

*RUNDSCHREIBEN AN DIE
KUNDEN*

Pflicht zum *Green Pass* für die Mitarbeiter in der Privatwirtschaft – Einführung des „verstärkten Green Pass“ für die Mitarbeiter über 50 Jahren

1 VORBEMERKUNG

Art. 3 DL 21.9.2021 Nr. 127; umgewandelt in das Gesetz vom 19.11.2021 Nr. 165, hat den neuen Art. 9-*septies* in DL 22.4.2021 Nr. 52 eingefügt und somit die Pflicht für alle in der Privatwirtschaft Tätigen vorgesehen – unabhängig davon, ob sie Angestellte sind oder nicht –, die "certificazione verde COVID-19" (also den sogenannten "Green Pass") zu besitzen und vor Arbeitsantritt vorzulegen.

Diese Pflicht wurde nun bis zum 31.3.2022 verlängert.

Für die Mitarbeiter unter 50 Jahren ist der "Green Pass base" (also "3G") ausreichend, der auch durch einen negativen Test in den letzten 48 Stunden (72 bei Antigen- bzw. „Schnelltests“) erlangt wird.

Dagegen hat DL 7.1.2022 Nr. vom 15.2.2022 bis zum 15.6.2022 die Pflicht zum sogenannten Green Pass "rafforzato" (also "2G") für Mitarbeiter eingeführt, welche bereits über 50 waren oder es am 8.1.2022 wurden (dem Datum des Inkrafttretens von DL 1/2022); diese Pflicht gilt bis zum 15.6.2022.

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

2 DAUER

Für den Zugang zum Arbeitsplatz gilt somit:

- vom 15.10.2021 bis zum 14.2.2022 die Pflicht zu 3G für alle Mitarbeiter, unabhängig vom ihren Alter;
- vom 15.2.2022 bis zum 31.3.2022 die Pflicht zu 3G für die Mitarbeiter unter 50 Jahren;
- vom 15.2.2022 bis zum 15.6.2022 die Pflicht zu 2G für die Mitarbeiter über 50 Jahren.

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.

Die besprochene Norm hat somit allgemeinen Charakter und für unselbständige wie selbständige 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"). Solange dieser Status anhält, unterliegen diese Mitarbeiter auch keiner Kontrolle, sofern sie die Dokumentation, welche die medizinischen Gründe belegt, dem zuständigen Arzt übermitteln.

Auch für Mitarbeiter über 50 gilt die Pflicht nicht, wenn eine Gefahr für ihre Gesundheit auf der Grundlage einer "nachgewiesenen klinischen Verfassung", die vom Allgemeinarzt oder dem impfenden Arzt bestätigt wird. Im Zeitraum, in dem die Impfung aus diesem Grund verschoben oder ausgesetzt wird, kann der Arbeitgeber den betreffenden Mitarbeitern andere Aufgaben bei gleicher Entlohnung zuteilen.

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 alle übrigen Mitarbeiter, welche sich für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung am Arbeitsplatz aufhalten müssen, auch 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 bzw. mussten 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“.

In Umsetzung von Abs. 10 Buchst. c) dieser Norm wurde auf der Website der INPS das Verfahren „Greenpass50+“ ausgearbeitet und zur Verfügung gestellt, welches über die „Piattaforma nazionale-DGC“ bzw. „PN-DGC“ den Besitz des *Green Pass* am Arbeitsplatz für Betriebe mit mehr als 50 Angestellten und für die öffentlichen Körperschaften (mit Ausnahme der Schulen) ermöglicht, welche dem „NoiPA“-Programm nicht beigetreten sind; diese Einschränkung gilt jedoch nicht für Arbeitgeber, welche die Einhaltung der Impfpflicht im Sinne von Art. 4-*bis* DL 1.4.2021 Nr. 44, umgewandelt in das Gesetz vom 28.5.2021 Nr. 76 durch das Personal, welches in den Strukturen ex Art.1-*bis* DL 44/2021 tätig ist kontrollieren müssen, ebenso wie die Einhaltung der Impfpflicht im Sinne von Art. 4-*ter* derselben Verordnung für die dort angeführten Mitarbeiter (Mitteilung der INPS vom 18.12.2021 Nr. 4529)

Im Sinne von Art. 9-*octies* DL 52/2021, wie eingeführt von Art. 3 Abs. 1 DL 8.10.2021 Nr. 139, umgewandelt in das Gesetz vom 3.12.2021 Nr. 205, kann der Arbeitgeber vom Angestellten verlangen, präventiv mitzuteilen, ob er über einen *Green Pass* verfügt, sofern „spezifische Bedürfnisse organisatorischer Natur“ vorliegen, welche dies rechtfertigen. Die Mitarbeiter können dagegen verlangen, dass sie dem Arbeitgeber eine Abschrift des „*Green Pass*“ übergeben; in diesem Fall sind sie für die gesamte Gültigkeitsdauer der des *Green Pass* von den besprochenen Kontrollen befreit (Art. 9-*septies* Abs. 5 DL 52/2021)

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

gen; 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.

Mitarbeiter über 50

Für die Mitarbeiter über 50 Jahren ist vom 15.2.2022 bis zum 15.6.2022 der Zugang zum Arbeitsplatz ohne *“verstärkten Green Pass”* untersagt. Teilen die Mitarbeiter am Eingang mit, dass sie nicht im Besitz dieses Dokuments sind oder es jedenfalls nicht bei sich haben, so gelten sie als unentschuldigt abwesend, ohne Anrecht auf Entlohnung, aber ohne weitere disziplinarische Auswirkungen; die betreffenden Personen verlieren auch nicht das Anrecht auf die Fortführung ihres Arbeitsvertrags. Dies gilt bis zur Vorlage der entsprechenden Dokumente und jedenfalls nur bis zum 15.6.2022.

Aussetzung des Arbeitsvertrags

Es wird vorgesehen, dass der Arbeitgeber den Angestellten nach fünf Tagen unentschuldigter Abwesenheit suspendieren kann, und zwar für jenen Zeitraum, für den der Arbeitsvertrag für die Person gilt, welche den betreffenden Mitarbeiter ersetzt, jedoch maximal für zehn Tage, welche bis zum 31.2.2022 erneuert werden können, aber ohne weitere disziplinarische Auswirkungen; die betreffenden Personen verlieren auch nicht das Anrecht auf die Fortführung ihres Arbeitsvertrags (Art. 9-*septies* Abs. 7 DL 52/2021).

Im Sinne des letzten Satzes von Abs. 4 Art. 4-*quinquies* DL 44/2021, wie eingefügt durch DL 1/2022, scheint der Zeitraum, in dem die Suspension möglich ist, für Mitarbeiter über 50 bis zum 15.6.2022 zu reichen.

6 STRAFBESTIMMUNGEN

6.1 STRAFEN FÜR DEN MITARBEITER

Betritt 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 im Sinne von DL 127/2021 definiert und auch umgesetzt haben.