

Green pass sul lavoro e obbligo vaccinale: cosa devono sapere aziende e lavoratori

Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:

Domande e risposte

Obbligo vaccinale e obbligo di possedere e di esibire il Green pass sul lavoro. Sono i due strumenti adottati dal Governo per arginare la diffusione della pandemia da Covid-19 e consentire lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative ed economiche fino al 31 dicembre 2021, data di cessazione dello stato di emergenza. Alla luce delle disposizioni emanate è il caso di evidenziare alcune casistiche e come queste devono essere affrontate da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori, tenendo presente che la situazione è in progress e che nelle prossime settimane ci saranno ulteriori novità.

Il **Green pass** sta entrando prepotentemente nelle nostre vite. Ciò, ad avviso di chi scrive, permetterà di escludere le chiusure di molte attività produttive come, purtroppo, è successo lo scorso autunno e questo comporterà una **continuità e stabilità dei rapporti di lavoro** e delle retribuzioni, queste ultime fatte oggetto di forti limitazioni con l'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Proprio in considerazione dell'introduzione della certificazione verde COVID-19, è il caso di evidenziare alcune **casistiche** e come queste devono essere affrontate da parte dei **datori di lavoro** e dei **lavoratori**. Tenendo presente che la situazione è in progress e che nelle prossime settimane ci saranno ulteriori disposizioni legislative che andranno ulteriormente ad implementare le regole circa l'obbligatorietà del green pass.

A tal scopo ho predisposto delle Faq che danno evidenza di quelle che potranno essere le situazioni che ci troveremo ad affrontare nei luoghi di lavoro.

Quali sono gli eventi che danno diritto a ricevere il Green Pass?

La certificazione verde COVID-19 viene rilasciata qualora si realizzi uno di questi presupposti:

- 1) Avvenuta **vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo**. La validità è di 12 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale (seconda dose o dose unica).
- 2) Avvenuta **vaccinazione anti-SARS-CoV-2, prima dose di vaccino**. La validità parte dal 15° giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale.
- 3) Avvenuta **guarigione da COVID-19**, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2. La validità è di 6 mesi a far data dall'avvenuta guarigione.
- 4) Effettuazione di **test antigenico rapido o molecolare** (quest'ultimo anche su **campione salivare**) **con esito negativo** al virus SARS-CoV-2. La validità è di 48 ore (72 ore in alcune Regioni) dall'esecuzione del test.

Nei primi tre casi, la validità del green pass cessa qualora, nel periodo di vigenza dello stesso, l'interessato sia identificato come caso accertato positivo al SARS-CoV-2.

Quando scade il green pass?

La certificazione verde COVID-19, qualora emesso al termine del ciclo di vaccini, ha validità di 12 mesi, così come prescritto dall'articolo 9, del decreto Riaperture (decreto legge n. 52/2021 convertito con modificazioni dalla [legge 17 giugno 2021, n. 87](#)).

Ho un tirocinante in azienda, va chiesto il green pass anche a lui?

Sì, l'accesso ai locali aziendali è subordinato al possesso del green pass per lo svolgimento di attività lavorativa o formativa, a qualsiasi titolo.

All'interno della mia azienda sono presenti anche lavoratori di una impresa che svolge lavori in appalto. Come mi devo comportare?

Il controllo, circa il possesso della certificazione verde COVID-19, deve essere effettuato per tutti i soggetti che accedono nei locali aziendali. La verifica può essere fatta sia da un soggetto nominato dall'azienda committente che dal datore di lavoro dei lavoratori in appalto.

Quali sono le sanzioni per il lavoratore, del settore privato, che accede al luogo di lavoro senza il green pass?

È prevista la sospensione dalla prestazione lavorativa per il lavoratore che non è in possesso della certificazione verde (oppure qualora sia scaduta). La sospensione è attiva fino alla presentazione del Green pass e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021. Nel periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

L'inadempimento, comunque, non avrà riflessi sulla conservazione del rapporto di lavoro, che è assicurata.

Infine, l'accesso ai luoghi di lavoro, in violazione all'obbligo di possesso del Green pass, comporterà anche una sanzione pecuniaria amministrativa da 600 a 1.500 euro. Senza, con ciò, escludere eventuali conseguenze disciplinari, secondo le previsioni contrattuali di settore.

Quali sono le sanzioni per il datore di lavoro che non effettua i dovuti controlli circa il possesso, da parte dei lavoratori, del green pass?

La mancata verifica o la mancata adozione delle misure organizzative, previste entro il 15 ottobre 2021, comporterà, per il datore di lavoro, una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, che in caso di reiterata violazione sarà raddoppiata.

Ricordo che le sanzioni verranno irrogate dal Prefetto, il quale si avvarrà delle Forze di polizia, del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale e dell'Ispettorato del lavoro.

Il blocco della prestazione lavorativa, in caso di assenza del green pass, è previsto anche per i dipendenti pubblici?

Sì, ma cambiano le sanzioni, in particolare quelle riferite alla sospensione dall'attività lavorativa.

