

## **D.L. N. 127/2021:**

### **GREEN PASS PER L'ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO**

Il Decreto Legge n. 127 del 21 settembre 2021 ha istituito l'obbligo del possesso della certificazione verde COVID-19 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.

#### **1. Cos'è la Certificazione Verde Covid-19**

Le certificazione verde Covid-19, introdotta in Europa dal Regolamento UE n. 953/2021, è disciplinata in Italia dall'art. 9 del D.L. n. 52/2021, convertito nella Legge n. 87/2021, è una certificazione, che viene rilasciato in formato cartaceo o digitale, che attesta una delle seguenti condizioni:

- a) avvenuta vaccinazione anticovid-19;
- b) avvenuta guarigione dalla COVID-19;
- c) effettuazione di test antigenico rapido o molecolare, quest'ultimo anche su campione salivare nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare Ministero Salute, con esito negativo al virus SARA-COV-2;
- d) avvenuta guarigione dalla COVID-19 dopo la somministrazione della prima dose o al termine del ciclo.

La certificazione verde ha diversa validità a seconda della condizione in base alla quale è rilasciata:

- a) ha validità di 12 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale;
- b) ha validità di 6 mesi a far data dall'avvenuta guarigione;
- c) ha validità di 48 ore dall'esecuzione del test antigenico rapido o di 72 ore dall'esecuzione del test molecolare;
- d) ha validità di 12 mesi a far data dall'avvenuta guarigione.

La certificazione verde rilasciata in base alle condizioni sub a) e b) cessa validità se, durante il periodo di vigenza, l'interessato viene identificato come caso accertato positivo al SARS-COV-2.

#### **2. CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 NEL SETTORE PUBBLICO**

Il D.L. n. 127/2021 ha introdotto l'art. 9-*quinquies* nel D.L. n. 52/2021, che disciplina l'obbligo del possesso della certificazione verde COVID-19 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro nel settore pubblico.

**a) Da quando sarà in vigore l'obbligo?**

Dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza).

**b) A chi si applica l'obbligo?**

- Al personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>, al personale di cui all'articolo 3<sup>2</sup> del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, al personale delle Autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale.
- A tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni di cui sopra, anche sulla base di contratti esterni.

Restano fermi gli obblighi già previsti riguardo all'obbligo della certificazione verde COVID-19 in ambito scolastico e universitario, per l'accesso in ambito scolastico educativo e formativo e alle strutture di formazione superiore; nonché gli obblighi vaccinali previsti per gli esercenti le professioni sanitarie e per gli operatori di interesse sanitario; nonché per tutti i lavoratori (dipendenti ed esterni) delle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.

Ciò significa, per coloro che sono già soggetti all'obbligo vaccinale, che la disciplina relativa all'obbligo della certificazione verde COVID-19 si sovrappone a tale obbligo, **ma non la sostituisce.**

---

<sup>1</sup> "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI."

<sup>2</sup> I magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria.

I professori e i ricercatori universitari.

**c) In cosa consiste l'obbligo?**

Tutti i lavoratori elencati nella lettera b) sono obbligati a possedere la certificazione verde COVID-19, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, nell'ambito del territorio nazionale, in cui svolgono la loro attività lavorativa, e ad esibirla su richiesta.

**d) Chi è esonerato?**

Sono esentati dall'obbligo di possedere ed esibire a richiesta la certificazione verde COVID-19 i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute<sup>3</sup>.

**e) Chi verifica l'adempimento dell'obbligo?**

I datori di lavoro del personale delle pubbliche amministrazioni e i datori di lavoro dei soggetti esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la loro attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le pubbliche amministrazioni (questi ultimi sono soggetti anche alla verifica da parte del datore di lavoro dell'amministrazione presso la quale svolgono la loro attività).

I datori di lavoro possono compiere le verifiche anche mediante soggetti appositamente incaricati con atto formale.

**f) Quali sono gli obblighi a carico dei datori di lavoro?**

1. 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 (Il Presidente del Consiglio dei Ministri ha in corso di adozione linee guida per l'omogenea definizione delle suddette modalità organizzative);
2. individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni dell'obbligo di possedere e di esibire la certificazione verde COVID-19 a richiesta.

---

<sup>3</sup> La circolare di riferimento è la n. 35309 del 04/08/2021 che prevede che le certificazioni di esenzione alla vaccinazione possono essere rilasciate dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi Sanitari Regionali o dai Medici di Medicina Generale o Pediatri di Libera Scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale e che stabilisce il contenuto che deve avere il certificato e in particolare deve recare la dicitura: "soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l'accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n 105.".

**g) Come vengono compiute le verifiche?**

Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono stabilite dal DPCM 17.06.2021 che prevede l'utilizzo dell'applicazione "VerificaC19".

Il datore di lavoro **non può chiedere preventivamente copia** della certificazione verde COVID-19 del lavoratore o dell'eventuale certificazione di esenzione, **né può trattenerne la copia eventualmente esibita** in occasione del controllo.

Con Decreto Legge dell'8 ottobre 2021 n. 139 è stato introdotto nel D.L. n. 52/2021 l'art. 9-octies (*Modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato ai fini della programmazione del lavoro*) che prevede che, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro pubblico o privato, per specifiche esigenze organizzative, i lavoratori siano tenuti a comunicare con preavviso se saranno o meno in possesso della certificazione verde COVID-19.

Tale condizione, tuttavia, non è sempre prevedibile in anticipo (basti pensare all'ipotesi che il lavoratore che si avvale della certificazione verde COVID-19 derivante da tampone, non sia riuscito a trovare una farmacia, laboratorio o altro che gli faccia un tampone).

**h) Cosa succede se un lavoratore non è in possesso del Green Pass?**

I lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o che risultino privi di tale certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati **assenti ingiustificati** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né ogni altro tipo di compenso o emolumento, comunque denominati.

Le linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri prevedono che le giornate di assenza ingiustificata siano considerate servizio non utile a tutti gli effetti (anche sotto il profilo contributivo, previdenziale, di anzianità di servizio, per la maturazione classi o scatti economici o per l'avanzamento)

**i) Cosa succede se un lavoratore accede al luogo di lavoro senza Green Pass?**

In caso di violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di accedere al lavoro con la certificazione verde COVID-19, da esibire a richiesta, sono previste:

- 1) L'irrogazione di una sanzione amministrativa da € 600 ad € 1.500.  
In caso di reiterata violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata.  
L'accertamento e la contestazione della violazione è demandato ai soggetti incaricati dal datore di lavoro, i quali, poi, trasmetteranno al Prefetto gli atti relativi alla violazione.  
La sanzione di cui sopra verrà irrogata dal Prefetto.
- 2) Conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

**j) Sono previste sanzioni anche per i datori di lavoro?**

Sì. Sono previste sanzioni per i datori di lavoro per i seguenti casi:

- 1) Violazione del dovere di verificare il rispetto da parte dei lavoratori delle prescrizioni relative all'obbligo di possedere la certificazione verde COVID-19 ai fini dell'accesso al luogo di lavoro e di esibirla a richiesta;
- 2) Mancata adozione entro il 15 ottobre 2021 delle misure organizzative (1-modalità operative per l'esecuzione delle verifiche dei lavoratori; 2-individuazione con atto formale dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni)

Per le violazioni dei datori di lavoro è prevista una sanzione amministrativa da € 400 ad € 1.000.

In caso di reiterata violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata.

Secondo quanto prevede il comma 9 dell'art. 4 del D.L. n. 19/2020, l'accertamento nei confronti del datore di lavoro potrebbe essere compiuto dalle Forze di polizia, dal personale dei corpi di polizia municipale munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza e, ove occorra, delle forze armate.

### **3. CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 NEL SETTORE PRIVATO**

Il D.L. n. 127/2021 ha introdotto l'art. 9-septies nel D.L. n. 52/2021, che disciplina l'obbligo del possesso della certificazione verde COVID-19 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro nel settore privato.

**a) Da quando sarà in vigore l'obbligo?**

Dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza).

**b) A chi si applica l'obbligo?**

CUB Veneto - info mail [veneto@cub.it](mailto:veneto@cub.it) pec [cub.veneto@pec.it](mailto:cub.veneto@pec.it)

- a chiunque svolga una attività lavorativa nel settore privato;
- a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro privati, anche sulla base di contratti esterni.

Restano fermi gli obblighi già previsti riguardo all'obbligo della certificazione verde COVID-19 in ambito scolastico e universitario, per l'accesso in ambito scolastico educativo e formativo e alle strutture di formazione superiore; nonché gli obblighi vaccinali previsti per gli esercenti le professioni sanitarie e per gli operatori di interesse sanitario; nonché per tutti i lavoratori (dipendenti ed esterni) delle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.

Ciò significa, per coloro che sono già soggetti all'obbligo vaccinale, che la disciplina relativa all'obbligo della certificazione verde COVID-19 si sovrappone a tale obbligo, ma **non la sostituisce**.

#### **c) In cosa consiste l'obbligo?**

Tutti lavoratori del settore privato sono obbligati a possedere la certificazione verde COVID-19, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro in cui svolgono la loro attività lavorativa, e ad esibirla su richiesta.

#### **d) Chi è esonerato?**

Sono esentati dall'obbligo di possedere ed esibire a richiesta la certificazione verde COVID-19 i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute<sup>4</sup>.

#### **e) Chi verifica l'adempimento dell'obbligo?**

I datori di lavoro del settore privato e i datori di lavoro dei soggetti esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la loro attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro privati (questi ultimi sono soggetti anche alla verifica da parte del datore di lavoro del luogo di lavoro presso il quale svolgono la loro attività).

---

<sup>4</sup> La circolare di riferimento è la n. 35309 del 04/08/2021 che prevede che le certificazioni di esenzione alla vaccinazione possono essere rilasciati dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi Sanitari Regionali o dai Medici di Medicina Generale o Pediatri di Libera Scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale e che stabilisce il contenuto che deve avere il certificato e in particolare deve recare la dicitura: "soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l'accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n 105."

I datori di lavoro possono compiere le verifiche anche mediante soggetti appositamente incaricati con atto formale.

**f) Quali sono gli obblighi a carico dei datori di lavoro?**

1. 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;
2. individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni dell'obbligo di possedere e di esibire la certificazione verde COVID-19 a richiesta.

**g) Come vengono compiute le verifiche?**

Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono stabilite dal DPCM 17.06.2021 che prevede l'utilizzo dell'applicazione "VerificaC19".

Il datore di lavoro **non può chiedere preventivamente copia** della certificazione verde COVID-19 del lavoratore o dell'eventuale certificazione di esenzione, **né può trattenerne la copia eventualmente esibita** in occasione del controllo.

Con Decreto Legge dell'8 ottobre 2021 n. 139 è stato introdotto nel D.L. n. 52/2021 l'art. 9-octies (Modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato ai fini della programmazione del lavoro) che prevede che, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro pubblico o privato, per specifiche esigenze organizzative, i lavoratori siano tenuti a comunicare con preavviso se saranno o meno in possesso della certificazione verde COVID-19.

Tale condizione, tuttavia, non è sempre prevedibile in anticipo (basti pensare all'ipotesi che il lavoratore che si avvale della certificazione verde COVID-19 derivante da tampone, non sia riuscito a trovare una farmacia, laboratorio o altro che gli faccia un tampone).

**h) Cosa succede se un lavoratore non è in possesso del Green Pass?**

**IN CASO DI AZIENDA CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI**

I lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o che risultino privi di tale certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati **assenti ingiustificati** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né ogni altro tipo di compenso o emolumento, comunque denominati.

E' possibile che anche i datori di lavoro privati, assumendo come riferimento le linee guida del settore pubblico (nonostante un orientamento giurisprudenziale di senso contrario), non versino i contributi ai lavoratori assenti ingiustificati per mancato possesso della certificazione verde COVID-19.

### **IN CASO DI AZIENDA CON MENO DI 15 DIPENDENTI**

I lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o che risultino privi di tale certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati assenti ingiustificati: **dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, 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, ma non oltre il 31 dicembre 2021.

La norma non dice cosa succede dopo il ventesimo giorno di sospensione.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né ogni altro tipo di compenso o emolumento, comunque denominati.

E' possibile che anche i datori di lavoro privati, seguendo le linee guida del settore pubblico (nonostante un orientamento giurisprudenziale di senso contrario), non versino i contributi ai lavoratori assenti ingiustificati per mancato possesso della certificazione verde COVID-19.

In caso di sospensione non è previsto il versamento di contributi.

#### **i) Cosa succede se un lavoratore accede al luogo di lavoro senza Green Pass?**

In caso di violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di accedere al lavoro con la certificazione verde COVID-19, da esibire a richiesta, sono previste:

- 1) l'irrogazione di una sanzione amministrativa da € 600 ad € 1.500.  
In caso di reiterata violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata.  
L'accertamento e la contestazione della violazione è demandato ai soggetti incaricati dal datore di lavoro, i quali, poi, trasmetteranno al Prefetto gli atti relativi alla violazione.  
La sanzione di cui sopra verrà irrogata dal Prefetto.
- 2) Conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

**j) Sono previste sanzioni anche per i datori di lavoro?**

Sì. Sono previste sanzioni per i datori di lavoro per i seguenti casi:

- 1) Violazione del dovere di verificare il rispetto da parte dei lavoratori delle prescrizioni relative all'obbligo di possedere la certificazione verde COVID-19 ai fini dell'accesso al luogo di lavoro e di esibirla a richiesta;
- 2) Mancata adozione entro il 15 ottobre 2021 delle misure organizzative (modalità operative per l'esecuzione delle verifiche dei lavoratori e individuazione con atto formale dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni)

Per le violazioni dei datori di lavoro è prevista una sanzione amministrativa da € 400 ad € 1.000.

In caso di reiterata violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata.

Secondo quanto prevede il comma 9 dell'art. 4 del D.L. n. 19/2020, l'accertamento nei confronti del datore di lavoro potrebbe essere compiuto dalle Forze di polizia, dal personale dei corpi di polizia municipale munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza e, ove occorra, delle forze armate.

**Cosa possono fare i lavoratori che non hanno la certificazione verde COVID-19 e non vogliono (anche temporaneamente) averla o che non sono in grado di ottenerla?**

E' opportuno che offrano, comunque, formalmente, giorno per giorno, la loro prestazione lavorativa al datore di lavoro, anche, qualora il tipo di lavoro lo consenta, con modalità lavoro agile, consegnando o inviando un'apposita dichiarazione, nella quale comunicheranno, altresì, di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19.

***CUB mette a disposizione dei lavoratori alcuni modelli, qui allegati, per le comunicazioni formali al datore di lavoro.***

1. Comunicazione che potranno utilizzare i lavoratori che si recheranno sul luogo di lavoro di persona al fine di offrire la prestazione lavorativa: il lavoratore dovrà portare con sé questo documento in duplice copia, una da consegnare al datore di lavoro o al soggetto incaricato del controllo e una da far firmare per ricevuta e che il lavoratore terrà per sé;

2. Comunicazione che potranno utilizzare i lavoratori che si recheranno sul luogo di lavoro di persona al fine di offrire la prestazione lavorativa, anche in modalità di lavoro agile se il tipo di mansione lo consente: il lavoratore dovrà portare con sé questo documento in duplice copia, una da consegnare al datore di lavoro o al soggetto incaricato del controllo e una da far firmare per ricevuta e che il lavoratore terrà per sé;
3. Comunicazione che i lavoratori, che non si recheranno sul luogo di lavoro di persona, invieranno via PEC (o raccomandata a/r qualora non avessero la PEC, in tal caso la dovranno anticipare tramite e-mail ordinaria) al datore di lavoro, al fine di offrire la prestazione lavorativa.
4. Comunicazione che i lavoratori, che non si recheranno sul luogo di lavoro di persona, invieranno via PEC (o raccomandata a/r qualora non avessero la PEC, in tal caso la dovranno anticipare tramite e-mail ordinaria) al datore di lavoro, al fine di offrire la prestazione lavorativa, anche in modalità di lavoro agile se il tipo di mansione lo consente.
5. Comunicazione che i lavoratori invieranno via PEC (o raccomandata a/r qualora non avessero la PEC, in tal caso la dovranno anticipare tramite e-mail ordinaria) al datore di lavoro, per comunicare di non avere la certificazione verde per causa a loro non imputabile (perchè non sono riusciti a trovare dove fare un tampone), e offrire, comunque, la loro prestazione.
6. Comunicazione che i lavoratori invieranno via PEC (o raccomandata a/r qualora non avessero la PEC, in tal caso la dovranno anticipare tramite e-mail ordinaria) al datore di lavoro, per comunicare di non avere la certificazione verde per causa a loro non imputabile (perchè non sono riusciti a trovare dove fare un tampone), e offrire, comunque, la loro prestazione, anche in modalità di lavoro agile se il tipo di mansione lo consente.

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Raccomandata a mani*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ ottobre 2021

**Oggetto: Offerta della prestazione lavorativa**

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), dipendente di codesta Azienda/Ente, in data odierna sono presente all'accesso del mio luogo di lavoro al fine di **offrire la mia prestazione lavorativa e mi dichiaro disponibile a svolgere le mie mansioni come previste dal contratto di lavoro sottoscritto.**

Comunico di non avere con me la Certificazione verde Covid-19 che il D.L. n. 127/2021 richiede ai fini dell'accesso al luogo di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021; per tale ragione, ferma la mia offerta di prestazione lavorativa, non mi è possibile accedere al luogo di lavoro, poiché qualora lo facessi incorrerei nelle pesanti sanzioni previste dal suddetto D.L. n. 127/2021.

Pur essendo a conoscenza che il D.L. n. 127/2021 considera il lavoratore, privo della Certificazione Verde Covid-19 al momento dell'accesso al luogo di lavoro, assente ingiustificato, senza diritto alla retribuzione, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, contesto fermamente tale qualificazione, sia in ragione della mia presenza all'accesso al luogo di lavoro e della mia offerta della prestazione lavorativa, sia perché la norma che prevede l'obbligo del possesso e dell'esibizione della Certificazione verde Covid-19 quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro è del tutto illegittima, perché in contrasto sia con la Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 35 e 36 Cost.), sia con il Regolamento Europeo n. 953/2021.

Firma \_\_\_\_\_

Per ricevuta (firma dell'incaricato della verifica)

\_\_\_\_\_

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Raccomandata a mani*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ ottobre 2021

**Oggetto: Offerta della prestazione lavorativa**

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), dipendente di codesta Azienda/Ente, in data odierna sono presente all'accesso del mio luogo di lavoro al fine di **offrire la mia prestazione lavorativa e mi dichiaro disponibile a svolgere le mie mansioni come previste dal contratto di lavoro sottoscritto.**

Comunico di non avere con me la Certificazione verde Covid-19 che il D.L. n. 127/2021 richiede ai fini dell'accesso al luogo di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021; per tale ragione, ferma la mia offerta di prestazione lavorativa, non mi è possibile accedere al luogo di lavoro, poiché qualora lo facessi incorrerei nelle pesanti sanzioni previste dal suddetto D.L. n. 127/2021.

Qualora codesta Azienda/Ente intenda avvalersi della mia prestazione lavorativa che oggi offro formalmente, vista l'impossibilità di accedere al luogo di lavoro, in ossequio ai principi di correttezza e di buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro, al fine di preservare gli interessi dell'Azienda/Ente, sono **disponibile a renderla anche in modalità di lavoro agile.**

A tale proposito **resto in attesa di comunicazioni.**

Pur essendo a conoscenza che il D.L. n. 127/2021 considera il lavoratore, privo della Certificazione Verde Covid-19 al momento dell'accesso al luogo di lavoro, assente ingiustificato, senza diritto alla retribuzione, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, contesto fermamente tale qualificazione, sia in ragione della mia presenza all'accesso al luogo di lavoro e della mia offerta della prestazione lavorativa, sia perché la norma che prevede l'obbligo del possesso e dell'esibizione della Certificazione verde Covid-19 quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro è del tutto illegittima, perché in contrasto sia con la Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 35 e 36 Cost.), sia con il Regolamento Europeo n. 953/2021.

Firma \_\_\_\_\_

Per ricevuta (firma dell'incaricato della verifica)

\_\_\_\_\_

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*A mezzo PEC*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ ottobre 2021

**Oggetto: Offerta della prestazione lavorativa**

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), dipendente di codesta Azienda/Ente, comunico di non potermi recare presso il luogo di lavoro poiché in data odierna non sono in possesso della Certificazione verde Covid-19 che il D.L. n. 127/2021 richiede ai fini dell'accesso al luogo di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021, o, comunque, non intendo utilizzarla ai fini di esercitare il mio diritto al lavoro.

Per tale ragione, non accederò in data odierna al luogo di lavoro, per non incorrere nelle pesanti sanzioni previste dal suddetto D.L. n. 127/2021, tuttavia **offro la mia prestazione lavorativa e mi dichiaro disponibile a svolgere le mie mansioni come previste dal contratto di lavoro sottoscritto**, con le modalità che l'Azienda/Ente mi vorrà indicare.

Pur essendo a conoscenza che il D.L. n. 127/2021 considera il lavoratore, privo della Certificazione Verde Covid-19 al momento dell'accesso al luogo di lavoro, assente ingiustificato, senza diritto alla retribuzione, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, contesto fermamente tale qualificazione, sia in ragione della mia offerta della prestazione lavorativa, sia perché la norma che prevede l'obbligo del possesso e dell'esibizione della Certificazione verde Covid-19 quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro è del tutto illegittima, perché in contrasto sia con la Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 35 e 36 Cost.), sia con il Regolamento Europeo n. 953/2021.

Firma \_\_\_\_\_

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*A mezzo PEC*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ ottobre 2021

**Oggetto: Offerta della prestazione lavorativa**

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), dipendente di codesta Azienda/Ente, comunico di non potermi recare presso il luogo di lavoro poiché in data odierna non sono in possesso della Certificazione verde Covid-19 che il D.L. n. 127/2021 richiede ai fini dell'accesso al luogo di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021, o, comunque, non intendo utilizzarla ai fini di esercitare il mio diritto al lavoro.

Per tale ragione, non accederò in data odierna al luogo di lavoro, per non incorrere nelle pesanti sanzioni previste dal suddetto D.L. n. 127/2021, tuttavia **offro la mia prestazione lavorativa e mi dichiaro disponibile a svolgere le mie mansioni come previste dal contratto di lavoro sottoscritto.**

Qualora codesta Azienda/Ente intenda avvalersi della mia prestazione lavorativa che offro formalmente per la giornata odierna, in ossequio ai principi di correttezza e di buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro, al fine di preservare gli interessi dell'Azienda/Ente, **sono disponibile a renderla anche in modalità di lavoro agile.**

Al riguardo, **resto in attesa di comunicazioni.**

In considerazione di quanto sopra, evidenzio che, qualora codesta Azienda/Ente rifiutasse la mia offerta di svolgere la prestazione con modalità di lavoro agile, non potrò considerarmi per la giornata odierna assente ingiustificato (senza diritto alla retribuzione, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro) come prevede il D.L. n. 127/2021, sia perché ho **offerto la mia prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile**, che l'Azienda/Ente ha rifiutato, sia perché la norma che prevede l'obbligo del possesso e dell'esibizione della Certificazione verde Covid-19 quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro è del tutto illegittima, perché in contrasto sia con la Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 35 e 36 Cost.), sia con il Regolamento Europeo n. 953/2021.

Firma \_\_\_\_\_

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*A mezzo PEC*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ ottobre 2021

**Oggetto: Offerta della prestazione lavorativa**

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), dipendente di codesta Azienda, comunico di non essere in possesso per il giorno \_\_\_\_\_ della Certificazione verde Covid-19 che il D.L. n. 127/2021 richiede ai fini dell'accesso al luogo di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021, poiché non mi è stato possibile trovare alcuna struttura, laboratorio o farmacia che mi facesse il tampone ai fini dell'emissione della suddetta Certificazione; per tale ragione il giorno \_\_\_\_\_ non mi è possibile accedere al luogo di lavoro, poiché qualora lo facessi incorrerei nelle pesanti sanzioni previste dal suddetto D.L. n. 127/2021.

