

MILANO
LODI
MONZA BRIANZA



F.I.M.A.A.

GREEN PASS SUI LUOGHI DI LAVORO – Nota sintetica

È stato pubblicato il 21 settembre 2021, nella G.U. n. 226 il DL 127/2021, cd. **DL Green pass lavoro**

È previsto che dal **15 ottobre 2021** e fino al **31 dicembre 2021**, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, 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 (Green pass). La disposizione di cui sopra si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei predetti luoghi di lavoro (quindi non solo i dipendenti, ma anche a coloro che a qualunque titolo svolgano un'attività lavorativa all'interno dell'agenzia).

Sono esonerati solo i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

I datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle predette prescrizioni e devono definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e stabilendo chi siano i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni dei predetti obblighi.

I lavoratori, nel caso in cui comunicano 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.

Nel caso in cui un lavoratore effettui l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione dei predetti obblighi è punito con la sanzione stabilita in euro da 600 a 1.500 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Le sanzioni saranno irrogate dal Prefetto.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata 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.

Osserviamo che, diversamente da quanto era previsto nella bozza del D.L. circolata nei giorni scorsi, la versione definitiva del D.L. prevede che, per le aziende con più di 15 dipendenti, i ***lavoratori, nel caso in cui comunicano 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 (nelle bozze precedenti invece si prevedeva la sospensione dalla prestazione lavorativa, formula rimasta invece per le imprese con meno di 15 dipendenti, come riportato nel paragrafo precedente) 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.