



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 23 settembre 2021.

Oggetto: Green Pass obbligatori nei luoghi di lavoro – DL 21.9.2021 n. 127.

Spett.li Clienti,

dopo le novità di agosto di cui abbiamo parlato con la ns. NL 42/2021, sono intervenute in settembre nuove disposizioni aventi impatto sulla gestione del personale nei luoghi di lavoro. La più importante riguarda il Green pass nei luoghi di lavoro. Ne diamo conto in questa NL di sintesi, che viene aggiornata sulla base del testo pubblicato oggi sulla GU 226 – 2021. Rispetto alla NL precedente, le novità vengono riportate in rosso.

Green pass per accesso ai luoghi di lavoro - obbligatorio dal 15.10.2021.

Chi riguarda l'obbligo: lavoratori pubblici e privati (compresi i collaboratori famigliari con rapporto di lavoro domestico), i tirocinanti, gli stagisti, i liberi professionisti nei loro studi nonché i volontari che operino in dette strutture di lavoro (si pensi alle amministrazioni ove operano volontari come la CRI, la protezione civile, ecc.). L'obbligo di Green pass non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la Circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 del Ministero della salute.

Si ricorda che questa esenzione non opera per il personale sanitario per il quale la vaccinazione rimane obbligatoria. Anche in caso di esenzione, detto personale incorre comunque nella sospensione dal lavoro¹ in tutti i casi in cui vengano svolte prestazioni o mansioni “che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2”.

Conseguenze per chi non ha il Green pass: non si potrà accedere all'interno dei luoghi di lavoro e si verrà considerati assenti ingiustificati. Tuttavia a differenza del caso tipico di assenza ingiustificata che può comportare il licenziamento dopo alcuni giorni di assenza, detta assenza non comporta conseguenze disciplinari e non può ritenersi causa di licenziamento. Nelle aziende sopra a 15 dipendenti (e nel rapporto di lavoro domestico), si risulta assenti ingiustificati dal primo giorno, mentre nelle aziende sotto i 15 dipendenti (e nel pubblico impiego) si è assenti ingiustificati da subito e si viene sospesi dopo 5 giorni. **La sospensione dal rapporto di lavoro interviene quindi dopo 5 giorni di assenza, pur rimanendo il lavoratore non retribuito già dal primo giorno di assenza ingiustificata (vista l'assenza**

¹ Art. 4 del DL 44/2021 convertito con legge di conversione n. 76/2021.

del Green Pass). In questi casi si ha la perdita della retribuzione diretta e indiretta in proporzione al periodo non lavorato e, comunque dal primo giorno di assenza.

La differenziazione legata alla dimensione dell'azienda, non appare avere una logica, ma tanto è. Una disposizione ulteriormente controversa, è quella del comma 7² dell'art. 3 del DL cit. che, per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, permetterebbe la sostituzione dei lavoratori sospesi, sino a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta o comunque non oltre il 31.12.2021. A parere di chi scrive, detta previsione non appare avere una logica chiara, tenuto conto che, salvi i divieti di legge (es. in caso di sostituzione degli scioperanti), è sempre possibile sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sino al loro rientro pur nei limiti di cui all'art. 19 c. 1 lett. a) del D.lgs 81/2015 (quindi nella generalità dei casi sino a max 24 mesi e nel caso specifico, si ritiene, sino al rientro del lavoratore sospeso o al più tardi sino al 31.12.2021). Sembra tuttavia anche intendersi che, ove il lavoratore privo di Green Pass (quindi assente ingiustificato dal primo giorno e sospeso dal 5° giorno), lo ottenga, potrà essergli comunque inibito il reingresso in azienda sino a 10 giorni, rinnovabili una volta (nel caso il dipendente non produca il Green pass nei primi dieci giorni). Si immagina che questa previsione sia finalizzata a garantire al sostituto un minimo di stabilità del contratto a termine stipulato, appunto, per sostituire il lavoratore sospeso (la misura appare tuttavia priva di una reale efficacia).

Controlli: I datori di lavoro sono tenuti a verificare direttamente o tramite un incaricato formalmente delegato, il rispetto delle prescrizioni di legge (pare verrà resa disponibile una App dedicata o si utilizzerà quella dei ristoranti "Verifica-C19"), preferibilmente all'accesso dei luoghi di lavoro e devono individuare formalmente i soggetti incaricati all'accertamento delle violazioni. Anche per loro, ove non vengano fatti i controlli (programmandone l'attività e/o con modalità a campione) scatta la sanzione da 400 a 1000 € (sempre emessa dal Prefetto).

