

*RUNDSCHREIBEN AN DIE  
KUNDEN*

**Ausdehnung der Pflicht zum “*green  
pass*”  
auf alle Angestellten im Privatsektor -  
Art. 3 DL 21.9.2021 Nr. 127 -  
Wirksamkeit ab dem 15.10.2021**

## 1 VORBEMERKUNG

Art. 3 DL 21.9.2021 Nr. 127 führt den neuen Art. 9-*septies* in DL 22.4.2021 Nr. 52 ein und sieht die Pflicht für alle in der Privatwirtschaft Tätigen vor – unabhängig davon, ob sie Angestellte sind oder nicht –, die "certificazione verde COVID-19" (also den sogenannten "green pass") zu besitzen und vor Arbeitsantritt vorzulegen.

Durch die besprochene Pflicht werden im Übrigen die bereits bestehenden Protokolle und Leitlinien im Zusammenhang mit COVID-19 nicht hinfällig.

## 2 DAUER

Die Pflicht zum *green pass* für den Zugang zum Arbeitsplatz gilt ab dem 15.10.2021 und bis zum 31.12.2021 – also bis zu jenem Tag, an dem vorbehaltlich weiterer Verlängerungen der Notstand im Zusammenhang mit Covid-19 aufgehoben werden sollte.

## 3 ANWENDUNGSBEREICH

Die besprochene Pflicht gilt für alle Personen, die im Privatsektor tätig sind, unabhängig davon, ob es sich um Angestellte oder um sonstige Formen der Mitarbeit wie etwa Freiwillige, Freiberufler, Auszubildende etc. handelt, und auch für häusliche Mitarbeiter.

### **Ausnahmen**

Die besprochene Pflicht gilt für jene Personen nicht, welche aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können bzw. sollten und dies auch entsprechend belegen können ("soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica").

Auch Mitarbeiter, welche ihre Arbeitsleistung ausschließlich im *smart working* erbringen, brauchen keinen *green pass*, nachdem diese Zertifizierung nur für den Zugang zum Arbeitsplatz gilt. Eine missbräuchliche Verwendung solcher Arbeitsformen („lavoro agile“) ist jedoch verboten.

## 4 PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Die Pflicht zum *green pass* für die Angestellten bringt auch Pflichten für den Arbeitgeber mit sich. Art. 9-*septies* Abs. 4 DL 52/2021 sieht vor, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist zu prüfen, ob seine Angestellten und Mitarbeiter effektiv den Green Pass haben.

DPCM 12.10.2021 führt in diesem Zusammenhang den neuen Buchst. h) in Abs. 2 Art. 13 DPCM 17.6.2021 ein und sieht ausdrücklich vor, dass die privatrechtlichen, aber auch die öffentlichen Arbeitgeber und ihre Bevollmächtigten kontrollieren müssen, ob ihre Angestellten und Mitarbeiter effektiv über einen Green Pass verfügen, wenn sie den Arbeitsplatz betreten.

Bis zum 15.10.2021 müssen die Arbeitgeber:

- Die "operativen Modalitäten" für die Organisation dieser Kontrollen festlegen, die auch stichprobenartig sein können, aber jedenfalls im Moment des Zugangs zum Arbeitsplatz erfolgen sollten;
- Und die Personen benennen, welche dafür zuständig sind.

Jeder Betrieb kann die Kontrollen autonom organisieren und muss dabei die geltenden Bestimmungen zum Datenschutz und die Bestimmungen ex DPCM 17.6.2021 einhalten (diese Verordnung definiert die Regeln für die entsprechenden Kontrollen in jenen Bereichen, wo sie bereits vorgeschrieben sind).

DPCM 12.10.2021 ergänzt auch Art. 13 DPCM 17.6.2021 und verfügt, dass den Arbeitgebern vom Gesundheitsministerium spezifische Instrumente ("funzionalità") zur Verfügung gestellt werden

sollen, die in Anlage H zum besprochenen DPCM definiert werden, um „tägliche und automatisierte“ Kontrollen zu ermöglichen, ohne dabei persönliche und sonstige Daten zu verbreiten, welche in diesem Zusammenhang gesammelt und/oder verarbeitet werden, und zwar auf der „Piattaforma nazionale-DGC“.

