Gli Approfondimenti della
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

APPROFONDIMENTO DEL **23/09/2021**

La bussola per il Green pass nei luoghi di lavoro

PREMESSA

Con il decreto legge 21 settembre 2021, n. 127, il Governo vara le misure per la diffusione del Green pass presso qualsiasi luogo di lavoro, sulla scorta di quanto già previsto per il settore sanitario e scolastico. Le misure entrano in vigore dal 15 ottobre e sono dichiarate efficaci fino al 31 dicembre 2021, data dell'attuale termine di cessazione dello stato di emergenza.

L'introduzione dei nuovi obblighi interessa sia il settore pubblico sia quello privato, è destinata alla prevenzione della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 e riguarda tutti i luoghi di lavoro e il personale che vi accede, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro svolto.

Le violazioni fanno scattare sanzioni a carico dei datori di lavoro che omettano i controlli prescritti, ma anche in capo ai lavoratori che dovessero violare le prescrizioni datoriali, da formalizzare entro il 15 ottobre 2021.

1. IMPIEGO DEL GREEN PASS NEL SETTORE PUBBLICO

1.1 Natura e durata dell'obbligo

Il decreto prevede il possesso e l'esibizione su richiesta della certificazione verde Covid-19 (comunemente chiamato *Green pass*), di cui all'art. 9, comma 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2021.
L'obbligo entra in vigore il 15 ottobre 2021, fino al 31 dicembre 2021, termine previsto per la cessazione dello stato di emergenza.

1.2 Soggetti destinatari dell'obbligo

La previsione espressa nel provvedimento riguarda il personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, personale di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo, 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.
In ogni caso, l'obbligo di possesso ed esibizione del *Green pass* si applica 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.

1.3 Esclusione

Sono esclusi dall'obbligo i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.

1.4 Oneri di controllo

Sono i datori di lavoro a dover verificare il rispetto delle prescrizioni obbligatorie, onere che incombe contemporaneamente anche sui datori di lavoro dei soggetti esterni, ad esempio in caso di appalto.
A tal fine i datori di lavoro sono chiamati ad individuare proprie modalità operative per l'organizzazione delle premesse verifiche, che possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione del *Green pass*. A questi adempimenti formali è richiesto che si provveda entro il 15 ottobre, *dies a quo* per l'efficacia della misura in discorso.

1.5 Mancato possesso della certificazione e conseguenze

Il personale individuato dal comma 1 dell'art. 9-*quinquies*, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risulti privo della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente

ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque non oltre il 31 dicembre 2021, in ogni caso senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Durante l'assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

1.6 Violazione degli obblighi e sanzioni

La violazione degli obblighi di controllo dell'accesso, e comunque la mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto del 15 ottobre 2021, è punita ai sensi dell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9 del D.L. n. 19/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 35/2020, che prevede sanzioni da un minimo di 400 a un massimo di 1.000 euro. Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti, la sanzione è stabilita da 600 a 1.550 euro.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

1.7 Titolari di cariche elettive o istituzionali

Il descritto regime si applica inoltre ai soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice, con l'eccezione evidentemente dei riferimenti alle prestazioni lavorative.

1.8 Organi costituzionali

L'applicabilità delle norme sul *Green pass* agli organi costituzionali, pur estesa a questi ultimi, è soggetta ad uno specifico adeguamento da parte loro, facoltà che deve ritenersi quale espressione della riconosciuta speciale autonomia.

2. IMPIEGO DEL GREEN PASS NEGLI UFFICI GIUDIZIARI

2.1 Natura e durata dell'obbligo

Il decreto prevede il possesso e l'esibizione su richiesta della certificazione verde Covid-19 (c.d. *Green pass*), di cui all'art. 9, comma 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2021, ai fini dell'accesso agli uffici giudiziari.

L'obbligo entra in vigore il 15 ottobre 2021, fino al 31 dicembre 2021, termine previsto per la cessazione dello stato di emergenza.

2.2 Soggetti destinatari dell'obbligo

Magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, avvocati e procuratori dello Stato, componenti delle commissioni tributarie, magistrati onorari.

2.3 Mancato possesso della certificazione e conseguenze

L'assenza dall'ufficio a causa del difetto di possesso o esibizione del *Green pass* è considerata assenza ingiustificata.

2.4 Esclusione

Le prescrizioni relative agli uffici giudiziari non si applicano agli avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, testimoni e parti del processo.

