



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore Legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 077 – 5 Ottobre 2021

“EMERGENZA CORONAVIRUS” | L’INTRODUZIONE DELL’OBBLIGO VACCINALE E DEL GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO, GLI ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Alla luce dell’andamento della pandemia da COVID-19 e della normativa conseguentemente introdotta (in particolare vedasi il D.L. n. 44/2021, il D.L. n. 122/2021 ed il D.L. n. 127/2021), attualmente e con riferimento agli obblighi previsti per l’accesso ai luoghi di lavoro privati, sono presenti tre differenti casistiche che prevedono, alternativamente, il diverso obbligo di vaccinazione anti COVID-19 o il mero obbligo di esibizione della Certificazione Verde COVID-19 (“Green Pass”).

Prima di affrontare le tre differenti casistiche nel dettaglio e di riportare gli importanti adempimenti a cui sono tenuti i datori di lavoro, risulta doveroso ricordare il sostanziale diverso contenuto dei due obblighi sopracitati:

1. OBBLIGO VACCINALE ANTI COVID-19

Obbligo di sottoporsi ad un trattamento sanitario che va a stimolare il proprio sistema immunitario al fine della produzione di anticorpi, facendo sì che risulti in grado di prevenire le malattie infettive a tutela non solo dell’individuo, ma anche dell’intera collettività. La vaccinazione, in concreto, si basa sulla somministrazione di una contenuta quantità di batteri con tecniche di laboratorio; i microrganismi perdono così la capacità di provocare la malattia, ma conservano quella di generare una risposta immunologica.

2. OBBLIGO DI ESIBIZIONE DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 (“GREEN PASS”)

Obbligo di possedere ed esibire la Certificazione Verde COVID-19 (“Green Pass”), ovvero la certificazione necessaria a dimostrare una delle tre seguenti condizioni: l’avvenuta vaccinazione anti-COVID-19, la guarigione dal virus COVID-19 nei 6 mesi precedenti, l’esito negativo in seguito ad un tampone antigenico o molecolare. Il certificato viene emesso dalla piattaforma nazionale del Ministero della Salute e contiene un *QR Code* per verificarne autenticità e validità.

➤ Per ulteriori necessità di approfondimento sul tema della Certificazione Verde COVID-19 è possibile prendere visione delle [FAQ ministeriali](#).

Di seguito si riportano le casistiche (e gli importanti adempimenti posti in capo alle aziende) previste dalla normativa attualmente in vigore:

1. AZIENDE PRIVATE (di ogni tipo, settore di attività, luogo e dimensioni);
2. STRUTTURE SANITARIE;
3. DATORI DI LAVORO DOMESTICI.

1. AZIENDE PRIVATE (di ogni tipo, settore di attività, luogo e dimensioni)

- **FONTE NORMATIVA:** Decreto-Legge 21 Settembre 2021, n. 127;
- **TIPOLOGIA DI OBBLIGO:** esibizione della **Certificazione Verde COVID-19 ("Green Pass")**;
- **DECORRENZA OBBLIGO:** dal 15 Ottobre 2021 e fino al 31 Dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, salvo eventuali proroghe. Si precisa che il personale scolastico ed universitario risulta già soggetto all'obbligo di esibizione del Green Pass, ai sensi dei D.L. n. 111/2021 e n. 122/2021, dal 1° Settembre 2021;
- **AZIENDE OBBLIGATE:** tutte le aziende private, a prescindere dalla tipologia, dal settore di attività, dalla sede e dalle dimensioni;
- **LAVORATORI INTERESSATI ED ESCLUSI:** chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato (incluso i rapporti di volontariato e formazione), a qualsiasi titolo, è obbligato a possedere ed esibire, la Certificazione Verde COVID-19, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta. Tra i soggetti occorre ricomprendere eventuali amministratori, collaboratori (Co.co.co.), tirocinanti, lavoratori somministrati, volontari nonché il datore di lavoro stesso. Restano esclusi solo i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica ai sensi della circolare del Ministero della Salute 4 Agosto 2021;
- **SOGGETTI INCARICATI DEL CONTROLLO:** sono i datori di lavoro a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni con le modalità a breve riportate;
- **CONSEGUENZE PREVISTE PER IL LAVORATORE SPROVVISTO DI GREEN PASS:** il lavoratore se comunica di non avere il Green Pass o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro sarà considerato assente ingiustificato senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde e, comunque, non oltre il 31 Dicembre 2021, termine (attuale) di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per chi accederà ugualmente ai luoghi di lavoro senza la certificazione richiesta, inoltre, sarà prevista la sanzione pecuniaria da euro 600,00 ad euro 1.500,00 oltre ad eventuali sanzioni disciplinari contemplate dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

- ❖ **PER LE IMPRESE CON MENO DI 15 DIPENDENTI:** dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro eventualmente stipulato per la sostituzione, comunque per

un periodo non superiore a 10 giorni rinnovabili per una sola volta e per ulteriori 10 giorni e, in ogni caso, non oltre il termine del 31 Dicembre 2021.

- **CONSEGUENZE PREVISTE PER L'AZIENDA CHE UTILIZZA LAVORATORI SPROVVISTI DI GREEN PASS:** per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le corrette modalità di verifica è prevista una sanzione variabile da euro 400,00 ad euro 1.000,00;
- **MODALITA' DI VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI E FORMAT DA UTILIZZARE:** in attesa di prossime disposizioni ad oggi ancora del tutto mancanti, ciò che è stato stabilito è che spetta ai datori di lavoro definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche. Viene effettuato quindi un rimando generico alla discrezione aziendale circa la definizione di come organizzare in concreto le verifiche, fermo restando che le stesse dovranno risultare efficaci per garantire la finalità della norma. Sulla base di indicazioni già fornite per necessità simili lo Studio consiglia quindi di effettuare le verifiche esclusivamente attraverso l'applicazione ministeriale "VerificaC19" (download gratuito per dispositivi [Android](#) e per [Apple iOS](#)), assicurandosi che risulti collegata ad un dispositivo per consentire l'aggiornamento dei dati.

ATTENZIONE: Vista l'importanza della procedura e le pesanti responsabilità nel caso di violazioni, in mancanza di chiarimenti, si consiglia di effettuare il controllo **quotidianamente**, nel momento dell'accesso al luogo di lavoro e nei confronti di **tutti i lavoratori** (evitando quindi controlli a campione, nonostante siano citati dalla stessa normativa). La verifica "all'accesso del luogo di lavoro" risulta infatti la modalità più rispondente alle finalità del decreto e quella che potrebbe limitare possibili comportamenti fraudolenti o comunque elusivi. Si consiglia, inoltre, di evitare di organizzare le verifiche con altre modalità non previste dalla normativa, per esempio richiedendo una semplice autodichiarazione al lavoratore. In ultimo luogo, può risultare opportuno procedere anche ad una verifica a campione durante la giornata lavorativa per scongiurare il caso in cui la scadenza Green Pass, ottenuto a seguito di tampone, si verifichi all'interno del turno di lavoro; è bene ricordare, infatti, che un Green Pass ottenuto a seguito di un tampone ha una durata oraria e non giornaliera.

Sull'argomento, si anticipa che lo Studio metterà a disposizione nei prossimi giorni ed entro la scadenza del 15 Ottobre 2021, un apposito **CORSO ONLINE per i soggetti verificatori delle Certificazioni Verdi COVID-19 ("Green Pass")** in cui verranno approfondite le concrete modalità di svolgimento dei controlli e le indicazioni da osservare per assicurare il rispetto in materia di privacy e riservatezza dei dati trattati. A seguito della partecipazione al corso di formazione, proposto a tariffa agevolata alle aziende clienti, sarà possibile entrare in possesso di un apposito attestato di partecipazione comprovante l'avvenuta formazione. I destinatari di tale corso potranno risultare, indistintamente, sia il datore di lavoro che il/i soggetto/i da esso delegato/i alle attività di verifica.

Parallelamente alle verifiche da effettuare, **si consiglia fortemente di formalizzare le procedure e le deleghe ai soggetti coinvolti.**

Di seguito si propongono i format predisposti dallo Studio (disponibili in formato editabile) utilizzabili per documentare l'avvenuta organizzazione in merito alle misure richieste dalla normativa, eventualmente anche in fase di accesso ispettivo da parte delle autorità preposte al controllo.

1. DELEGA ED INFORMATIVA PER LA VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI VERDI: per incaricare formalmente il lavoratore addetto ai controlli, fornendo adeguate istruzioni, sia in merito alle concrete modalità di verifica che in relazione al trattamento dei dati personali;

2. REGISTRO INTERNO PER LA VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI VERDI: per formalizzare e avere uno storico dei controlli di giorno in giorno effettuati;

3. PROCEDURA INTERNA PER LA VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI VERDI: per stabilire le regole effettive con cui verrà effettuato il controllo;

4. VERBALE DEL COMITATO INTERNO PER LA VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI VERDI: per comprovare l'avvenuto coinvolgimento dei soggetti operanti nel settore della sicurezza e formalizzare le decisioni concordate;

5. SEGNALETICA E CARTELLONISTICA: per dare indicazioni precise circa le modalità concrete con le quali verranno effettuate le verifiche;

6. COMUNICAZIONE AI LAVORATORI SULLE NUOVE DISPOSIZIONI: per accertarsi che tutta la popolazione aziendale sia davvero a conoscenza delle nuove disposizioni introdotte;

7. COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE DALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA: per comunicare formalmente al lavoratore la sospensione dalla prestazione lavorativa assegnata.

ATTENZIONE: Si consiglia fortemente di utilizzare i format proposti, opportunamente integrati e facendoli sottoscrivere ai lavoratori coinvolti nonché di provvedere alla loro eventuale diffusione, conservandone con cura copia originale. Tale documentazione, infatti, potrà senz'altro essere richiesta in caso di possibile controllo da parte delle autorità preposte.

2. STRUTTURE SANITARIE

- **FONTI NORMATIVE:** Decreto-Legge 1° Aprile 2021, n. 44 e Decreto-Legge 10 Settembre 2021, n. 122;
- **TIPOLOGIA DI OBBLIGO:** **obbligo vaccinale anti COVID-19;**
- **STRUTTURE OBBLIGATE, LAVORATORI INTERESSATI E DECORRENZA OBBLIGO:**
 - A. Dal 1° Aprile 2021 e fino al 31 Dicembre 2021 per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali (hospice, RSA, strutture per anziani, centri diurni disabili ecc.), pubbliche e private, farmacie, parafarmacie e studi professionali operanti in ambito sanitario;
 - B. Dal 10 Ottobre 2021 e fino al 31 Dicembre 2021 per i soggetti (anche esterni) che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture sopra riportate;
- **LAVORATORI ESCLUSI:**
 - A. Per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario: restano esclusi i soggetti in situazioni di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale;
 - B. Per i soggetti (anche esterni) che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa: restano esclusi i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica ai sensi della circolare del Ministero della Salute 4 Agosto 2021;
- **SOGGETTI INCARICATI DEL CONTROLLO:** sono i datori di lavoro a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni, acquisendo le informazioni necessarie e avendo cura di garantire il massimo livello di protezione dei dati personali. Si avvisa che è disponibile un format predisposto dallo Studio con cui accertarsi che tutta la forza lavoro sia effettivamente a conoscenza delle nuove disposizioni introdotte;
- **CONSEGUENZE PREVISTE PER IL LAVORATORE NON VACCINATO:**
 - A. Per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario: la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. La mancata vaccinazione determina la sospensione dal diritto di svolgere le prestazioni che implicino contatti interpersonali o che comportino il rischio di diffusione del contagio. A seguito della sospensione il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni diverse (anche inferiori) garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni esercitate; ove non sia possibile, per il periodo di sospensione dal lavoro non è dovuta la retribuzione o altro compenso. La sospensione risulta efficace fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale e, comunque, non oltre il 31 Dicembre 2021. A seguito dell'eventuale sospensione dal lavoro non sono previste conseguenze disciplinari e viene garantita la conservazione del rapporto di lavoro;

- B. Per i soggetti (anche esterni) che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa: nel caso il lavoratore non risulti vaccinato verrà sospeso dalla prestazione lavorativa, senza possibilità di vedersi assegnare diverse mansioni. Per il periodo di sospensione dal lavoro non è dovuta la retribuzione o altro compenso. La sospensione risulta efficace fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale e, comunque, non oltre il 31 Dicembre 2021. A seguito dell'eventuale sospensione dal lavoro non sono previste conseguenze disciplinari e viene garantita la conservazione del rapporto di lavoro. Per chi accederà ugualmente ai luoghi di lavoro senza aver ottemperato all'obbligo vaccinale, inoltre, sarà prevista la sanzione pecuniaria da euro 400,00 ad euro 3.000,00 oltre ad eventuali sanzioni disciplinari contemplate dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;

ATTENZIONE: A seguito dell'introduzione del D.L. n. 122/2021 e della conversione in legge del precedente D.L. n. 44/2021, in mancanza di coordinamento tra i due testi ed in assenza di chiarimenti amministrativi, le strutture dovranno quindi valutare attentamente quale dei seguenti comportamenti adottare:

- 1) Attenersi alla mera procedura di segnalazione alle autorità territorialmente competenti del personale alle proprie dipendenze prevista dall'art. 4 del D.L. n. 44/2021, rimanendo in attesa di indicazione circa i soggetti non vaccinati che dovranno essere realmente sospesi dalla prestazione, integrando l'elenco già fornito in occasione dell'entrata in vigore del decreto sopracitato (1° Aprile 2021). Fino a che non perverranno tali comunicazioni (si segnala, con l'occasione, intoppi e notevoli ritardi nella procedura di risposta da parte delle autorità, con conseguente immobilismo del meccanismo di segnalazione) il personale potrà continuare a prestare la propria attività, con evidenti profili di rischio e di responsabilità (civili e penali) per la struttura da valutare molto attentamente;
- 2) Sulla base dell'art. 2 del D.L. n. 122/2021, sospendere i lavoratori non vaccinati dalla prestazione lavorativa con decorrenza 10 Ottobre 2021. Tale soluzione, decisamente più cauta e sicura per il contesto lavorativo, potrebbe portare però a possibili contenziosi con i lavoratori sospesi, alla luce di una normativa ancora incerta;

- **CONSEGUENZE PREVISTE PER LA STRUTTURA CHE UTILIZZA LAVORATORI NON VACCINATI:** per i datori di lavoro che abbiano consentito la regolare continuazione dell'attività lavorativa ai lavoratori non vaccinati si applica una sanzione pecuniaria da euro 400,00 ad euro 3.000,00.
- **MODALITA' DI VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI VACCINALI E FORMAT DA UTILIZZARE:** a differenza delle modalità di verifica del Green Pass, allo stato attuale non sono state fornite indicazioni operative su come gestire i controlli delle certificazioni vaccinali. Ad ogni modo, siccome il datore di lavoro deve consentire l'ingresso nella struttura esclusivamente ai soggetti vaccinati, con decorrenza 10 Ottobre, dovrà necessariamente richiedere ai lavoratori copia del

certificato di avvenuta somministrazione. Si consiglia, ad ogni modo, di annotare e comprovare l'avvenuta verifica quotidiana, senza però conservare alcun dato sensibile.

ATTENZIONE: Si consiglia di richiedere espressamente il certificato rilasciato a seguito dell'avvenuta somministrazione del vaccino, senza richiedere, in sua sostituzione, una semplice autodichiarazione al lavoratore.

A latere delle verifiche da effettuare, **si consiglia fortemente di formalizzare le procedure e le deleghe ai soggetti coinvolti utilizzando i format già predisposti per la verifica del Green Pass, eventualmente richiedibili al proprio referente di Studio.** Con riferimento ai format disponibili, di seguito si propone la seguente documentazione:

- 1. COMUNICAZIONE AI LAVORATORI SULLE NUOVE DISPOSIZIONI:** per accertarsi che tutta la popolazione lavorativa sia davvero a conoscenza delle nuove disposizioni introdotte;
- 2. COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE DALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA:** per comunicare formalmente al lavoratore la sospensione dalla prestazione lavorativa assegnata.



