



OBBLIGO DI GREEN PASS – DOMANDE E RISPOSTE **Aggiornate al 7/10/2021**

(le indicazioni potrebbero essere aggiornate alla luce di ulteriori chiarimenti da parte del Governo, dei Ministeri competenti o del Garante per la Privacy)

CONTROLLO CLIENTI

- I tassisti hanno l'obbligo di controllare il green pass dei clienti? **No, i clienti non hanno l'obbligo di green pass. L'obbligo di controllo dei clienti è necessario solo nella ristorazione per il consumo al tavolo all'interno del locale.**
- I clienti che ricevono in casa un idraulico, un elettricista o un altro tecnico dovranno controllare il green pass? **No, in quanto non sono datori di lavoro ma stanno acquistando servizi. Resta fermo che è loro facoltà chiedere l'esibizione del green pass.**
- I privati potranno avere piattaforme per i controlli analoghe a quelle della scuola e del pubblico impiego? **Al momento non sono previste piattaforme analoghe; se ne potrà verificare in seguito la realizzabilità da un punto di vista tecnico ed eventualmente modificare il DPCM che disciplina le modalità di verifica.**

LIBERO PROFESSIONISTA O LAVORATORE AUTONOMO

- Chi controlla il libero professionista? E il titolare di un'azienda che opera al suo interno? **Il libero professionista quando accede nei luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa viene controllato dai soggetti previsti dal decreto-legge n. 127 del 2021. Il titolare dell'azienda che opera al suo interno viene controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda.**
- Al primo comma dell'Art. 9-septies si parla di "chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato". Quindi inseriamo in questa categoria non solo i lavoratori come intesi dall'DLgs 81/2008 (dipendenti, soci lavoratori...), ma anche i titolari delle imprese, anche individuali e monoaddetto? **L'art. 3 comma 1 prevede che chiunque svolga una attività**

lavorativa nel settore privato ha l'obbligo per l'accesso ai luoghi ove tale attività è svolta di possedere ed esibire su richiesta il green pass. Il comma 2 del medesimo articolo aggiunge che la disposizione si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi in cui tale attività è svolta. L'ampia formulazione della norma consente quindi di ricomprendere i titolari delle imprese, anche individuali e mono addetto. In questo caso la questione che si pone riguarda l'individuazione del soggetto incaricato di controllare il green pass. Sicuramente il controllo verrà effettuato da parte del datore di lavoro pubblico o privato "ospitante" qualora il titolare di impresa dovesse recarsi presso il committente per eseguire la propria attività (riparazione, montaggio dell'opera, manutenzione, ecc....).

- Il comma 2 parla di chi svolge "la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato" nei luoghi di lavoro privati. Quindi anche le imprese monoaddetto devono avere il Green Pass per accedere ad un luogo di lavoro, giusto? **Esatto**

BADANTI/COLF

- Il datore di lavoro della colf o della badante è tenuto a verificare che la dipendente abbia il green pass? **Sì.**

SMART WORKING

- Chi lavora sempre in smart working deve avere il green pass? **No, perché il green pass serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass.**
- Ove possibile per l'azienda, può mettere in smart working il proprio lavoratore non vaccinato? **Una FAQ del Governo chiarisce che chi lavora in smart working non deve avere il green pass perché la certificazione verde serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass.**

CONTROLLI LAVORATORI DIPENDENTI

- Visto l'obbligo del green pass, nelle aziende si potrà derogare alla regola del metro di distanziamento? **No, il green pass non fa venir meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti.**
- Le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale potranno incorrere in delle sanzioni nel caso in cui un controllo delle autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza green pass? **No, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto-legge n. 127 del 2021.**
- I "lavoratori" di cui al comma 8 sono anche i titolari che svolgono attività lavorativa in azienda? Se non fosse così, non capisco quale sia la sanzione applicabile per la violazione del comma 1 o 2. **Come chiarito da una FAQ del Governo il titolare dell'impresa quando accede nei luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa viene controllato dai soggetti previsti dal D.L. n. 127/2021. Nel caso in cui operi all'interno dell'azienda sarà invece controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda stessa.**
- Nel caso di sospensione del rapporto dopo 5 giorni di assenza del green pass, per le aziende con meno di 15 dipendenti, l'eventuale acquisizione della certificazione da parte del dipendente interrompe la sospensione? **Nel caso delle imprese con meno di 15 dipendenti l'art. 3, comma 7, prevede che per i primi 5 giorni senza green pass il**

lavoratore è assente ingiustificato senza retribuzione. Dopo il 5° giorno il datore può sospendere il lavoratore e sostituirlo con altro lavoratore per 10 giorni rinnovabili per una sola volta. L'assunzione in sostituzione impedisce il rientro del lavoratore anche nel caso in cui abbia nelle more ottenuto il green pass. La misura consente quindi di assumere un sostituto e di non dover recedere anticipatamente da tale contratto sostitutivo per rientro del dipendente. Al lavoratore sostituito non verrà corrisposta la retribuzione per i primi 5 giorni e una volta sospeso per l'intera durata del contratto di sostituzione (10 giorni o 20 giorni).