3. IMPIEGO DEL GREEN PASS NEL SETTORE PRIVATO

3. 1 Natura e durata dell'obbligo

Il decreto prevede il possesso e l'esibizione su richiesta della certificazione verde COVID-19 (c.d. *Green pass*), di cui all'art. 9, comma 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 87/2021.
L'obbligo entra in vigore il 15 ottobre 2021, fino al 31 dicembre 2021, termine previsto per la cessazione dello stato di emergenza.

3.2 Soggetti destinatari dell'obbligo

È obbligato chiunque svolga una attività lavorativa, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è posta in essere. L'obbligo incombe su tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni.

3.3 Esclusione

Non sono inclusi nel novero degli obbligati i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.

3.4 Oneri di controllo

Sono i datori di lavoro a dover verificare il rispetto delle prescrizioni obbligatorie, onere che incombe contemporaneamente anche sui datori di lavoro dei soggetti esterni, ad esempio in caso di appalto.
A tal fine i datori di lavoro sono chiamati a individuare proprie modalità operative per l'organizzazione delle premesse verifiche, che possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione del *Green pass*. A questi adempimenti formali è richiesto che si provveda entro il 15 ottobre, *dies a quo* per l'efficacia della misura in discorso.

3.5 Mancato possesso della certificazione e conseguenze

I lavoratori individuati dal comma 1 dell'art. 9-*septies*, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati, fino alla presentazione della certificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, in ogni caso senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con meno di quindici dipendenti, 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, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

3.6 Violazione degli obblighi e sanzioni

La violazione degli obblighi di controllo dell'accesso, e comunque la mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto del 15 ottobre 2021, è punita ai sensi dell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9 del D.L. n. 19/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 35/2020, che prevede sanzioni da un minimo di 400 ad un massimo di 1.000 euro. Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti, la sanzione è stabilita da 600 a 1.550 euro.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

4. OSSERVAZIONI E QUESTIONI APPLICATIVE

Emerge un quadro generale per cui **il mancato possesso del *Green pass***, quando dichiarato spontaneamente dal lavoratore o verificato all'accesso sul luogo di lavoro per effetto dei controlli che i datori di lavoro sono chiamati ad organizzare sistematicamente entro il 15 ottobre – anche nominando i preposti – **non ha alcuna ricaduta sanzionatoria sui lavoratori**. Neppure dal punto di vista del rilievo disciplinare interno, espressamente escluso dal D.L. n. 127/2021. Viceversa, la circostanza che sia sanzionato in via amministrativa l'accesso, in violazione degli obblighi premessi dal decreto, induce a ritenere la punibilità, che in tal caso ha come obiettivo sia la scarsa diligenza datoriale nei controlli, sia quella dei lavoratori, sui quali comunque incombe l'obbligo di possesso, oltre che di esibizione della certificazione, pena il sostanziale divieto di accesso ai luoghi di lavoro.

L'obbligo di possesso ed esibizione del *Green pass*, inoltre, **è escluso per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale**. Tuttavia il *Green pass* è ottenibile anche con l'effettuazione del tampone, ed è rilasciato anche ai soggetti guariti dal contagio. Appare perciò opportuno che vengano chiarite tali condizioni, anche con la circolare del Ministero della Salute che la stessa norma preannuncia ai fini della definizione dei criteri per la certificazione della suddetta esenzione.

Rispetto alle versioni del testo "ufficiale" relativo ai lavori sul decreto n. 127/2021, **scompare il riferimento alla sospensione dei lavoratori privi di *Green pass***, con l'eccezione e i limiti previsti dal settimo comma dell'introdotto art. 9-*septies* per i datori di lavoro privati che occupano meno di quindici dipendenti. Dal punto di vista pratico la scelta risolve qualche problema di inquadramento dei periodi precedenti alla declaratoria di sospensione ed evita le criticità scaturenti dalla necessità di comunicare il provvedimento di sospensione da parte del datore di lavoro, con tutte le problematiche connesse alla ricezione della comunicazione, della prova della stessa, etc., che mal si coniugano con la necessità dell'immediatezza richiesta dall'esigenza di prevenire la diffusione dell'infezione.

Ancora, il testo licenziato e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, vede **espunta la possibilità che per i magistrati l'assenza ingiustificata** per mancanza del *Green pass* **possa essere suscettibile di rilievo anche ai fini della decadenza dall'incarico**, prima prevista dalle bozze circolate, che facevano riferimento espresso all'art. 127, comma 1, lett. c), del D.P.R. n. 3/1957.

