

22 settembre 2021

Pubblicato il decreto sul *green pass* obbligatorio nei luoghi di lavoro

È stato infine pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [D.L. 21 settembre 2021, n. 127](#) che introduce l'obbligo della certificazione verde COVID-19 (c.d. «*green pass*») sul luogo di lavoro. A far tempo dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, dunque, i lavoratori del settore pubblico e privato potranno accedere sul luogo di lavoro soltanto se in possesso del documento che attesta l'avvenuta vaccinazione, la negatività al *test* molecolare o l'avvenuta guarigione dal *virus*.

Esaminiamo nel dettaglio le maggiori novità introdotte dal decreto, con particolare attenzione agli obblighi imposti ai datori di lavoro privati:

- per accedere sul luogo di lavoro, **chiunque** svolge un'attività lavorativa (per quanto qui interessa) nel settore privato è obbligato a possedere e ad esibire, su richiesta, il *green pass*. Quest'obbligo si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, svolgono la propria attività lavorativa, di formazione o volontariato, anche sulla base di «*contratti esterni*», ad **eccezione** dei soggetti esenti dalla campagna vaccinale in possesso di idonea certificazione medica rilasciata in conformità ai criteri definiti con circolare del Ministero della Salute;
- i datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto di tale obbligo definendo, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione dei controlli da effettuarsi «*preferibilmente*» (sebbene non esclusivamente) al momento dell'accesso al luogo di lavoro. Entro la medesima scadenza, le aziende dovranno **formalmente individuare** i soggetti incaricati dell'accertamento di eventuali violazioni. A questo proposito è importante sottolineare che le imprese dovranno avere cura di effettuare i controlli, seppur *a campione*, non solo nei confronti del personale che svolge la prestazione presso la propria unità produttiva, **ma anche rispetto a quei dipendenti inviati in trasferta presso soggetti terzi** (clienti, fornitori, etc.);
- i lavoratori che comunicano di non essere in possesso del *green pass* (o che ne risultino privi al momento dell'accesso al luogo di lavoro), saranno considerati «*assenti ingiustificati*» senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro fino alla presentazione del *green pass* e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Per il periodo di assenza ingiustificata non sarà dovuta la retribuzione né altro compenso di sorta;
- nelle imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza «*ingiustificata*», il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni rinnovabili per una sola volta e non oltre il termine del 31 dicembre 2021;
- il lavoratore che acceda al luogo di lavoro sprovvisto di *green pass* sarà passibile di sanzione amministrativa da Euro 600,00 a Euro 1.500,00. In aggiunta, per quanto è dato comprendere dal dato letterale della legge, in questa ipotesi egli sarebbe altresì suscettibile di sanzione disciplinare. Nel contesto delineato dal Legislatore, pertanto, **solo l'effettivo accesso** al luogo di lavoro in assenza di *green pass* **costituisce inadempimento disciplinare**, e non già il (per così dire) *mero tentativo*

(ossia l'ipotesi del lavoratore sprovvisto di *green pass* al momento dei controlli all'accesso sul luogo di lavoro) né, ovviamente, la semplice assenza del *green pass* in se e per se considerata;

- il datore di lavoro che ometta di vigilare sul possesso della certificazione dei lavoratori, o che manchi di adottare le misure organizzative per i controlli, per converso, sarà soggetto ad una sanzione compresa tra Euro 400,00 ed Euro 1.000,00 (raddoppiati in ipotesi di reiterazione della violazione).

This publication is designed to provide Orrick clients and contacts with information they can use to more effectively manage their businesses and access Orrick's resources. The contents of this publication is for informational purposes only. Neither this publication nor the lawyers who authored it are rendering legal or other professional advice or opinions on specific facts or matters. Orrick assumes no liability in connection with the use of this publication.