In particolare, il lavoratore che non sarà in possesso della certificazione verde (oppure qualora sia scaduta) verrà considerato assente ingiustificato. Dal quinto giorno di assenza, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.

Durante il periodo di assenza e di sospensione il lavoratore non sarà retribuito.

Ma, comunque, non vi potranno essere conseguenze disciplinari né, tantomeno, il lavoratore potrà essere licenziato.

Come avverrà la verifica del green pass da parte del datore di lavoro?

La certificazione verde COVID-19, sia essa cartacea che digitale, ha un codice a barre

bidimensionale (QR code) che identifica il codice univoco alfanumerico.

La verifica dovrà avvenire tramite l'applicazione VerificaC19. L'App potrà effettuare la verifica anche *offline* (si dovrà comunque accedere alla banca dati almeno una volta al giorno).

L'interessato, su richiesta del verificatore, dovrà esibire un documento di identità in corso di validità, ai fini della verifica di corrispondenza dei dati anagrafici presenti nel documento con quelli visualizzati dall'App.

L'attività di verifica non dovrà comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario, in quanto il controllo non costituisce trattamento del dato ai fini privacy (comma 5, dell'articolo 13, del DPCM 17 giugno 2021).

Da chi deve essere effettuata la verifica ai lavoratori circa la presenza del Green pass?

La verifica va effettuata dal datore di lavoro o da un suo delegato, formalmente nominato. La nomina deve essere completa delle necessarie istruzioni all'esercizio dell'attività di verifica. In caso di accesso, ai locali aziendali, da parte di altri lavoratori per attività in appalto, il controllo potrà avvenire da parte dell'azienda committente o direttamente dell'impresa appaltatrice.

Quali sono i soggetti esentati dalla presentazione del Green pass?

La richiesta dell'obbligo del Green Pass non si applica esclusivamente ai soggetti esclusi per età dalla campagna vaccinale ed ai soggetti esenti sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 del Ministero della salute.

Anche in caso di accesso alla mensa aziendale il lavoratore può accedere solo previa verifica del green pass?

Sì, il Governo, in un Faq pubblicata il 14 agosto, ha evidenziato che "per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. A tal fine, i gestori dei predetti servizi sono tenuti a verificare le certificazioni verdi COVID-19 con le modalità indicate dal DPCM 17 giugno 2021."

È appena il caso di evidenziare che il controllo deve essere effettuato dalla società che eroga il servizio di ristorazione:

- il datore di lavoro, se eroga direttamente il servizio di ristorazione;
- l'azienda appaltatrice del servizio di ristorazione, in quanto il datore di lavoro risulta estraneo al servizio mensa.

Leggi anche [Green pass obbligatorio nelle mense aziendali: le regole da seguire](#)

Quali sono i settori e le attività ove è previsto l'obbligo, da parte dei lavoratori, di essere vaccinati?

L'obbligo vaccinale è richiesto per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali.

La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati.

Dal 10 ottobre, e fino al 31 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale sarà esteso a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture suindicate.

Leggi anche [Green pass obbligatorio per accesso a scuola, RSA e istituti di formazione](#)

Quali sono le sanzioni per i lavoratori che appartengono ai settori ove è previsto l'obbligo vaccinale, qualora non provvedano alla vaccinazione anti-Covid?

La procedura è la seguente:

- 1) Il lavoratore deve comprovare all'ASL l'effettuazione della vaccinazione.
- 2) Qualora non sia vaccinato, l'ASL inviterà il lavoratore alla somministrazione del vaccino, indicando le modalità e i termini entro i quali adempiere all'obbligo.
- 3) Decorsi i termini, l'ASL accerterà l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne darà comunicazione scritta all'interessato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale di appartenenza.
- 4) Il datore di lavoro, una volta ricevuta la comunicazione, sospenderà le prestazioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2 e farà svolgere, ove possibile, mansioni (anche inferiori) diverse da quelle che prevedono il contatto con il pubblico. Il trattamento retributivo si adeguerà alle nuove mansioni esercitate.
- 5) Qualora non fosse possibile l'assegnazione a mansioni diverse, il lavoratore verrà sospeso dall'attività lavorativa e dalla relativa retribuzione. La sospensione durerà fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al 31 dicembre 2021.

La sospensione prevista dal legislatore e che viene comminata dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore non sia vaccinato, non può essere considerata un provvedimento disciplinare e come tale dovrebbe seguire quanto previsto dall'articolo 7 della legge n. 300/1970?

La risposta è fornita da una recente sentenza del Consiglio di Stato (sentenza n. 00276 pubblicata il 13/09/2021), il quale ha evidenziato che l'ipotesi di sospensione prevista dalla legge emergenziale è "atipica" rispetto alla sospensione prevista in un iter disciplinare. Infatti, la sospensione per mancanza della certificazione verde COVID-19 ha una finalità prettamente precauzionale, quale misura di tutela della salute collettiva; inoltre, non riguarda una sospensione in toto rispetto all'esercizio della professione, ma solo il divieto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2. Nulla vieta che il soggetto possa essere ricollocato in mansioni compatibili.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza