



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnittrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 18 ottobre 2021.

Oggetto: Green Pass obbligatori nei luoghi di lavoro AGGIORNAMENTO – DL 139/2021 e DPCM 12 ottobre 2021, FAQ Governo.

Spett.li Clienti,

dopo la ns. NL 45-2021 riguardante il Green Pass nei luoghi di lavoro e a commento dell'emanazione del DL 127/2021, sulla GU 246-2021 sono stati pubblicati due DPCM 12.10.2021 (di cui uno specificamente destinato alla Pubblica Amministrazione) che, almeno nelle intenzioni, intervengono con il fine di integrare la disciplina del Green Pass e fare maggiore chiarezza nella concreta attuazione dei controlli. Il DPCM rivolto alla Pubblica Amministrazione titola infatti: *“Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di ... certificazione verde COVID-19 da parte del personale”*. Da dette linee guida emergono quindi indicazioni che si ritengono utili anche per il settore privato.

Inoltre, il 15 ottobre il Governo ha diffuso nuove FAQ con le quali sono proposte nuove indicazioni sulla gestione degli adempimenti.

Green pass per accesso ai luoghi di lavoro - obbligatorio dal 15.10.2021 riassunto concetti generali

Chi riguarda l'obbligo: lavoratori pubblici e privati (compresi i collaboratori familiari con rapporto di lavoro domestico), i tirocinanti, gli stagisti, i liberi professionisti nei loro studi nonché i volontari che operino in dette strutture di lavoro (si pensi alle amministrazioni ove operano volontari come la CRI, la protezione civile, ecc.). L'obbligo di Green pass non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la Circolare n. 35309 del 4 agosto 2021 del Ministero della salute.

Si ricorda che questa esenzione non opera per gli operatori sanitari (farmacisti, medici, infermieri, assistenza alla poltrona degli Studi odontoiatrici, ecc.) per il cui personale la vaccinazione rimane obbligatoria. Anche in caso di esenzione legata a motivi di salute, detto personale incorre comunque nella sospensione dal lavoro¹ in tutti i casi in cui vengano svolte prestazioni o mansioni “che implicano contatti interpersonali o comportano, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2”. Su questo tema si rinvia alla nostra NL 23/2021 su <http://www.labourconsulting.com/lavoro/06-04-2021-newsletter-23-2021-dl44-del-14-2021-obbligo-vaccinale-e-nuove-misure-di-prevenzione-covid19/>.

¹ Art. 4 del DL 44/2021 convertito con legge di conversione n. 76/2021.

Conseguenze per chi non ha il Green pass: non si potrà accedere all'interno dei luoghi di lavoro e si verrà considerati assenti ingiustificati se non verrà mostrato il Green Pass o se non lo si possiede in fase di controllo. Non vale alcuna dichiarazione sostitutiva o autocertificazione.

Controlli: I datori di lavoro sono tenuti a verificare direttamente o tramite un incaricato formalmente delegato, il rispetto delle prescrizioni di legge. Il controllo avviene con l'App. dedicata "Verifica-C19" (a breve saranno previste modalità ulteriori e diverse per il controllo - anche massivo - dei possessori di Green Pass; per questi nuovi sistemi ne capiremo le potenzialità prossimamente).

I controlli devono essere svolti preferibilmente all'accesso dei luoghi di lavoro, ma sono consentiti anche controlli durante la giornata lavorativa e a campione, sulla base della procedura di verifica che ogni datore di lavoro ha attivato entro il 15 ottobre 2021.

Nel caso l'accertamento sia svolto dopo l'accesso al lavoro, e qualora venga verificata l'assenza del Green Pass il lavoratore andrà allontanato dal posto di lavoro e potrà essere soggetto a procedura disciplinare (oltre che alla segnalazione al Prefetto per l'applicazione della sanzione da 600 A 1.500 €).

Appalti e somministrazione: si conferma che, per i lavoratori in appalto, l'onere di verificare il possesso del Green pass ricade certamente sui propri datori di lavoro (quindi sul committente solo sussidiariamente, ma è sua potestà il controllo degli accessi), mentre i lavoratori in somministrazione saranno controllati dall'utilizzatore (l'agenzia potrà comunque gestire detti controlli presso le proprie sedi e, si ritiene, verificarne il possesso in fase pre-assuntiva).

Assenza ingiustificata e conseguenze sull'aspetto retributivo: le giornate di assenza ingiustificata, al lavoratore non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, intendendosi qualsiasi componente della retribuzione (anche di natura previdenziale) avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario comunque denominato, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio. Si ritiene che al lavoratore assente ingiustificato non vadano garantiti i trattamenti economici normativi della malattia ove questi, già allontanato e "sospeso", faccia giungere al datore un certificato di malattia.

Novità di cui al DL 137/2021

Tale decreto è intervenuto a modificare il DL 127/2021, prevedendo che in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro (es. turni particolari di lavoro, trasferte, complessità organizzative in generale, ecc.) i lavoratori **sono tenuti** a rendere possibile la verifica del Green Pass con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

Novità DPCM 12.10.2021 (in GU del 14.10.2021) contenuti riferibili anche al settore privato

Viene confermato che l'attività di verifica non deve comportare la raccolta dei dati dell'intestatario del Green Pass, in quanto il controllo non costituisce trattamento del dato ai fini privacy (comma 5, dell'articolo 13, del DPCM 17 giugno 2021), fatta salva, tuttavia, la registrazione finalizzata alla gestione amministrativa delle conseguenze del mancato possesso della certificazione.

