

NOTE A MARGINE DA NON RIPORTARE NEL DOCUMENTO DI PROCEDURA ORGANIZZATIVA

1. Si consiglia, come del resto riporta il DL numero 127 del 21 settembre 2021, di eseguire i controlli tutti i giorni al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. In questo modo il datore di lavoro si autotutela e allo stesso tempo tutela il dipendente, evitandogli la sanzione da 600 a 1500 euro prevista per il trasgressore scoperto sul luogo di lavoro senza green pass valido.
2. La formula utilizzata ("il personale dipendente ha l'obbligo quotidiano di rivolgersi al personale incaricato al controllo del "green pass") è a maggiore tutela del datore di lavoro: il dipendente che dovesse essere scoperto sul luogo di lavoro sprovvisto di green pass valido non avrebbe assolto ad un obbligo imposto dall'ordine di servizio e perciò solleverebbe il datore di lavoro da responsabilità sanzionabili. La seguente specifica "per nessun motivo il personale addetto al controllo potrà visionare i dati particolari contenuti nella certificazione medesima" è una forma a tutela della privacy del dipendente: si ricorda infatti che il datore di lavoro non può in alcun modo chiedere o verificare la scadenza del green pass e men che meno venire ufficialmente a conoscenza se il dipendente sia in possesso della carta verde in seguito al vaccino, in seguito a tampone o alla guarigione dal Covid.
3. La specifica "dotati dall'azienda dell'apposita apparecchiatura di verifica" è per chi doterà il dipendente dello strumento di rilevazione. Si fa

presente che non è vietato chiedere al dipendente incaricato di utilizzare il proprio smartphone. Il dipendente potrà acconsentire e in caso contrario dovrà essere dotato dell'apposita strumentazione. E' preferibile, ove possibile, effettuare la verifica green pass prima dell'accesso ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di una attività con un solo dipendente e il datore di lavoro, il controllo quotidiano potrà anche essere reciproco: in tal caso sarà necessario delegare il dipendente.
5. Si ribadisce che il controllo a campione all'interno dell'azienda può comportare la segnalazione alla prefettura e la conseguente sanzione al dipendente, per questo si consiglia di effettuarlo solo nel caso sopra citato ("impossibilità momentanea di effettuare la verifica all'ingresso"). In questo modo il datore di lavoro si metterebbe al riparo da eventuali contestazioni da parte del lavoratore.
6. Ad esempio, rappresentanti, fattorini, personale addetto allo scarico e alla consegna della merce, consulenti aziendali e formatori-docenti, stagisti e praticanti, addetti alle pulizie...
7. Per le aziende sotto i quindici dipendenti il Decreto-legge prevede dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata la possibilità di sostituzione del dipendente per un massimo di dieci giorni, rinnovabile per una seconda volta, comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2021.
In nessun caso è previsto il licenziamento e in tutti i casi il dipendente deve essere riammesso al lavoro appena in regola con il green pass.

Si ricorda che le sanzioni previste per le aziende inadempienti (mancato controllo e violazione della procedura) vanno da 400 a 1.000 euro. La sanzione è raddoppiata in caso reiterazione della violazione.

Sulla base del D.L. 139/2021, in caso di specifica richiesta da parte del datore di lavoro, motivata da esigenze di carattere organizzativo, i lavoratori sono tenuti a comunicare l'eventuale mancato possesso della certificazione verde con un preavviso idoneo a soddisfare le esigenze aziendali.