

# Green pass nei luoghi di lavoro: obbligo vaccinale, controlli e sanzioni dal 15 febbraio

---

11 Febbraio 2022

Il Decreto Legge 7 gennaio 2022, n. 1 ha introdotto, a decorrere dall'8 gennaio e fino al 15 giugno 2022, **l'obbligo vaccinale** per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 per i **soggetti che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età**, cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione Europea residenti nel territorio dello Stato, nonché stranieri di cui agli articoli 34 e 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Tale obbligo si applica anche a coloro che compiono il cinquantesimo anno di età in data successiva all'8 gennaio 2022 e può essere omesso o differito soltanto in caso di accertato pericolo per la salute.

Il medesimo Decreto dispone altresì che, a decorrere **dal prossimo 15 febbraio 2022**, i soggetti sopra indicati, ai quali si applica l'obbligo vaccinale, **devono possedere ed esibire, per l'accesso ai luoghi di lavoro, una delle certificazioni verdi COVID-19 di vaccinazione o di guarigione (Green Pass rafforzato)**, ossia rilasciate a seguito di:

- avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo;
- avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della salute;
- avvenuta guarigione da COVID-19 dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo.

Pertanto, a decorrere dal prossimo 15 febbraio, tutti i lavoratori ultracinquantenni, dovranno possedere il Green Pass rafforzato per accedere al proprio luogo di lavoro, indipendentemente dal settore in cui operano e dalla tipologia di attività che svolgono. Non sarà, quindi, più sufficiente il Green Pass rilasciato a seguito di effettuazione di tampone con esito negativo. Rimangono esclusi soltanto i soggetti per i quali l'obbligo vaccinale sia omesso o differito per motivi di salute. Per tale caso, la norma dispone che il datore di lavoro adibisca i lavoratori, per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio.

Alla luce di quanto sopra, il Decreto prevede, inoltre, che i **datori di lavoro sono tenuti a**

**verificare il rispetto dell'obbligo di possedere ed esibire una delle suddette certificazioni**, da parte dei soggetti sottoposti all'obbligo di vaccinazione che svolgono la loro attività lavorativa nei rispettivi luoghi di lavoro.

La norma ribadisce che tale verifica deve essere effettuata sia dal datore di lavoro presso il quale il lavoratore è assunto, che dal datore di lavoro presso il quale il lavoratore svolge l'attività lavorativa a qualsiasi titolo.

Con riferimento alle modalità di controllo, la normativa richiama le indicazioni contenute nell'articolo 9, comma 10, del Decreto-Legge n. 52 del 2021, consistenti, in base a quanto stabilito dal DPCM 17 giugno 2021, nella verifica mediante lettura del codice a barre dimensionale tramite l'app VerificaC-19, che è stata implementata con la possibilità di verifica "rafforzata".

Sono inoltre consentite le ulteriori modalità automatizzate di verifica descritte nell'allegato H al citato decreto, che consentono un controllo quotidiano e automatizzato del possesso delle certificazioni verdi in corso di validità del personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della Piattaforma nazionale DGC.

La norma dispone espressamente il divieto di accesso ai luoghi di lavoro dei lavoratori privi della certificazione verde.

Qualora i lavoratori comunicino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 di cui sopra, o ne risultino privi al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, essi sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, fino alla presentazione della predetta certificazione, e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

La norma specifica che per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti né la retribuzione, né altro compenso o emolumento.

La norma, inoltre, estende, dal prossimo 15 febbraio, la possibilità per le tutte le imprese, e non più solo per quelle con meno di 15 dipendenti, di sospendere il lavoratore privo del Green Pass, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui sopra, per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del **31 marzo 2022**, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

La violazione degli obblighi esposti comporta:

- Per il datore di lavoro: una sanzione amministrativa da euro 400 a 1.000 €.

- Per il lavoratore: una sanzione da 600 a 1.500 €, ferme restando le conseguenze disciplinari secondo gli ordinamenti di settore.

Riportiamo, di seguito, la documentazione, a disposizione delle imprese, da personalizzare sulla base della propria organizzazione aziendale, aggiornata alle nuove previsioni normative.

Nello specifico, oltre quanto sopra, la documentazione recepisce:

- la proroga al 31 marzo 2022 del termine, originariamente fissato al 31 dicembre 2021, della disciplina dettata dal Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52, riguardante l'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato per tutti i lavoratori;
  - la possibilità per i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, di avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta che attestino o refertino il completamento del ciclo vaccinale, la guarigione o l'effettuazione di un tampone molecolare o antigenico;
  - la specifica in base alla quale per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste, rispettivamente, dagli articoli 9-quinquies, commi 7 e 8, e 9-septies, commi 8 e 9 del medesimo decreto. In tal caso, la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro;
- la possibilità, su proposta avanzata da ANCE, per il lavoratore, di richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. In tale caso, i lavoratori che consegnano il Green Pass, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro, i quali sono, comunque, tenuti ad effettuare la verifica sulla perdurante validità della certificazione del lavoratore effettivamente in servizio mediante la lettura del codice a barre bidimensionale della copia in suo possesso.

Alleghiamo, inoltre, uno schema di sintesi delle nuove misure di quarantena e isolamento attualmente in vigore, redatto da ANCE sulla base delle indicazioni fornite con la Circolare del Ministero della Salute n. 60136 del 2021.

[47642-Schema-quarantena-e-malattia\\_GREEN-PASS.docx](#)[Apri](#)

[47642-Green-Pass-Modalit-operative.docx](#)[Apri](#)

[47642-Green-Pass-Bozza-Incarico.doc](#)[Apri](#)

[47642-Green-Pass-Bozza-Comunicazione-esterni.docx](#)[Apri](#)

47642-Green-Pass-Bozza-Comunicazione-dipendenti.docx [Apri](#)

47642-Green-Pass-Bozza-Assenza-ingiustificata.doc [Apri](#)