3. DATORI DI LAVORO DOMESTICI

- **FONTE NORMATIVA:** Decreto-Legge 21 Settembre 2021, n. 127;
 - **TIPOLOGIA DI OBBLIGO:** esibizione della **Certificazione Verde COVID-19 ("Green Pass")**;
 - **DECORRENZA OBBLIGO:** dal 15 Ottobre 2021 e fino al 31 Dicembre 2021, termine (attuale) di cessazione dello stato di emergenza, salvo eventuali proroghe;
 - **SOGGETTI OBBLIGATI:** chiunque svolga un'attività di lavoro domestico, a prescindere dalla specifica tipologia contrattuale utilizzata (contratto di lavoro subordinato o Libretto Famiglia-Li.Fa.), dalla mansione svolta (collaboratori familiari – Colf, badanti, baby-sitter ecc.) e dal luogo in cui la stessa viene svolta;
 - **SOGGETTI ESCLUSI:** restano esclusi i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica in base a quanto previsto dall'ordinanza del Ministero della Salute del 4 Agosto 2021;
- SOGGETTI INCARICATI DEL CONTROLLO E MODALITA' DI VERIFICA:** sono i datori di lavoro domestici (o un soggetto da loro incaricato, es. familiare) a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni, acquisendo le informazioni. Di seguito si propone la seguente documentazione:
- 1. COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DOMESTICO SULLE NUOVE DISPOSIZIONI:** per accertarsi che il lavoratore sia davvero a conoscenza delle nuove disposizioni introdotte;
 - 2. COMUNICAZIONE DI SOSPENSIONE DALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA:** per comunicare formalmente al lavoratore domestico la sospensione dalla prestazione lavorativa assegnata;
- **CONSEGUENZE PREVISTE PER IL LAVORATORE DOMESTICO SPROVVISTO DI GREEN PASS:** il lavoratore che comunica di non avere il Green Pass o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro sarà considerato assente ingiustificato senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde, e, comunque, non oltre il 31 Dicembre 2021, termine attuale di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per chi, nonostante il mancato possesso della certificazione, accederà ugualmente ai luoghi di lavoro senza la certificazione prevista, inoltre, sarà prevista la sanzione pecuniaria da euro 600,00 ad euro 1.500,00 oltre ad eventuali sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
 - **CONSEGUENZE PREVISTE PER IL DATORE DI LAVORO DOMESTICO CHE UTILIZZA UN LAVORATORE DOMESTICO SPROVVISTO DI GREEN PASS:** per i datori di lavoro (anche domestici) che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le corrette modalità di verifica è prevista una sanzione variabile da euro 400,00 ad euro 1.000,00;
 - **MODALITA' DI VERIFICA DELLE CERTIFICAZIONI E FORMAT UTILIZZABILI:** sulla base di indicazioni già fornite per necessità simili ed in attesa di prossime disposizioni ad oggi ancora mancanti, si consiglia di effettuare le verifiche attraverso l'applicazione ministeriale "VerificaC19" (download gratuito per dispositivi [Android](#) e per [Apple iOS](#)), assicurandosi che la stessa sia collegata ad un dispositivo online per consentire l'aggiornamento dei dati.

Alla luce di quanto sopra esposto, risulta doveroso riportare alcune importanti considerazioni valevoli per tutte le casistiche sopra esposte:

1. Tutte le indicazioni fornite ed i format predisposti dallo Studio sono stati forniti in base ai diversi provvedimenti normativi di riferimento ed alle prime FAQ governative di recente pubblicate.

Si attendono eventuali prossime indicazioni di prassi che dovrebbero pervenire da parte degli enti preposti soprattutto con riferimento ad alcune tematiche di carattere strettamente operativo di talché, sia le indicazioni stesse che i format, sono da considerarsi del tutto provvisori e suscettibili di eventuali aggiornamenti e revisioni;

