



Cinque e Soci s.r.l. - Società tra avvocati

Newsletter n. 20_2021



La nuova disciplina dell'obbligo di certificazione verde COVID-19 nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Il 21 settembre u.s. è entrato in vigore il decreto legge n. 137, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico

e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening. Si tratta di un provvedimento che tiene ben distinte le posizioni dei destinatari. Da un lato i lavoratori, obbligati a munirsi del "Green pass" e a sostenere i costi dei test alternativi alla vaccinazione, avvertiti che, in mancanza, saranno considerati assenti ingiustificati e privati della retribuzione sino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza. Dall'altro i datori di lavoro pubblici e privati, ai quali sono demandate le verifiche e le annesse responsabilità, oltre al dovere di proceduralizzare le modalità operative di organizzazione dei controlli.

L'affermazione dell'obbligo di certificazione verde COVID-19 non è scandita da sostanziali differenze tra il comparto pubblico e quello privato.

La sola nota di originalità concerne le imprese con meno di quindici dipendenti ove, diversamente da quanto previsto in via generale, la sospensione del lavoratore privo della certificazione non è automatica né immediata, ma può essere disposta per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato ai fini della sua sostituzione, in misura comunque non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta e non oltre la data del 31 dicembre 2021.

1. Ai sensi dell'art. 1 del citato decreto legge 21 settembre 2021 n. 137 *"a chiunque svolga una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19"*.

Siffatto obbligo si mostra come il rovescio della libertà individuale del lavoratore di scegliere o meno di vaccinarsi, contemperando in tal modo le prerogative di libertà costituzionalmente garantite con lo scopo di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 nonché di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Esso si applica altresì a tutti quei soggetti che collaborano con l'azienda sulla base di ogni tipologia

contrattuale disponibile. Si pensi, ad esempio, ai professionisti che a vario titolo svolgono la loro attività all'interno dei locali aziendali oppure ai lavoratori somministrati. In tale ultima ipotesi è il somministrante che, in adempimento della sua prestazione contrattuale, appare obbligato a rendere disponibile esclusivamente del personale idoneo allo scopo, anche da un punto di vista del possesso della certificazione verde COVID-19, laddove all'utilizzatore competono le verifiche circa il rispetto delle prescrizioni di legge.

2. Più in generale sono i datori di lavoro i soggetti deputati al controllo del possesso del "Green pass" non soltanto verso la popolazione aziendale, ma, come detto, anche verso i collaboratori esterni ed i lavoratori provenienti da altre realtà aziendali in funzione di rapporti contrattuali di vario genere (es. appalti di lavori, servizi o forniture, subappalti, contratti d'opera ecc.). Questi ultimi, dunque, saranno controllati non soltanto dal loro datore di lavoro, ma anche dall'azienda presso la quale vengono temporaneamente impiegati.

3. L'obbligo di certificazione verde COVID-19 non si estende ai soggetti esentati dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri previsti da un'apposita circolare del Ministero della salute.

4. I datori di lavoro privati sono altresì tenuti a definire entro il 15 ottobre 2021 le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche innanzi dette. In particolare la normativa d'urgenza prevede che i controlli possano essere effettuati anche "a campione".

Il momento prioritario, ma non esclusivo, destinato allo svolgimento delle verifiche è quello dell'accesso ai luoghi di lavoro, tuttavia, ove ciò non sia possibile – si pensi ai dipendenti che svolgono la loro attività lavorativa presso terzi committenti oppure in cantieri posti al di fuori del sito aziendale di provenienza – i controlli possono essere svolti anche in momenti

successivi, variamente articolati sulla base delle contingenze aziendali e produttive.

I referenti aziendali deputati allo svolgimento dei controlli devono essere espressamente incaricati con atto formale del datore di lavoro.

5. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono svolte con le modalità previste dal DPCM del 17 giugno 2021, il quale, all'art. 13, prevede che le stesse avvengano mediante la lettura del codice a barre bidimensionale attraverso l'utilizzo esclusivo dell'applicazione mobile rilasciata dal Ministero della salute (cd. Verifica C19), che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione nonché di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.

All'atto della verifica l'intestatario della certificazione verde COVID-19, a richiesta dei verificatori, è tenuto anche a dimostrare la propria identità mediante l'esibizione di un idoneo documento.

I soggetti delegati ai controlli possono raccogliere esclusivamente i dati strettamente necessari allo svolgimento dei medesimi e comunque nel rispetto dei principi generali in materia di protezione dei dati personali.

6. Su richiesta esplicita del datore di lavoro i lavoratori sono obbligati a comunicare di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19. Tanto al fine evidente di non compromettere le esigenze sottese all'organizzazione del lavoro e assicurare la preventiva contezza del personale disponibile.

Si acclude alla presente newsletter il testo di una possibile circolare destinata al personale dipendente, cui dovrà seguire il manuale operativo di organizzazione delle verifiche di legge.

7. I lavoratori che non sono in possesso della certificazione anti COVID-19, o perché lo abbiano preventivamente dichiarato o perché ne siano stati trovati sprovvisti durante le verifiche, sono automaticamente sospesi dal

servizio e considerati assenti ingiustificati sino a quando si muniscano della menzionata certificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, termine ultimo dello stato di emergenza. Durante la sospensione i lavoratori non maturano il diritto alla retribuzione o ad altro compenso o emolumento comunque denominato. L'assenza ingiustificata, in tal caso, non espone il lavoratore ad azione disciplinare e alla perdita del posto di lavoro.

Le sanzioni a carico del datore di lavoro e del lavoratore che non abbiano assolto ai rispettivi obblighi – omesse verifiche e mancata adozione delle misure organizzative per il datore di lavoro privato; violazione dell'obbligo di munirsi della prevista certificazione per il lavoratore – comportano l'adozione di una sanzione amministrativa che, per ogni singola violazione, oscilla tra i 600 e i 1.500 euro. Nei casi più gravi è altresì prevista la chiusura dell'esercizio o dell'attività per un periodo che va dai 5 ai 30 giorni.

Va infine aggiunto che il lavoratore privo di certificazione può essere sottoposto anche a procedimento disciplinare secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

[Se vuoi leggere il testo integrale della circolare al personale dipendente e/o del decreto legge 21 settembre 2021 n. 127, clicca qui.](#)

Cinque & Soci s.r.l.

Società tra avvocati