Im Sinne von Art. 9-*octies* DL 52/2021, wie eingeführt von Art. 3 Abs. 1 DL 8.10.2021 Nr. 139, kann der Arbeitgeber vom Angestellten verlangen, präventiv mitzuteilen, ob er über einen Green Pass verfügt, sofern „spezifische Bedürfnisse organisatorischer Natur“ vorliegen, welche dies rechtfertigen.

## **5 AUSWIRKUNGEN DES FEHLENS EINES GREEN PASS**

Art. 9-*septies* DL 52/2021 sieht vor, dass die Personen, welche nicht über einen Green Pass verfügen, bis zur Vorlage desselben als “unentschuldigt vom Arbeitsplatz abwesend ” zu betrachten sind, und dies gegebenenfalls bis zum 31.12.2021, aber ohne weitere disziplinarische Auswirkungen; die betreffenden Personen verlieren auch nicht das Anrecht auf die Fortführung ihres Arbeitsvertrags. Die Tage, an denen sie im Sinne der besprochenen Bestimmungen unentschuldigt vom Arbeitsplatz abwesend sind, verleihen kein Anrecht auf Ferien und werden auch nicht zum Dienstalter hinzugerechnet.

Für die Tagen, an denen die Mitarbeiter im Sinne der besprochenen Bestimmungen unentschuldigt vom Arbeitsplatz abwesend sind, ist ihnen kein Lohn noch irgendeine andere Vergütung geschuldet, auch nicht im Hinblick auf die Sozialbeiträge.

Mitarbeiter, welche bereits Anrecht auf den Green Pass hätten, denen er aber noch nicht ausgestellt wurde (z.B. bei Impfung kurz vor dem Zugang zum Arbeitsplatz), können bei Vorlage entsprechender Bescheinigungen durch den Sanitätsbetrieb, die Apotheken etc. ihre Arbeit antreten.

### ***Unternehmen mit weniger als 15 Angestellten***

Für Unternehmen mit weniger als 15 Angestellten wird vorgesehen, dass der Arbeitgeber den Angestellten nach fünf Tagen Abwesenheit suspendieren kann, und zwar für jenen Zeitraum, für den der Arbeitsvertrag für die Person gilt, welche den betreffenden Mitarbeiter ersetzt, jedoch maximal für 2 mal zehn Tage, und in jedem Fall nur bis zum 31.12.2021.

Eine Entlassung der betreffenden Mitarbeiter oder auch nur entsprechende Disziplinarmaßnahmen sind somit ausdrücklich ausgeschlossen.

## **6 STRAFEN**

### **6.1 STRAFEN FÜR DEN ANGESTELLTEN**

Betrifft ein Angestellter den Arbeitsplatz ohne Green Pass, so werden folgende Strafen verfügt:

- eine Verwaltungsstrafe von 600,00 bis zu 1.500,00 Euro; sie wird vom Präfekten nach Meldung durch den Arbeitgeber verhängt;
- und Disziplinarmaßnahmen durch den Arbeitgeber nach Maßgabe der entsprechenden Regelungen in den Betrieben.

### **6.2 STRAFEN FÜR DEN ARBEITGEBER**

Arbeitgeber, welche die vorgesehenen Kontrollen nicht durchführen oder aber die “operativen Modalitäten ” für ihre Durchführung nicht festlegen, unterliegen im Sinne von Art. 4 Abs. 1, 3, 5 und 9 DL 19/2020 einer Strafe von 400,00 bis 1.000,00 Euro.

### ***Stichprobenkontrollen***

Betriebe, welche die Kontrollen nur stichprobenartig durchführen, können – sofern behördlich festgestellt wird, dass sich Angestellte ohne *green pass* am Arbeitsplatz aufgehalten haben – dennoch nicht bestraft werden, wenn sie „angemessene“ operative Modalitäten für die Durchführung der Kontrollen definiert und auch umgesetzt haben.