2. Essendo una materia del tutto nuova (obbligo vaccinale o di esibizione di un certificato all'ingresso del luogo di lavoro), si consiglia fin da subito di adottare un comportamento del tutto cauto e prudente, non assumendo nell'immediato iniziative in anticipo rispetto alla decorrenza della validità delle nuove disposizioni (10 Ottobre 2021/15 Ottobre 2021). Vista la delicatezza intrinseca alla materia riguardante dati relativi alla salute dei lavoratori, si suggerisce di evitare qualsiasi libera iniziativa che possa, anche incidentalmente, causare una possibile discriminazione nei confronti dei lavoratori occupati;
3. Al fine di aumentare la popolazione aziendale vaccinata e, quindi, di limitare i disagi all'interno dei luoghi di lavoro, si consiglia nuovamente di continuare a realizzare iniziative di comunicazione atte a persuadere i lavoratori ancora non vaccinati dell'importanza di procedere alla somministrazione del vaccino anti COVID-19, collaborando con i soggetti che si occupano di sicurezza;
4. Vista la particolarità della materia che si ripercuote direttamente su alcune materie molto delicate (salute e sicurezza dei lavoratori e gestione dei dati personali) si raccomanda di effettuare un'attenta analisi con i soggetti che si occupano di tali materie (RSPP, Medico aziendale, Comitato COVID-19, DPO Privacy ecc.) al fine di valutare eventualmente l'aggiornamento di documenti già predisposti;
5. Il Decreto-Legge n. 127/2021 richiede espressamente l'obbligo di verifica della certificazione ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività viene svolta. In presenza di un lavoratore sprovvisto di Green Pass sarà possibile per il datore di lavoro acconsentire alla prestazione lavorativa (se compatibile) facendola svolgere con modalità (c.d. «smart-working»). Ad ogni modo si precisa che, anche in presenza di concrete possibilità di svolgerla a distanza, il lavoratore (salvo quando disposto per i lavoratori fragili) non detiene alcun diritto soggettivo di richiedere tale svolgimento dell'attività a lui assegnata;

6. Si ricorda che, nel caso in cui il datore di lavoro ammetta sui luoghi di lavoro soggetti non dotati dei requisiti previsti dalla normativa, oltre alle sanzioni pecuniarie previste, ben potrebbe essere ritenuto responsabile anche dal punto di vista civile e/o penale a seguito di eventuale diffusione del virus;
7. Le sanzioni potranno essere accertate dai tutti gli organi di controllo incaricati (Ispettorato Nazionale del Lavoro, ASL, agenti di pubblica sicurezza ecc.) e saranno irrogate dal Prefetto.

Con riferimento alle importanti novità introdotte si comunica che lo Studio, a seguito del primo webinar già organizzato sull'argomento Green Pass, organizzerà in data **Martedì 12 Ottobre 2021 alle ore 10:00**, un secondo **webinar** riservato ai clienti dello Studio, sempre riguardante il tema della Certificazione Verde COVID-19 ma incentrato ora sugli aspetti più pratici ed operativi con un inedito formato, maggiormente dinamico e coinvolgente, consistente nella formulazione di domande e risposte.

- **PER PARTECIPARE**, in modo libero e gratuito, si richiede di confermare la propria registrazione seguendo le indicazioni riportate nella mail di invio recapitata di recente dalla società del gruppo Ati Group o, in alternativa, utilizzando l'apposita [PROCEDURA ONLINE DI ISCRIZIONE](#).

Per ogni necessità di approfondimento lo Studio mette a disposizione il seguente materiale informativo:

- [Decreto-Legge 1° Aprile 2021, n. 44 \(strutture sanitarie\)](#)
- [Decreto-Legge 10 Settembre 2021, n. 122 \(strutture sanitarie\)](#)
- [Decreto-Legge 21 Settembre 2021, n. 127 \(aziende e datori di lavoro domestici\)](#)
- [Comunicato stampa Consiglio dei Ministri n. 36/2021 del 16 Settembre 2021](#)
- [FAQ Governo \(28 Settembre 2021\)](#)
- [Registrazione del Webinar "Green Pass: l'introduzione del certificato verde all'interno dei luoghi di lavoro" \(Mercoledì 22 Settembre 2021\);](#)
- [Slide predisposte in occasione del Webinar "Green Pass: l'introduzione del certificato verde all'interno dei luoghi di lavoro".](#)

Lo Studio, come di consueto, rimane sempre disponibile per analizzare ogni singola situazione nonché per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie