

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Controllo del green pass rafforzato degli over 50: le Faq

di Comitato scientifico della rivista “La circolare di lavoro e previdenza”

A seguito dei numerosi quesiti in merito al controllo del *green pass* rafforzato ai fini dell'accesso al luogo di lavoro degli *over 50* dal 15 febbraio 2022, pervenuti durante la diretta *News Lavoro Live* del 20 gennaio 2022, organizzata da Centro Studi Lavoro e Previdenza-Euroconference, si è ritenuto opportuno proporre un approfondimento *ad hoc* rispondendo in modalità *Faq*.

1. Il dipendente over 50 no vax può lavorare in smart working?

Il dipendente *over 50* sprovvisto di *green pass* rafforzato, obbligatorio dal 15 febbraio 2022 per l'accesso al luogo di lavoro, così come, in linea generale, i lavoratori senza *green pass*, non ha nessun diritto a svolgere l'attività lavorativa in *smart working*: tale modalità di lavoro risulta percorribile solo nel caso in cui il datore di lavoro, reputandola utile per la propria organizzazione e produzione, manifesti il proprio consenso.

Nel caso in cui il dipendente senza *green pass* sia già in *smart working*, si possono ulteriormente verificare 2 ipotesi: nel caso in cui sia prevista anche la presenza presso il luogo di lavoro (ad esempio, 4 giorni in *smart working* e 1 giorno in presenza, o qualunque altra forma alternata), venendo meno la possibilità di accedere al luogo di lavoro nelle giornate “*in presenza*”, in riferimento a esse il dipendente sarà considerato assente ingiustificato, senza retribuzione ma senza conseguenze disciplinari, con la possibilità per il datore di lavoro, qualora non ritenga compatibili con la propria organizzazione prestazioni a singhiozzo, di revocare lo *smart working* e considerare il lavoratore assente ingiustificato per l'intera prestazione. Viceversa, nel caso in cui la prestazione sia svolta interamente nella modalità *smart working*, l'assenza di *green pass* (anche rafforzato) non preclude lo svolgimento della prestazione di lavoro.

In assenza di una precedente regolamentazione dello *smart working*, il datore di lavoro potrà, ad ogni modo, valutare l'utilità di una prestazione in tale forma.

2. Per il rientro al lavoro dopo aver contratto il Covid-19, è necessario, oltre al green pass, anche il provvedimento Ats di fine quarantena?

Attualmente alcune Ats non sono in grado di inoltrare il documento che attesti l'uscita dall'isolamento per termine della malattia. Pertanto, il datore di lavoro, tramite il proprio medico competente, potrà ammettere al lavoro il dipendente guarito solo previa presentazione del tampone negativo attestante la guarigione.

3. Come gestire l'adibizione a mansioni diverse in caso di omessa o differita vaccinazione?

In caso di attività lavorativa che prevede l'obbligo vaccinale, l'adibizione a mansioni diverse e compatibili con l'assenza della vaccinazione rimane una facoltà del datore di lavoro, che dovrà sospendere il lavoratore in caso di valutazione negativa.

4. Terminati i 6 mesi di durata del *green pass*, la certificazione verde resta valida se il lavoratore ha già prenotato la dose *booster*?

No, la certificazione verde risulta scaduta fino all'inoculazione della c.d. terza dose.

5. A quali rischi va incontro un agente di commercio monomandatario *over 50* non vaccinato? La ditta mandataria può risolvere il contratto in essere con l'agente proprio perché questi non è vaccinato?

Sarà necessario verificare il contratto con l'agente di commercio. Ci si potrebbe trovare di fronte a una clausola di impossibilità "temporanea" sopravvenuta di svolgimento della prestazione lavorativa. L'agente avrà difficoltà ad accedere a luoghi di lavoro, se non vaccinato, ma potrebbe comunque riuscire a svolgere il proprio mandato diversamente.

6. Come si procede con i lavoratori *no vax under 50* quando anche il datore di lavoro è *no vax* e consente agli stessi di lavorare con personale vaccinato?

L'accesso al lavoro non è consentito ai lavoratori *under 50* senza *green pass* base e agli *over 50* senza *green pass* rafforzato. Si deve ritenere che anche il datore di lavoro senza *green pass* non possa svolgere alcuna attività sul luogo di lavoro. Il datore di lavoro deve tutelare la salute di tutti i suoi dipendenti ai sensi dell'articolo 2087, cod. civ.: pertanto, qualora un lavoratore vaccinato contragga seriamente la malattia sul luogo di lavoro, oltre a essere considerato come infortunio sul lavoro (prova non semplice, considerando lo sviluppo dell'epidemia soprattutto in ambito delle relazioni familiari), si potranno determinare ulteriori conseguenze civili e penali, oltre alle sanzioni amministrative applicabili.

7. Il datore di lavoro è tenuto a controllare il *green pass* del dipendente in *smart working*?

No, il controllo avviene solo per l'accesso nel luogo di lavoro.

8. Il lavoratore *over 50* non vaccinato, ma che ha contratto la malattia ed è guarito, può lavorare?

Il predetto lavoratore è in possesso di un *green pass* rafforzato della durata di 6 mesi dalla contrazione della malattia. In questo periodo può lavorare, perché il *green pass* rafforzato può essere ottenuto anche per guarigione.

9. Il dipendente *over 50* in assenza ingiustificata per mancanza di *green pass* rafforzato che presenta un certificato medico di malattia, deve essere giustificato come malato?

Sarebbe utile attendere la posizione dell'Inps. Si potrebbe ritenere che l'assenza di *green pass* rafforzato e l'obbligo vaccinale per gli *over 50* non consentano di giustificare l'assenza come malattia.

Situazione differente si ritiene debba essere applicata ai lavoratori *under 50*, in quanto in questo caso il *green pass* base può essere ottenuto anche giornalmente tramite tampone negativo e, pertanto, vi è una disponibilità teorica a svolgere la prestazione lavorativa. In caso di *under 50*, ad esempio, la piattaforma Inps Green Pass 50+ consente la verifica del *green pass* base ai soli lavoratori presenti e non anche ai lavoratori in assenza (ferie, malattia, etc.).

10. Un lavoratore fragile *no vax over 50* ha diritto a lavorare in *smart working*?

Se il lavoratore rientra tra i lavoratori fragili, così come definiti dal [D.I. 3 febbraio 2022](#), da tale stato deriva il diritto a svolgere l'attività in *smart working* fino al 28 febbraio 2022 (proroga prevista dall'articolo 17, comma 1, D.L. 221/2021), eventualmente adibendolo a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento ovvero ad attività di formazione professionale da remoto. Qualora non fosse percorribile l'attività da remoto (non vi sono mansioni compatibili con la professionalità del lavoratore che possano essere svolte in *smart working* e l'attività formativa comunque non copre l'intero orario del lavoratore), tenuto conto della mancata proroga dell'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, si ritiene, data l'impossibilità della prestazione, che il lavoratore non abbia diritto alla retribuzione per i giorni di assenza, senza che vi siano specifiche tutele previdenziali (è prevedibile che, se la

fragilità è connessa a patologie in atto, il lavoratore possa ottenere una certificazione di malattia con una certa facilità).

11. L'obbligo di green pass rafforzato per over 50 vale anche per lavoratori autonomi? Anche per professionisti soci di Stp?

La norma è applicata a chiunque svolga un'attività lavorativa. Il libero professionista o il lavoratore autonomo, quando accedono ai luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa, devono possedere il *green pass* rafforzato, se *over 50*.

12. È ancora possibile richiedere preventivamente al lavoratore se avrà intenzione di presentare il *green pass* alla scadenza prevista ovvero, nel caso dei lavoratori *over 50*, al 15 febbraio 2022?

Si deve ritenere che il datore di lavoro possa conoscere in anticipo, ai fini organizzativi, quali lavoratori non possano svolgere la prestazione lavorativa a decorrere dal 15 febbraio 2022. Si evidenzia, tuttavia, che la norma per gli *over 50* attualmente non richiama specificatamente l'articolo 9-*octies*, D.L. 52/2021, che appunto prevede l'obbligo di comunicare preventivamente la mancanza della certificazione al datore di lavoro per specifiche esigenze organizzative.

13. In caso di dipendente *over 50* sprovvisto di *green pass* rafforzato che si presenta al lavoro con il documento che certifica la prenotazione dell'appuntamento della dose *booster*, può accedere al luogo di lavoro?

No, in quanto non è in possesso di un *green pass* rafforzato. La documentazione che attesta la prenotazione dell'appuntamento per effettuare la vaccinazione non può ritenersi sostitutiva del *green pass* rafforzato.

Si segnala che l'articolo è tratto da ["La circolare di lavoro e previdenza"](#).

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Rivoluziona il Tuo modo di fare formazione

 **PERCORSO[®]
FORMATIVO** **365**
edizione 2021/2022

Iscriviti ora e accedi a tutte le differite accreditate >