Ciononostante **offro la mia prestazione lavorativa e mi dichiaro disponibile a svolgere le mie mansioni come previste dal contratto di lavoro sottoscritto.**

Faccio presente che codesta Azienda non potrà considerarmi per il giorno \_\_\_\_\_ assente ingiustificato (senza diritto alla retribuzione, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro) come prevede il D.L. n. 127/2021, perché **il mancato possesso della Certificazione verde Covid-19 è dovuto a cause indipendenti dalla mia volontà**, e ciononostante **offro la mia prestazione lavorativa.**

Contesto, dunque, fin d'ora l'eventualità che la mia **assenza del giorno \_\_\_\_\_ dovuta a cause a me non imputabili**, venga considerata ingiustificata, sia per quanto sopra indicato, sia perché la norma che prevede l'obbligo del possesso e dell'esibizione della Certificazione verde Covid-19 quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro è del tutto illegittima, perché in contrasto sia con la Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 35 e 36 Cost.), sia con il Regolamento Europeo n. 953/2021.

Firma \_\_\_\_\_

Per ricevuta (firma dell'incaricato della verifica)

\_\_\_\_\_

Spett.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*A mezzo PEC*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ ottobre 2021

**Oggetto: Offerta della prestazione lavorativa**

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ (C.F. \_\_\_\_\_), dipendente di codesta Azienda/Ente, comunico di non essere in possesso per il giorno \_\_\_\_\_ della Certificazione verde Covid-19 che il D.L. n. 127/2021 richiede ai fini dell'accesso al luogo di lavoro a partire dal 15 ottobre 2021, poiché non mi è stato possibile trovare alcuna struttura, laboratorio o farmacia che mi facesse il tampone ai fini dell'emissione della suddetta Certificazione; per tale ragione il giorno \_\_\_\_\_ non mi è possibile accedere al luogo di lavoro, poiché qualora lo facessi incorrerei nelle pesanti sanzioni previste dal suddetto D.L. n. 127/2021.

Ciononostante **offro la mia prestazione lavorativa e mi dichiaro disponibile a svolgere le mie mansioni come previste dal contratto di lavoro sottoscritto.**

Qualora codesta Azienda/Ente intenda avvalersi, per il giorno \_\_\_\_\_, della mia prestazione lavorativa che offro formalmente, vista l'impossibilità di accedere al luogo di lavoro per cause a me non imputabili, in ossequio ai principi di correttezza e di buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro, al fine di preservare gli interessi dell'Azienda/Ente, **sono disponibile a renderla anche in modalità di lavoro agile.**

Al riguardo, **resto in attesa di comunicazioni.**

In considerazione di quanto sopra, evidenzio che, qualora codesta Azienda/Ente rifiutasse la mia offerta di svolgere la prestazione con modalità di lavoro agile, non potrò considerarmi per il giorno \_\_\_\_\_ assente ingiustificato (senza diritto alla retribuzione, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro) come prevede il D.L. n. 127/2021, perché **il mancato possesso della Certificazione verde Covid-19 è dovuto a cause indipendenti dalla mia volontà**, e ciononostante ho **offerto la mia prestazione lavorativa anche in modalità di lavoro agile**, che l'Azienda/Ente ha rifiutato.

Contesto, dunque, fin d'ora l'eventualità che, a fronte del rifiuto dell'Azienda/Ente della prestazione in modalità di lavoro agile, la mia **assenza del giorno \_\_\_\_\_ dovuta a cause a me non imputabili**, venga considerata ingiustificata, ciò anche perché la norma che prevede l'obbligo del possesso e dell'esibizione della Certificazione verde Covid-19 quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro è del tutto illegittima, perché in contrasto sia con la Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 35 e 36 Cost.), sia con il Regolamento Europeo n. 953/2021.

Firma \_\_\_\_\_

Per ricevuta (firma dell'incaricato della verifica)

\_\_\_\_\_