

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA 21.11.2021

LEGGE 165/2021 DI CONVERSIONE DEL D.L. SUL GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO

La legge 165 del 19.11.2021, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 20.11.2021 ed in vigore dal giorno successivo, di conversione del D.L. 127/2021 del 21.09.2021 che ha introdotto l'obbligo del Green Pass nei luoghi di lavoro, ha apportato alcune rilevanti modifiche al suddetto obbligo che si illustrano di seguito.

Come noto il D.L.127 del 21.09.2021 ha introdotto, con decorrenza dal 15.10.2021, l'obbligo di possedere e di esibire su richiesta il Green Pass COVID-19 in corso di validità per poter accedere ai luoghi di lavoro.

Il suddetto decreto è stato convertito in legge, con modifiche, dalla legge 165 del 19.11.2021, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale S.G. n.277 del 20.11.2021.

Di seguito le modifiche più significative apportate dalla legge di conversione.

CONTROLLO DEL GREEN PASS NEL CASO DI CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

All'art.3, comma 4, è stato precisato che, per i lavoratori **somministrati**, la verifica dell'obbligo di possedere il Green Pass in corso di validità **è demandato all'impresa utilizzatrice**; rimane in capo all'agenzia di somministrazione l'onere di informare i lavoratori somministrati circa la sussistenza dell'obbligo di dover possedere il certificato verde.

POSSIBILITA' DA PARTE DEI LAVORATORI DI CONSEGNARE COPIA DEL PROPRIO GREEN PASS AL DATORE DI LAVORO

All'art.3, comma 5, del decreto convertito è stata aggiunta una importante previsione secondo la quale, al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di regolarità del Green Pass, **i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia del certificato verde COVID-19**. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della sua validità, **sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro**.

AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI: POSSIBILITÀ DI ASSUMERE IN SOSTITUZIONE

Con la modifica apportata all'art.3, comma 7, viene prolungato il periodo nel quale le aziende del settore privato, entro la soglia di 15 dipendenti, possono sospendere il lavoratore privo di Green Pass valido ed effettuare una assunzione a termine per sostituirlo: la durata della sostituzione invece che per 10 giorni rinnovabili una sola volta, come si prevedeva nel D.L. 127/2021 ante la conversione in legge, potrà essere di 10 giorni **"lavorativi"**, e con la **possibilità di essere rinnovato più volte**, fermo restando il termine ultimo del 31 dicembre 2021 (data di scadenza della norma sul Green Pass che corrisponde, attualmente, al termine dello stato di emergenza).

Resta confermato che il dipendente sostituito mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza retribuzione, e non è soggetto a misure disciplinari.

SCADENZA DELLA VALIDITÀ DEL GREEN PASS IN CORSO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Al D.L. convertito viene introdotto l'art.3bis secondo il quale, per i dipendenti pubblici e privati, **la scadenza della validità del Green Pass durante la giornata lavorativa non dà luogo alle**

sanzioni previste dalla norma a carico del lavoratore e **si consente la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro** esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.

In altre parole, il lavoratore che, all'accesso al luogo di lavoro, risulta in possesso di valido certificato verde, che viene a scadere durante la prestazione lavorativa, può portare a termine il proprio turno o giornata di lavoro senza incorrere nelle sanzioni previste dalla norma.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

*(Studio Professionisti
Associati S.S.)*