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

Appalti e somministrazione: si evidenzia infine che, per i lavoratori in appalto, l'onere di verificare il possesso del Green pass ricade certamente sui propri datori di lavoro (quindi sul committente solo sussidiariamente, ma è suo potestà il controllo degli accessi), mentre i lavoratori in somministrazione saranno controllati dall'utilizzatore (l'agenzia potrà comunque gestire detti controlli per l'accesso dei somministrati presso per proprie sedi e verificarne il possesso in fase pre-assuntiva).

Violazioni: è prevista una multa tra 600 e 1.500 € per i lavoratori (con segnalazione del datore di lavoro al Prefetto e modalità ancora da chiarire).

Novità in sintesi: tamponi, tariffe, esenzione e Green pass rapido per i guariti dal Covid-19.

Il costo dei tamponi, allo stato, è a carico dei lavoratori nonostante le organizzazioni sindacali stiano adoperandosi per trovare una diversa soluzione. Saranno gratis solo per chi è esentato dalla vaccinazione con apposita certificazione medica. Il costo dei tamponi sarà invece di 8 € per i minori e 15 € per gli altri (sino al 31 dicembre).

Le farmacie che non praticeranno i prezzi calmierati incorreranno in una sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 € ed alla possibile sospensione dell'attività da parte del Prefetto (max 5 giorni).

La validità della durata dei tamponi molecolari (anche salivari) è portata a 72 ore, mentre per i test antigenici la durata rimane a 48 ore (novità apportata da un emendamento al DL 105 in via di conversione in legge).

² Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, 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 dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

Per chi è guarito dal Covid-19 dopo la prima dose di vaccino Green pass immediato e Green pass per 12 mesi per chiunque contrae il virus 14 giorni dopo la somministrazione della prima dose o dopo aver concluso il ciclo vaccinale.

Dove vige il Green pass. Il DL 105/2021 (di cui abbiamo parlato nella ns. precedente NL 41) ha introdotto una serie di limitazioni destinate ai cittadini non vaccinati o non muniti di Green pass, in particolare afferenti i servizi di ristorazione, l'accesso ad eventi all'aperto (spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportive) ed a determinati luoghi chiusi (fiere, congressi, centri culturali, centri sociali e ricreativi, attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò, piscine, centri natatori, palestre, centri benessere - anche all'interno di strutture ricettive, musei, teatri e cinema, strutture sanitarie ed RSA), nonché parchi tematici e di divertimento.

Da ultimo il Green pass è stato inoltre previsto:

- **Mezzi di trasporto come:** aerei adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone; navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale, ad esclusione di quelli impiegati per i collegamenti marittimi nello Stretto di Messina; treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo Inter City, Inter City Notte e Alta Velocità; autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, ad offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni ed aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti; autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente, ad esclusione di quelli impiegati nei servizi aggiuntivi di trasporto pubblico locale e regionale. L'utilizzo degli altri mezzi di trasporto può avvenire anche senza Green pass, fatta salva l'osservanza delle misure anti contagio.

- **Per accedere a scuole e università - art. 1 comma 2 del D.L. 122/2021** - salvi gli studenti non universitari, chiunque accede a tutte le strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative è tenuto a possedere la Certificazione verde Covid-19. L'obbligo riguarda non soltanto il personale scolastico ma chiunque debba accedere a una struttura del sistema nazionale di istruzione e di formazione, compresi i servizi educativi per l'infanzia, le strutture in cui si svolgono i corsi serali, i centri per l'istruzione degli adulti, i sistemi regionali di istruzione e Formazione tecnica superiore e degli Istituti tecnico superiori e il sistema della formazione superiore.

ALTRE IMPORTANTI NOVITA':

Smart working per i lavoratori fragili

Prorogata la previsione di svolgere Smart Working per i lavoratori fragili, dal 30 giugno al 31 ottobre 2021. I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in determinate ipotesi, potranno svolgere lavoro in modalità agile, anche attraverso la destinazione a diversa mansione, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp