

**OGGETTO: CERTIFICAZIONE VERDE COVID 19 PER I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO (DL N.127/2021).
RIFLESSI PER I DATORI DI LAVORO AGRICOLO. PRIME CONSIDERAZIONI**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21/09/2021 è stato pubblicato 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”* con il quale viene esteso l'obbligo di green pass anche nei luoghi di lavoro e nei confronti dei lavoratori del settore privato, compreso quello agricolo.

Le norme del decreto, ed in particolare le prescrizioni contenute nell'art. 3 relative al settore privato, hanno effetto anche nei luoghi di lavoro e nei confronti dei lavoratori del settore agricolo, rispetto ai quali viene esteso l'obbligo della certificazione verde COVID-19 (cd. *green pass*).

L'obbligo di possedere e di esibire su richiesta la “certificazione verde COVID-19” è per chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato ai fini dell'accesso nei luoghi in cui l'attività lavorativa è esercitata.

L'obbligo vige dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, fino cioè alla cessazione dello stato di emergenza COVID.

Si ricorda che la certificazione verde COVID-19 attesta una delle seguenti condizioni:

- a) avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2;
- b) avvenuta guarigione da COVID-19;
- c) effettuazione di test antigenico rapido o molecolare con esito negativo al virus SARS-CoV-2.

Ambito di applicazione

L'obbligo ***si applica in tutti i settori produttivi, compreso quello agricolo e in tutti i luoghi di lavoro.***

La norma facendo genericamente riferimento *“ai luoghi in cui la predetta attività è svolta”*, non distingue infatti se si tratti di spazi chiusi, aperti o semiaperti e non fa distinzioni rispetto al settore di appartenenza.

I soggetti sottoposti alla verifica non sono solo i lavoratori subordinati ma anche *“tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato”* nei luoghi di lavoro *“anche sulla base di contratti esterni”*. Sono quindi ***ricompresi i lavoratori subordinati, parasubordinati, occasionali, i tirocinanti, nonché i lavoratori autonomi e i lavoratori dipendenti da aziende terze che svolgono lavorazioni sulla base di contratti esterni (appalto d'opera o di servizi).***

E così in agricoltura, la verifica deve essere effettuata nei confronti di tutte le categorie di lavoratori subordinati (operai, anche a tempo determinato, impiegati, quadri e dirigenti), parasubordinati (collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori occasionali, etc.), prestatori con contratto di prestazione occasionale (cd. *voucher*), liberi professionisti chiamati a svolgere attività in azienda, nonché lavoratori autonomi agricoli e loro coadiuvanti familiari.

Sono esclusi soltanto i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti dal Ministero della salute.

Verifica dell'obbligo da parte dei datori di lavoro

La verifica circa il possesso della certificazione verde COVID-19 spetta al datore di lavoro, anche con riferimento a tutti i possibili soggetti (ulteriori rispetto ai suoi dipendenti) che svolgono in azienda un'attività lavorativa a qualsiasi titolo, o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di **definire, 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”** e di **individuare con atto formale i soggetti incaricati** dell'accertamento delle violazioni degli obblighi.

Pertanto, il datore di lavoro, in caso di controlli, sarà tenuto a provare di aver adottato apposite modalità operative per l'organizzazione delle verifiche e di aver individuato i soggetti incaricati. È opportuno quindi che tali atti siano adottati, entro il 15 ottobre 2021, con modalità che consentano di provare la loro esistenza agli organi di controllo.

Da sottolineare che la norma prevede che il controllo debba essere effettuato prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Non è escluso quindi che - considerate le particolari circostanze in cui si svolge l'attività, come ad esempio in agricoltura - il controllo possa essere effettuato anche in un momento diverso da quello dell'ingresso, soprattutto nell'ipotesi in cui l'accesso al luogo di lavoro non avvenga attraverso uno o più varchi controllabili (ad es. negli spazi all'aperto).

Le verifiche, inoltre, possono essere effettuate anche “a campione”, lasciando dunque la possibilità di non effettuare necessariamente tutti i giorni verifiche a tappeto.

Nell'individuare il soggetto su cui grava l'obbligo di verifica, il decreto-legge fa esplicito riferimento ai datori di lavoro, ossia a soggetti che sono parte di un rapporto di lavoro subordinato. Resta da chiarire, ad una prima lettura della norma, se un imprenditore che non si avvalga di lavoratori dipendenti ma solo di contoterzisti, collaboratori occasionali, coadiuvanti familiari, sia comunque destinatario dell'obbligo di verifica.

Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate da un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10, del citato decreto-legge n.52/2021.

Conseguenze per i lavoratori sprovvisti di certificazione verde COVID-19.

I lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o che risultino privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione, 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 denominato.

Il decreto prevede inoltre che **“Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, 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”** (art. 3, comma 7).

Tale disposizione riconosce alle imprese con meno di 15 dipendenti la possibilità di sospendere il lavoratore sprovvisto di certificazione verde, a partire dal 6° giorno di carenza di certificazione, per un periodo fino a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, nell'ipotesi in cui assumano altro dipendente in sostituzione.

In altre parole, il datore di lavoro al di sotto della predetta soglia che accerti che il proprio dipendente è sprovvisto di *green pass* potrà sospenderlo – a partire dal 6° giorno di assenza – per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, e comunque per un periodo non superiore a 10 giorni rinnovabili per una sola volta (e quindi 10+10). La sospensione, per il periodo previsto (10+10 giorni) resta efficace anche nell'ipotesi in cui il lavoratore dovesse, successivamente al provvedimento di sospensione, acquisire la certificazione.

Sanzioni

In caso di mancata adozione di apposite misure organizzative o di mancata verifica delle certificazioni, si applica nei confronti dei datori di lavoro una sanzione amministrativa nella misura da 400 a 1.000 euro per il mancato rispetto delle misure di contenimento anti-COVID.

L'accesso di lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione degli obblighi di certificazione verde COVID-19 è invece punito più severamente con una sanzione stabilita in euro da 600 a 1.500.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto a cui vengono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione.

Costo dei tamponi

Vale la pena di precisare che il costo dei tamponi ***rimane a carico dei lavoratori, non essendo stato previsto nessun obbligo in tal senso per i datori di lavoro.***

Il decreto-legge interviene però per calmierare il costo dei "tamponi" al fine di agevolare la certificazione verde da parte dei lavoratori non vaccinati, prevedendo che le strutture sanitarie convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale e le farmacie assicurino, sino al 31 dicembre 2021, la somministrazione di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2, secondo modalità e prezzi previsti in un apposito protocollo d'intesa.

L'esecuzione gratuita di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2 somministrati nelle farmacie o nelle strutture sanitarie convenzionate è invece garantita ai soli soggetti che non possono ricevere o completare la vaccinazione anti SARS-Cov-2 sulla base di idonea certificazione medica secondo criteri indicati dal Ministero della salute con apposita circolare.

Il Governo ha preannunciato l'emanazione nei prossimi giorni di apposite linee guida per un'omogenea definizione delle modalità organizzative che devono essere adottate entro il 15 ottobre p.v. dai datori di lavoro nell'esercizio delle verifiche nei confronti dei lavoratori.

Seguiranno pertanto nostre indicazioni aggiornate.

Confagricoltura Padova

Servizio sicurezza sul lavoro