

comunque, non oltre il 31.3.2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. In particolare al lavoratore non spetta alcuna componente della retribuzione, anche di natura previdenziale, per la giornata di lavoro non prestata.

I soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, possono avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie, dalle farmacie, dai laboratori di analisi o dai medici di medicina generale.

Lavoratori over 50

Per i lavoratori *over 50*, dal 15.2.2022 al 15.6.2022 è vietato l'accesso ai luoghi di lavoro in assenza di *green pass* rafforzato. Nel caso in cui, all'ingresso, i lavoratori comunicano di non essere in possesso del *green pass* rafforzato o ne risultino privi al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati (non spetta la retribuzione né altro compenso o emolumento), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro fino alla presentazione delle certificazioni richieste, e comunque non oltre il 15.6.2022.

Sospensione del lavoratore

Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, 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 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31.3.2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso (art. 9-*septies* co. 7 del DL 52/2021).

Ai sensi dell'ultimo periodo del co. 4 dell'art. 4-*quinquies* del DL 44/2021, inserito dal DL 1/2022, nei confronti dei lavoratori *over 50* tale possibilità di sospensione sembrerebbe estesa fino al 15.6.2022.

6 SANZIONI

6.1 SANZIONI PER IL LAVORATORE

Qualora il lavoratore acceda ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti dal DL 127/2021 o senza *green pass* rafforzato, è punibile con:

- una sanzione amministrativa di importo compreso tra 600,00 e 1.500,00 euro, comminabile dal Prefetto previa segnalazione da parte del datore di lavoro;
- una sanzione disciplinare, comminabile dal datore di lavoro secondo le previsioni dei codici disciplinari vigenti in azienda.

6.2 SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Il decreto sanziona altresì i datori di lavoro che omettano di effettuare i necessari controlli o di definire le modalità operative per l'organizzazione degli stessi, per i quali è prevista l'applicazione dell'art. 4 co. 1, 3, 5 e 9 del DL 19/2020 convertito, che dispone una sanzione da 400,00 a 1.000,00 euro.

Controlli a campione

Le aziende che effettuano i controlli a campione non sono sanzionabili se, a seguito di un controllo delle Autorità, venga accertata la presenza di lavoratori senza *green pass*, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi, come previsto dal DL 127/2021.