

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 27/09/2021

A tutte le aziende

Loro sedi

CIRCOLARE FLASH N. 24

Oggetto: **Obbligo del Green Pass nei luoghi di lavoro**

Il Decreto Legge n. 127/2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 226/2021, ha esteso l'obbligo del green pass a tutti i lavoratori del settore pubblico e privato, a partire **dal prossimo 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021**.

Il suddetto obbligo non si applica nei confronti dei soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Chi deve controllare il possesso del Green pass in ambito lavorativo?

In ambito lavorativo è il **datore di lavoro** che deve verificare il possesso del Green pass. Nell'ipotesi di lavoratori esterni che accedano alle pubbliche amministrazioni, nonché alle istituzioni scolastiche e ai luoghi in cui sia svolta una attività lavorativa nel settore privato, la verifica viene effettuata anche dal rispettivo datore di lavoro.

Come deve essere organizzata l'attività di controllo?

I datori di lavoro sia pubblici sia privati, entro il 15 ottobre 2021, devono definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde COVID-19 da parte dei lavoratori, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati **al momento dell'accesso** ai luoghi di lavoro e, nel settore privato, individuando altresì, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni dell'obbligo stesso.

Premesso che ad oggi non vi sono linee guida sulle modalità di queste operazioni, al fine di evitare sanzioni e di contravvenire agli obblighi sulla Privacy, vi invitiamo a interpellare il Consulente /Professionista, che già vi sta seguendo in materia di Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di Lavoro.

Quali conseguenze per il datore di lavoro inadempiente?

A carico del datore di lavoro che ometta di verificare il rispetto dell'obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale, al fine dell'accesso presso il luogo di lavoro, o che ometta di definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle citate verifiche, inclusa, nel settore privato, l'individuazione con atto formale dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni dell'obbligo stesso, è applicabile la **sanzione amministrativa da € 400 ad € 1.000**.

Quali conseguenze ha il lavoratore privo della certificazione verde Covid-19?

Nel settore privato, i lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione 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, termine di cessazione dello stato di emergenza, **senza conseguenze disciplinari** e con **diritto alla conservazione del rapporto di lavoro**. Per i giorni di assenza ingiustificata **non** sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata per mancato possesso di certificazione, 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, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

A carico del personale che non posseda o non esibisca, a richiesta, al fine dell'accesso ai luoghi ove sia prestata l'attività lavorativa, la certificazione verde Covid-19, ferme restando le eventuali le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore, è applicabile la **sanzione amministrativa da € 600 ad € 1.500**.

Si precisa che tale obbligo normativo è esteso anche al rapporto di lavoro privato (Colf, Badanti, Baby sitter, ecc. ecc.).

La presente circolare è stata elaborata con le istruzioni e/o notizie sin ad oggi emanate dalla norma di legge e dai vari commenti in materia.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DANI