- In caso di più persone delegate alla verifica del Green Pass va predisposto un registro delle verifiche per ogni delegato? **Sarebbe meglio, ma dipende dall'organizzazione adottata da ciascuna azienda: se i delegati alle verifiche si trovano in sedi diverse sicuramente sì, se lavorano insieme (nella stessa postazione) non è necessario.**
- Il registro deve necessariamente essere in formato cartaceo o può essere tenuto in formato file e stampato solo in caso di controllo? **Il registro non deve essere necessariamente in formato cartaceo, può anche essere tenuto su un file.**
- Controlli. Come stabilire se il campione è adeguato e significativo? **Il controllo a campione dovrà essere predisposto nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto legge n. 127 del 2021. Tale scelta, pur essendo consentita dalla norma, deve essere valutata ed attuata con particolare attenzione dal momento che potrebbe non essere coerente con la finalità di impedire a chiunque sia privo di green pass di entrare in azienda.**

Infatti, diversa è la situazione del lavoratore privo di green pass in ingresso che viene considerato assente ingiustificato senza la retribuzione da quella del lavoratore che successivamente all'ingresso è privo di green pass. In questo caso, è prevista la sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro irrogata dal Prefetto su segnalazione dell'incaricato dell'accertamento e restano ferme le conseguenze disciplinari.

Inoltre, il controllo a campione deve essere predeterminato e studiato in modo tale da prevedere una rotazione del campione in modo da non controllare sempre gli stessi lavoratori e quindi essere discriminatorio.

- Al lavoratore privo di green pass e quindi assente ingiustificato devono essere versati i contributi per le giornate di assenza? **Per quanto la norma non si esprima chiaramente sul punto e in attesa di un auspicato chiarimento da parte del Governo, dei Ministeri competenti o dell'Inps, è ragionevole ritenere che i contributi non debbano essere versati. Un tanto in analogia con quanto già previsto dall'Inps nella circolare n. 269/94.**
- Il lavoratore privo di certificazione verde deve presentarsi ogni giorno in azienda per la verifica del green pass? **La norma non lo prevede considerando il lavoratore privo di certificazione verde assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione stessa. Questo non esclude che il datore di lavoro possa chiedere al lavoratore di presentarsi ogni giorno per la verifica del green pass allo scopo di escludere che lo stesso ottenga la certificazione e non lo dichiari. In questo caso, infatti, l'assenza dal lavoro sarebbe disciplinarmente sanzionabile.**
- Al lavoratore privo di green pass devo comunicare per iscritto le ragioni dell'allontanamento dall'azienda? **Pur non essendo previsto dalla normativa è sicuramente preferibile. Un tanto allo scopo di evitare possibili contenziosi con il lavoratore.**
- La sospensione dal lavoro per 10 giorni (rinnovabile di altri 10) prevista per le imprese con meno di 15 dipendenti deve essere comunicata per iscritto al lavoratore? **Pur non espressamente prevista dalla norma è sicuramente preferibile dal momento che comporta l'impossibilità del lavoratore sostituito e privo di certificazione verde di poter riprendere il lavoro fino al termine della sospensione anche se nel frattempo ha ottenuto la certificazione.**

- Se durante l'assenza ingiustificata il lavoratore presenta un certificato di malattia ha diritto alla relativa indennità? **Nel silenzio della normativa sul punto, riteniamo, in analogia con quanto previsto per la cassa integrazione guadagni, che l'indennità sia dovuta se il lavoratore, durante la malattia, è in possesso di certificazione verde. Qualora, invece, non lo fosse l'indennità non gli sarebbe dovuta poiché già impossibilitato a svolgere l'attività lavorativa.**
- Se il lavoratore, che non vuole ottenere la certificazione verde, chiede di usufruire per tutto il periodo emergenziale di ferie/permessi il datore di lavoro come deve comportarsi? **Può accettare la richiesta ma può anche negarla per ragioni organizzative. Nel secondo caso se il lavoratore non si presenta in azienda per il controllo è soggetto a procedura disciplinare.**
- Per le imprese con meno di 15 dipendenti è prevista la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro del dipendente assente ingiustificato (perché privo di certificazione verde) dopo 5 giorni. I 5 giorni devono essere continuativi? **Pur nella indeterminatezza della previsione normativa e salvo successivi chiarimenti, si ritiene che i 5 giorni debbano essere continuativi.**
- Nel caso di assenza ingiustificata (lavoratore privo di green pass) in edilizia, si deve corrispondere la contribuzione virtuale? **Salvo successive prese di posizione sul punto da parte del Governo, Ministeri competenti o Inps si ritiene di no. Un tanto richiamando quanto previsto dalla circolare Inps n. 269/94.**
- Nel caso in cui il lavoratore si presenti in azienda senza certificazione verde deve essere fatta la segnalazione al Prefetto? **No la stessa va fatta solo se il lavoratore in questione, nonostante l'ordine di allontanamento, accede ai locali aziendali per svolgere l'attività lavorativa.**
- Se il lavoratore in possesso di certificazione verde contrae il virus come lo posso accertare? **Solo da certificato medico esibito dal lavoratore e prodotto dal medico di base.**