L'art. 9-*quinquies* con riferimento ai **soggetti obbligati all'attuazione delle misure** in esame e alla verifica della loro corretta applicazione, richiama la figura del **datore di lavoro**, onerato tra l'altro della necessità della individuazione formale dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi premessi dalla stessa norma. È evidente che il concetto di "datore di lavoro" nella pubblica amministrazione è soggetto ad una qualificazione *sui generis*, per effetto della quale un riferimento così indefinito richiederebbe una ulteriore specificazione, come accade ad esempio con l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che assegna ai dirigenti tali funzioni, il cui richiamo in sede di chiarimenti attuativi potrebbe essere opportuno.

Tutti gli oneri di controllo sono ricondotti alla figura del *"datore di lavoro"* anche per il settore privato. Tuttavia, è pacifico, la norma si applica *"a chiunque svolge una attività lavorativa"*, pertanto anche ai **lavoratori autonomi**. *Ergo,* **non è chiaro a chi spetti il controllo** nel caso di accesso sul luogo di lavoro da parte di un lavoratore autonomo (ad esempio l'idraulico presso l'abitazione o nel rapporto di collaborazione domestica). La questione ha un suo rilievo con riferimento alla imputabilità delle sanzioni previste dal comma 9 dell'art. 9-*septies*, posta la responsabilità dei singoli lavoratori, sui quali incombe comunque l'onere di osservare la prescrizione del possesso della certificazione ai fini dell'accesso al luogo dove è resa la prestazione lavorativa.

Per le **imprese con meno di quindici dipendenti** la **sospensione** è possibile **dopo il quinto giorno dalla mancata presentazione del *Green pass***, per un periodo massimo di dieci giorni rinnovabili una sola volta. Pertanto appare potersi dedurre che il provvedimento di sospensione è legittimo soltanto laddove sussista un contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione. Considerato che quest'ultimo non potrà avere una durata massima superiore a venti giorni, compreso l'unico rinnovo consentito, è auspicabile un chiarimento governativo sul tema, considerato che, allo stato, alla luce della previsione speciale in discorso, non pare potersi dare corso a un rapporto sostitutivo superiore a tale periodo massimo.

Il **controllo della certificazione** per l'accesso ai luoghi di lavoro può essere fatto anche a campione. È evidente, comunque, che un controllo diffuso e incondizionato

garantirebbe migliori margini di sicurezza. Tuttavia, tale controllo – quotidiano – potrebbe richiedere un dispendio di tempo ed energie significativo, soprattutto per le realtà piccole o medio-piccole. Sarebbe pertanto opportuno, ai fini applicativi, riconoscere la possibilità di rilevare al primo controllo, la data di scadenza della certificazione, fornendo all'interessato idonea informativa ed acquisendo il necessario consenso, ai fini della conformità con i diritti connessi al trattamento dei dati personali, in modo da evitare la reiterazione di controlli identici. Anche prescrivendo la necessità che tale operazione faccia parte delle modalità operative che si richiede di attuare entro il 15 ottobre.

IL QUADRO DELLE MISURE

SETTORE PUBBLICO		
	Descrizione	**Riferimento normativo nel D.L. n. 127/2021**
SOGGETTI OBBLIGATI AL POSSESSO E, SU RICHIESTA, ALL'ESIBIZIONE DELLA CERTIFICAZIONE VERDE	Personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; personale di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo, delle Autorità amministrative indipendenti, di Consob, di Covip, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale	Articolo 9-*quinquies* Comma 1
	Tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.	Articolo 9-*quinquies* Comma 2
	Soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice. A tali soggetti si applicano le disposizioni di cui ai commi 1, 3, 4, 5 e 8, salvo quanto previsto al comma 12.	Articolo 9-*quinquies* Comma 11
LUOGHI DI LAVORO OVE SI EFFETTUA LA VERIFICA	Accesso nei luoghi in cui il predetto personale (di cui al comma 1 e 11) svolge l'attività lavorativa nell'ambito del territorio nazionale.	Articolo 9-*quinquies* Comma 1
SOGGETTI ESENTATI	Soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.	Articolo 9-*quinquies* Comma 3
SOGGETTI OBBLIGATI ALLA VERIFICA	I datori di lavoro del personale di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2.	Articolo 9-*quinquies* Comma 4, primo periodo

	Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.	Articolo 9-*quinquies* Comma 4, secondo periodo
MODALITÀ OPERATIVE	I datori di lavoro di cui al comma 4, primo periodo, definiscono entro il 15 ottobre 2021 le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Le verifiche delle certificazioni verdi Covid-19 sono effettuate con le modalità indicate dal D.P.C.M. adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10. Potranno essere adottati linee guida da parte del Governo per una omogenea definizione delle modalità organizzative. Per le Regioni e gli enti locali le linee guida, ove adottate, sono definite d'intesa con la Conferenza unificata.	Articolo 9-*quinquies* Comma 5
AFFIDAMENTO INCARICO	I datori di lavoro di cui al comma 4, primo periodo, individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2.	
ORDINAMENTI DEGLI ORGANI COSTITUZIONALI	Gli organi costituzionali, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al presente articolo.	Articolo 9-*quinquies* Comma 12
MANCANZA DELLA CERTIFICAZIONE	Il personale di cui al comma 1, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risulti privo della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato.	Articolo 9-*quinquies* Comma 6
ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE	Fino alla presentazione della certificazione verde e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, il lavoratore risulta assente ingiustificato senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.	
SANZIONI	L'accesso del personale ai luoghi di lavoro di cui al cui al comma 1, in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 8 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.	Articolo 9-*quinquies* Comma 7

	In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 *(verifica della Certificazione da parte dei datori di lavoro)*, di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto *(15 ottobre)*, nonché per la violazione di cui al comma 7 *(accesso del personale in assenza di certificazione)*, si applica l'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-*bis*, del decreto legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. Per le violazioni di cui al comma 7, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 è stabilita in euro da 600 a 1.500.	Articolo 9-*quinquies* Comma 8
	Le sanzioni di cui al comma 8 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 8 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.	Articolo 9-*quinquies* Comma 9
ONERI A CARICO DELLA FINANZA PUBBLICA	Le amministrazioni di cui al comma 1, provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.	Articolo 9-*quinquies* Comma 13

SETTORE PRIVATO		
	Descrizione	**Riferimento normativo nel D.L. n. 127/2021**
SOGGETTI OBBLIGATI AL POSSESSO E, SU RICHIESTA, ALL'ESIBIZIONE DELLA CERTIFICAZIONE VERDE	Chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato.	Articolo 9-*septies* Comma 1
	Tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.	Articolo 9-*septies* Comma 2
LUOGHI DI LAVORO OVE SI EFFETTUA LA VERIFICA	Accesso nei luoghi in cui l'attività lavorativa (del comma 1) è svolta.	Articolo 9-*septies* Comma 1
SOGGETTI ESENTATI	Soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.	Articolo 9-*septies* Comma 3

SOGGETTI OBBLIGATI ALLA VERIFICA	I datori di lavoro dei soggetti indicati al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2.	Articolo 9-*septies* Comma 4, primo periodo
	Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.	Articolo 9-*septies* Comma 4, secondo periodo
MODALITÀ OPERATIVE	I datori di lavoro di cui al comma 1 definiscono entro il 15 ottobre 2021 le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Le verifiche delle certificazioni verdi Covid-19 sono effettuate con le modalità indicate dal D.P.C.M. adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.	Articolo 9-*septies* Comma 5
AFFIDAMENTO INCARICO	I datori di lavoro di cui al comma 1 individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2.	
MANCANZA DELLA CERTIFICAZIONE	I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati.	Articolo 9-*septies* Comma 6 e Comma 7
ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE	Fino alla presentazione della certificazione verde e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, il lavoratore risulta assente ingiustificato senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.	
LAVORATORI IN SOSTITUZIONE	Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, 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, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.	Articolo 9-*septies* Comma 7

SANZIONI	L'accesso di lavoratori nei luoghi di lavoro di cui al cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 9 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.	Articolo 9-*septies* Comma 8
	In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 *(verifica della Certificazione da parte dei datori di lavoro)*, di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto *(15 ottobre)*, nonché per la violazione di cui al comma 8 *(accesso del personale in assenza di Certificazione)*, si applica l'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-*bis*, del decreto legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. Per le violazioni di cui al comma 7, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto legge n. 19 del 2020 è stabilita in euro da 600 a 1.500.	Articolo 9-*septies* Comma 9
	Le sanzioni di cui al comma 9 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.	Articolo 9-*quinquies* Comma 10

A cura di:
Paola Martinucci
Pasquale Staropoli