Vengono previste nuove e alternative modalità per il controllo del Green Pass - diverse dall'utilizzo della APP "Verifica-C19". Tali modalità, in fase di perfezionamento, potranno essere:

- ✓ *l'utilizzo di un pacchetto di sviluppo per applicazioni (Software Development Kit-SDK), rilasciato dal Ministero della Salute con licenza open source, che consente di integrare nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, le funzionalità di verifica della Certificazione verde COVID-19, mediante la lettura del QR code;*
 - ✓ *una interazione, in modalità asincrona, tra la Piattaforma NoiPA, realizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, e la PN-DGC per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 in corso di validità da parte dei dipendenti pubblici degli enti aderenti a NoiPA;*
 - ✓ *una interazione, in modalità asincrona, tra il Portale istituzionale INPS, e la PN-DGC, per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 in corso di validità da parte dei dipendenti dei datori di lavoro, con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA;*
 - ✓ *una interoperabilità applicativa, in modalità asincrona, tra i sistemi informativi di gestione del personale delle amministrazioni pubbliche con almeno 1.000 dipendenti, anche con uffici di servizio dislocati in*
-

più sedi fisiche, e la PN-DGC, per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 in corso di validità da parte dei propri dipendenti.

Novità DPCM 12.10.2021 (in GU del 14.10.2021) con linee guida per Pubblica Amministrazione contenuti che si ritengono utili riferimenti anche per il settore privato

Con tale decreto attuativo sono disposte le “linee guida” per la gestione delle verifiche della certificazione nella Pubblica Amministrazione (FAQ).

Come detto, si ritiene, che i contenuti di tali indirizzi siano utili nella organizzazione dei controlli effettuati anche in ambito privato; di seguito, schematicamente, le principali precisazioni contenute nel DPCM:

- ✓ *non è consentito individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso del Green Pass. Nota dello Studio. **A ns. avviso, nel settore privato, il datore di lavoro può tuttavia concedere lo smart working, prescindendo dal possesso o meno del GP.***
- ✓ *laddove l'accertamento del possesso della certificazione non avvenga all'atto dell'accesso al luogo di lavoro, il controllo, **con cadenza giornaliera**, del green pass del personale dovrà essere svolto a campione in misura pari almeno al **20% di quello presente in servizio e preferibilmente entro la fascia antimeridiana**, assicurando che tale controllo, se a campione, sia effettuato, nel tempo, in maniera omogenea con un criterio di rotazione, su tutto il personale dipendente e, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa;*
- ✓ *non è consentito, in alcun modo, che il lavoratore risultato privo di Green Pass al controllo permanga nella struttura, anche a fini diversi, o che il medesimo sia adibito a lavoro agile in sostituzione della prestazione non eseguibile in presenza, ferma rimanendo la possibilità, per le **giornate diverse da quella che ha determinato l'esito negativo del controllo**, di fruire degli istituti contrattuali di assenza che prevedono comunque la corresponsione della retribuzione (malattia, visita medica, legge 104, congedo parentale, ferie, ecc...). **A ns. avviso, nel settore privato, il lavoratore, una volta risultato assente ingiustificato per assenza del GP, sino a presentazione dello stesso, non potrà inviare un certificato di malattia a copertura dell'assenza post controllo. In linea teorica tuttavia, si ritiene che un periodo di ferie, possa essere concesso al lavoratore, prescindendo dal possesso o meno del GP.***
- ✓ *per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale per motivi di salute, il controllo sarà effettuato mediante lettura del QRcode in corso di predisposizione. In attesa dell'approntamento di tale modalità, il personale esentato trasmetterà la relativa documentazione sanitaria al medico competente e verrà da questi escluso dai controlli.*

FAQ Governo – precisazioni del 14 ottobre 2021

In stretta correlazione alla pubblicazione dei due DPCM, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha reso note – sul proprio sito istituzionale – FAQ che sono rilevabili in modo completo al seguente link

<https://www.governo.it/it/articolo/green-pass-faq-sui-dpcm-firmati-dal-presidente-draghi/18223> .

Di seguito si riportano le risposte che riteniamo più significative, rimandando al link suddetto per una lettura integrale:

- ✓ Per i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e **che ne abbiano diritto**, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, sarà possibile avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta;
- ✓ Il green pass ottenuto a seguito di tampone deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l'orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore;
- ✓ Le aziende potranno essere controllate – al fine di accertare l'adeguamento agli adempimenti imposti dal DL 127/2021 – dagli ispettori del lavoro e dalle aziende sanitarie locali, dei quali si avvalgono i prefetti;
- ✓ Il possesso del green pass è richiesto anche ai lavoratori stranieri ove debbano svolgere la propria attività lavorativa presso aziende o pubbliche amministrazioni italiane.
È possibile utilizzare il personale dell'azienda italiana per le operazioni di carico/scarico, in luogo dell'autotrasportatore straniero.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.
