

MILANO, 22 SETTEMBRE 2021

**Spettabile
Clientela**

OGGETTO Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge n. 127 del 21 settembre 2021: il regolamento aziendale per la gestione del green-pass.

Spettabile clientela,

dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 (ah,aha, ci credete voi? Parlano già di proroga al 31 marzo 2022), è diventato obbligatorio il green-pass nei luoghi di lavoro, sia pubblici che privati, anche per deputati e senatori, magistrati. per colf, badanti e baby sitter: al fine di adempiere perfettamente agli obblighi di legge, vi indichiamo quanto di seguito.

- **È utile predisporre in azienda, un regolamento come quello che segue:**

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL GREEN PASS

A partire dal 15 ottobre 2021, sarà obbligatorio presentarsi in azienda dotati di green pass. Pertanto, l'accesso ai locali aziendali è subordinato al possesso del green pass, per lo svolgimento di attività lavorativa o formativa, a qualsiasi titolo, anche per quanto riguarda i tirocinanti.

Le stesse regole valgono per i lavoratori di un'eventuale impresa che svolga lavori in appalto, all'interno di un'altra azienda.

Sanzioni per i lavoratori che non ottemperano: i lavoratori che comunicano di non avere la certificazione Covid-19 o che ne risultino privi al momento dell'accertamento sul luogo di lavoro, sono considerati **assenti senza diritto alla retribuzione** fino alla presentazione del certificato verde, mantenendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Si rammenta, a tal proposito, la recentissima sentenza del tribunale di Milano, sul ricordo di **una OSS, n. 2316 del 15/9/2021**.

L'assenza ingiustificata scatta fin dal primo giorno, e deve essere comunicata immediatamente al lavoratore interessato. L'assenza ingiustificata comporta l'assenza di retribuzione, **senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto, in altre parole, il lavoratore non può essere licenziato.**

Se, invece, il lavoratore accede comunque al luogo di lavoro e viene rinvenuto senza green pass, rischia una sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti: è prevista una disciplina volta a consentire al datore di lavoro di sostituire temporaneamente il lavoratore privo di Green Pass. Dopo il 5° giorno di mancata presentazione della certificazione verde, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021. **Non è previsto, quindi, il licenziamento, ma la sola sostituzione temporanea.**

Controlli e sanzioni per il datore di lavoro

Entro il 15 ottobre 2021, i datori di lavoro devono avere definito le modalità per lo svolgimento delle verifiche.

I datori di lavoro devono investire con atto formale (vedi allegato alla presente), i soggetti incaricati del controllo.

Le aziende possono effettuare il controllo, tramite:

- 1) **I tradizionali sistemi elettronici di rilevamento delle presenze, nella loro versione aggiornata;**
- 2) **La scansione del codice QR tramite l'App ministeriale;**
- 3) **Oppure, potrebbero optare per la verifica a campione dei lavoratori.**

I datori di lavoro inadempienti sui controlli e che non hanno predisposto le modalità di verifica rischiano una sanzione da 400 a 1.000 euro.

**FIRMA DEL LEGALE
RAPPRESENTANTE**

Trasmissione del regolamento sul portale Hr Infinity per tutti i lavoratori, oppure firma per ricevuta di tutti i lavoratori.

Qui termina la bozza per un regolamento interno che adatterete in base alle scelte che effettuerete.

Adesso partono le mie considerazioni, come RSPP in tante aziende.

Come RSPP, mi duole rappresentare che il datore di lavoro, non sarà mai sicuro, se non farà effettuare a sue spese, il tampone ogni 72 ore, a tutti i lavoratori senza discriminazione, questo perché:

- **Come da pronuncia del Garante della Privacy n. 198 del 13 maggio 2021, ricordo che il datore di lavoro per nessun motivo può chiedere o svolgere indagini, sul fatto che il lavoratore sia vaccinato o non vaccinato;**
- **Sia i vaccinati che i non vaccinati, possono essere positivi al Covid 19 e diffondere il virus all'interno dell'azienda.**

Pertanto, il datore di lavoro che vuole essere veramente al sicuro da ogni responsabilità, nel caso scoppi un focolaio, ha solo un'alternativa: fare effettuare il tampone (adesso sono ammessi anche i salivari, sollievo per tutti), a tutti i lavoratori senza distinzione, anche perché ribadisco, non può e non deve sapere chi è vaccinato e non, ogni 72 ore e a proprie spese, questo almeno fino al 31. 12.2021.

A disposizione per chiarimenti sull'aspetto normativo e pratico, saluto tutti molto cordialmente.

Dott. Monica Melani