DIPENDENTI IN TRASFERTA O CANTIERE

- Se un dipendente opera in cantieri esterni temporanei senza mai passare prima in azienda come si può effettuare la verifica? **Si può indicare nelle procedure organizzative che per il lavoratore che si reca direttamente presso clienti o altre sedi, il controllo non potrà che essere effettuato al momento dell'ingresso in azienda (durante la mattina, o durante la giornata, a fine giornata ecc).**
- ho 14 dipendenti ma non incontro mai personalmente i miei collaboratori poiché partono ad orari diversi (di notte, di giorno, di sera etc.) e non dalla sede della ditta (da casa loro, da magazzini merci etc). Come faccio a controllare il loro green pass? Se il dipendente arriva a destinazione per lo scarico delle merci e lo controllano e non è in possesso di GP cosa faccio? **Le procedure organizzative terranno conto della situazione e potranno prevedere un controllo a campione realizzato chiedendo ai lavoratori, a rotazione, di presentarsi periodicamente in azienda per la verifica del green pass (es: 1 volta la settimana, 1 volta ogni 10 giorni, ecc.). Con riferimento al secondo quesito, il lavoratore verrà sicuramente allontanato da parte del cliente e il delegato all'accertamento della violazione dell'azienda di cui il lavoratore è dipendente (che potrebbe essere il datore di lavoro o persona da lui delegata) comunicherà la stessa al Prefetto al fine della applicazione della sanzione prevista dalla norma nei confronti del lavoratore. Se la procedura di verifica adottata dal datore di lavoro non risulta palesemente effettuata allo scopo di evitare il controllo nei confronti di un lavoratore che si sa essere privo di green pass, il datore di lavoro non avrà conseguenza alcuna dal punto di vista sanzionatorio.**

- Posso farmi mandare lo screen - shot del QR CODE dal dipendente per la verifica della certificazione quando lo stesso non passa in azienda prima di recarsi presso il cantiere di lavoro? **Al momento non possiamo escludere la possibilità di verificare il green pass tramite l'inoltro del QR code da parte del dipendente nelle modalità dall'organizzazione che l'azienda si è data, salvo che il Garante alla Privacy non si esprima sulla questione e, ovviamente, con l'impegno del ricevente il qr code di cancellarlo immediatamente dopo la verifica.**

CONTROLLO FORNITORI

- Devo controllare la certificazione dei dipendenti della società che gestiscono i distributori di caffè presenti in azienda? **Si, trattandosi di lavoratori che accedono in azienda in forza di un contratto esterno di fornitura.**

OBBLIGO VACCINALE

- Il decreto che riguarda l'obbligo vaccinale negli ambienti ospedalieri o sanitari impone la vaccinazione anche ai dipendenti di aziende esterne che vi svolgono attività lavorativa. Come fa il datore di lavoro privato a verificare lo stato vaccinale dei collaboratori/dipendenti senza violarne la privacy? Deve avvalersi del suo medico del lavoro? **A partire dal 10 ottobre l'art. 4bis del D.L. n. 44/2021 prevede l'obbligo vaccinale per tutti i soggetti anche esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa negli ambienti ospedalieri o sanitari (strutture residenziali, socio-assistenziali, socio-sanitarie e hospice). Sono tenuti ad assicurare il rispetto dell'obbligo vaccinale i responsabili delle strutture e i datori di lavori dei soggetti che a qualunque titolo svolgono attività lavorativa sulla base di contratti esterni. Le modalità di verifica dell'adempimento dell'obbligo saranno definite con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato di concerto con il Ministro della salute, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. Al momento non ci risulta che tale DPCM sia stato adottato ma stiamo facendo le opportune verifiche.**