



STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

Corso G. Matteotti, 44 – 10121 – Torino (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225
segreteria@studioperinetto.it - www.studioperinetto.it

Torino, li 27 settembre 2021

Circolare n. 6/2021

Oggetto: “Circolare descrittiva sui nuovi adempimenti per la verifica del possesso della certificazione verde Covid-19 nei luoghi di lavoro del settore privato”.

Gentili Clienti,

lo scorso mercoledì 22 settembre è entrato in vigore il Decreto Legge n. 127/2021 che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro privato e pubblico mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19.

Il Decreto, appena emanato, presenta alcune criticità interpretative e si provvederà a inviare ulteriori integrazioni e precisazioni non appena vi saranno i necessari chiarimenti.

Questa è la disciplina:

1. i datori di lavoro privati devono assicurare il rispetto delle prescrizioni del decreto;
2. nel periodo **dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021**, termine di cessazione dello stato di emergenza dovuto al COVID-19, **a chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, per accedere ai luoghi di lavoro in cui si effettua la prestazione, di possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde (c.d. Green Pass)**¹;
3. la disposizione del punto precedente si applica anche a coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni. Quindi, ad esempio, anche il professionista che accede al luogo di lavoro, l'amministratore, il socio, il lavoratore somministrato, ecc., devono essere in possesso della certificazione verde;
4. nell'ambito degli obblighi e delle funzioni di **datore di lavoro, entro il 15 ottobre 2021**, dovrà definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde da parte dei lavoratori. Pur potendo procedere anche con controlli a campione, **lo studio Le consiglia** di fare una verifica iniziale del possesso del Certificato Verde, **a tutta la popolazione lavorativa** rinnovando poi tale controllo alla scadenza del “green pass”². A tal fine potrà procedere sia con l'acquisizione del certificato in forma cartacea e sia utilizzando l'app da scaricare:
 - a) per android su <https://play.google.com/store/apps/details?id=it.ministerodellasalute.verificaC19&hl=it&gl=US>
 - b) per IOS <https://apps.apple.com/it/app/verificac19/id1565800117>.

¹ Certificazione attestante il completamento del ciclo vaccinale, l'avvenuta guarigione da Covid – 19 o l'effettuazione di test antigenico rapido o molecolare con esito negativo al virus Sars – Cov 2.

² L'art. 5 del Decreto Legge 127/2021 prevede una diversa durata di validità della certificazione verde, in relazione alle condizioni di rilascio. In particolare:

- la durata del Green Pass per chi ha completato il ciclo vaccinale, sia con le due dosi di vaccino che con una sola per il vaccino Jhonson & Jhonson e sia per chi ha avuto il Covid e ha poi fatto la dose prevista per risultare completamente vaccinato, è stata estesa a 12 mesi;
- la durata di validità del Green Pass per chi ha contratto il Covid -19 senza dosi di vaccino è di 6 mesi dalla guarigione;
- la validità del Green Pass di chi si è ammalato di Covid – 19 dopo la prima dose di vaccino o dopo le due dosi è di 12 mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione.

Il soggetto dedicato a svolgere i controlli, può essere il datore di lavoro o un Suo delegato che, all'uopo, dovrà essere formalmente incaricato con precise istruzioni (in allegato troverà un facsimile di atto formale da predisporre per delegare un Suo collaboratore a svolgere tale attività di verifica (allegato A). È consigliabile, al fine di evitare sanzioni, di redigere un registro delle verifiche effettuate, firmato dal soggetto incaricato del controllo (allegato B). Le ricordiamo che tale controllo comporta un trattamento dei dati personali e, pertanto, occorrerà preventivamente fornire al lavoratore interessato un'apposita informativa; riguardo ciò, il nostro Ufficio Legale può fornirLe la necessaria assistenza

5. nel caso in cui i lavoratori comunichino di non essere in possesso della certificazione verde o siano privi della stessa al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato;
6. a differenza delle grandi aziende, nelle quali sarà comunque possibile stipulare contratti a termine per sostituzione secondo la normativa vigente, in quelle con meno di 15 dipendenti sarà possibile sostituire il lavoratore sprovvisto di Green Pass con un sistema a maggior tutela dell'azienda. Dopo 5 giorni di assenza ingiustificata il datore di lavoro può sostituire il lavoratore assente stipulando un contratto a termine di durata non superiore a 10 giorni. Dopo i primi 10 giorni, se il lavoratore sostituito continua a non avere il Green Pass, il contratto a termine per sostituzione può continuare per altri 10 giorni. Questo comporta che il lavoratore sostituito, anche se si munisse di Green Pass nei 10 giorni di sostituzione (o nei 20 se si considera l'intero periodo), dovrà comunque attendere la fine del contratto di sostituzione prima di poter rientrare al lavoro. Questo sistema fa in modo che il datore di lavoro non debba sopportare da un lato il rischio di una sostituzione senza un preciso termine, dall'altro di retribuire due persone pur avendone a disposizione solo una;
7. ad ogni buon conto è necessario evidenziarLe che **l'accesso dei lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo del possesso della certificazione verde è punito con la sanzione da 600 a 1.500 euro, raddoppiata in caso di recidiva;**
8. ai datori di lavoro che non svolgessero le dovute verifiche secondo le prescrizioni, ovvero che non adottassero le misure organizzative per accertare il possesso da parte dei lavoratori della certificazione verde entro il 15 ottobre **si applica una sanzione da 400 a 1.000 euro**, raddoppiata in caso di recidiva;
9. le sanzioni possono essere accertate da tutti gli organi di controllo incaricati e sono irrogate dal Prefetto.

Oltre alla sanzione amministrativa occorre considerare il rischio che l'inosservanza delle disposizioni di legge configuri la fattispecie del reato. Qualora, infatti, l'azienda si trovasse ad affrontare un caso grave a seguito di contagio da COVID-19 (quale ad esempio la morte di un lavoratore), il datore di lavoro che non avrà posto in essere le misure di prevenzione previste dalla legge potrà trovarsi a risponderne penalmente.

Ovviamente vige il principio del nesso causale tra l'azione (o la non azione in questo caso) ed il danno patito dal lavoratore, quindi dovrebbe essere comunque dimostrato che il danno provocato sia direttamente e interamente imputabile al datore di lavoro e non anche da altri fattori esterni (quale ad esempio il contagio del lavoratore al di fuori del luogo di lavoro).

Restiamo, come sempre, a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO

Allegati:

- modello facsimile nomina incaricato alla verifica del Green Pass e relative istruzioni (Allegato A);
- registro procedure di verifica di cui all'art. 3 decreto legge 127-2021 (Allegato B).