

DECRETO-LEGGE 21 settembre 2021, n. 127

Misure urgenti per assicurare lo **svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato** mediante l'estensione dell'ambito applicativo della **certificazione verde COVID-19** e il rafforzamento del sistema discreening. (21G00139)

Associazione
Formatori24

AF24

Associazione
Formatori24

www.formatori24.it

✓ Obiettivo normativo

Estendere l'obbligo di **certificazione verde** COVID-19 nei «**luoghi di lavoro pubblici e privati**», al fine di garantire la maggiore efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-2

AF24

Associazione
Formatori24

www.formatori24.it

✓ Campi di applicazione

- In ambito lavorativo del settore privato
 - Pubblica Amministrazione
-
- Attività sportive
 - Attività culturali
 - Attività sociali
 - Attività ricreative

✓ Campi di applicazione

Efficacia temporale dal **15/10** al **31/12** dell'anno **2021**

La disposizione di obbligo del certificato verde si applica altresì a **tutti i soggetti** che svolgono, a qualsiasi titolo, la **propria attività lavorativa** o di **formazione** o di **volontariato**.

AF24

Associazione
Formatori24

www.formatori24.it

✓ Casi di esenzione del green pass

Le disposizioni **non si applicano** ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di **idonea certificazione medica**

Formatori24

AF24

Associazione
Formatori24

www.formatori24.it

✓ La verifica del green pass

L'onere della **verifica** in merito alla certificazione verde del lavoratore o di eventuali ospiti ricade sul **Datore di Lavoro**.

I datori di lavoro definiscono, entro il **15 ottobre 2021**, le **modalità operative** per l'organizzazione delle **verifiche**, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.

AF24

Associazione
Formatori24

www.formatori24.it

✓ Il soggetto verificatore

Il Datore di Lavoro individua con **atto formale** i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi connessi all'estensione del certificato verde.

Le **verifiche** delle certificazioni verdi COVID-19 sono **effettuate** con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

✓ La modalità di verifica

La **verifica** delle certificazioni verdi COVID-19 è effettuata mediante la **lettura del codice a barre bidimensionale**, utilizzando esclusivamente l'applicazione mobile descritta nell'allegato B (**VerificaC19**) che consente unicamente di controllare **l'autenticità**, la **validità** e **l'integrità** della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.

✓ **Verifica con esito negativo**

Il personale, nel caso in cui comunichi di **non essere in possesso** della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti **privo della predetta certificazione** al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato **assente ingiustificato** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, 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 denominati.

✓ Le sanzioni

L'**accesso** del **personale** ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi di estensione del green pass, è punito con la **sanzione** di cui al comma 8 (**una sanzione che va dai 600 ai 1.500 euro**) e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

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.

✓ La sostituzione del lavoratore

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.

AF24

Associazione
Formatori24

www.formatori24.it

✓ La sostituzione del lavoratore: approfondimento

- Dopo **5 giorni** di assenza l'azienda può stipulare contratto di **sostituzione**.
- Sospensione del lavoratore per la durata del contratto di cui sopra con il limite di sospensione comunque **non superiore** a 10 giorni.
- Anche se il lavoratore sospeso in questo periodo si dota di green pass resta **sospeso**.
- Se **oltre i primi 10 giorni** il lavoratore sospeso non è ancora provvisto di green pass il datore di lavoro accede alla **seconda proroga** di ulteriori 10 giorni.
- Oltre tale termine si applicano le classiche regole di sostituzione del lavoratore assente/sospeso, vigenti indipendentemente dalle dimensioni aziendali.