



Ufficio Legislativo e Affari Giuridici

Roma, 23 novembre 2021

Alle Organizzazioni Regionali e Provinciali
Confesercenti

Ai Responsabili delle categorie

Loro sedi ed indirizzi

Prot. n. 4825.11/2021 GDA

Oggetto: **Conversione in legge del DL “green pass lavoro”.**

Con **legge 19 novembre 2021, n. 165**, pubblicata in G.U. n. 277, del 20.11.2021, è stato convertito il **decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127**, recante **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 di screening** (c.d. “**decreto green pass lavoro**”).

All'art. 3, relativo alle **disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo privato**, sono state apportate alcune **importanti modificazioni**, che riportiamo:

- ✓ Al comma 1, capoverso art. 9-septies: al comma 2, dopo la parola: «formazione» sono inserite le seguenti: «, **anche in qualità di discenti**,».

La modifica comporta che **la disposizione 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, impone a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato l'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), si applica ora a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti**, o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.

- ✓ Al comma 4, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «**Per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni compete all'utilizzatore; è onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni**».

- ✓ Al comma 5, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «**Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro**».

- ✓ Al comma 7, le parole: «, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il» sono sostituite dalle seguenti: «**lavorativi, rinnovabili fino al**» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, **senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso**».

La modifica comporta che, **per le imprese con meno di quindici dipendenti**, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata (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), 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 lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.**

Le novità consistono nel computo, nel periodo di dieci giorni, dei soli giorni lavorativi, nonché nella possibilità di rinnovare il periodo di dieci giorni anche per più volte (non più solo per una volta), fino al 31 dicembre 2021. Viene poi evidenziato che la sospensione con sostituzione avviene senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

- ✓ Dopo l'articolo 3, è inserito un art. 3-bis, che comporta l'inserimento, dopo l'articolo 9-octies del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dell'art. 9-novies (**Scadenza delle certificazioni verdi COVID-19 in corso di prestazione lavorativa**).

Ai sensi di tale nuovo articolo di legge, **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. Nei casi di cui al precedente periodo la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.**

- ✓ Infine, per quanto di interesse delle imprese rappresentate, dopo l'articolo 4 è aggiunto l'art. 4-bis (**Campagne di informazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro**), ai sensi del quale al fine di garantire il più elevato livello di copertura vaccinale e al fine di proteggere, in modo specifico, i soggetti a rischio, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i datori di lavoro pubblici e privati possono promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione anti-SARS-CoV-2. Le campagne di informazione sono dirette alla tutela della salute dei dipendenti e al contrasto e al contenimento della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro (...). Per tali finalità i datori di lavoro si avvalgono del medico competente nominato ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sulla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Cordiali saluti,

Giuseppe Dell'Aquila

