

Buongiorno.

Ad ulteriore integrazione di quanto già indicato in ordine all'**obbligo del Green Pass** sui luoghi di lavoro di cui al D.L. 127 del 21.09.21 ed in considerazione del susseguirsi di commenti, interpretazioni, dichiarazioni, ecc. (spesso parziali e tra loro in contraddizione; nonché, talvolta, senza fondamento) a causa dei dubbi e della confusione che tale disposizione ha generato, comunichiamo:

1) che, nella serata di lunedì (12 ottobre), il Presidente del Consiglio, Mario Draghi, ha firmato il **DPCM** (di cui alleghiamo il testo integrale) che, integrando il citato D.L., prevede nuove modalità di verifica del possesso del Green Pass ed ha la finalità di rendere disponibili, per i datori di lavoro (pubblici e privati), gli strumenti informatici per consentire una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni;

2) che sono state pubblicate (sul sito www.governo.it) le “risposte alle domande frequenti” (FAQ); che il governo consiglia di consultare e che, pertanto, alleghiamo alla presente;

3) che, sempre il 12 ottobre, il Garante Privacy ha espresso parere favorevole sulle nuove modalità di verifica previste dal DPCM, precisando che:

- l'attività di verifica possa essere effettuata anche attraverso modalità alternative all'App “VerificaC19”;
- l'attività di verifica non dovrà comportare la raccolta di dati (in qualunque forma), ad eccezione di quelli strettamente necessari all'applicazione delle misure derivanti dal mancato possesso della certificazione;
- il sistema utilizzato per la verifica non dovrà conservare il QR code delle certificazioni sottoposte a verifica, né estrarre, consultare, registrare (o comunque trattare) per altre finalità le informazioni rilevate;
- i dipendenti dovranno essere opportunamente informati (dal datore di lavoro) sul trattamento dei dati attraverso una specifica informativa.

Con i suddetti provvedimenti, pertanto, sono state approvate le regole per la gestione dei controlli relativi alla verifica dell'obbligo del Green Pass, nonché diffuse le indicazioni per effettuare le verifiche in maniera automatizzata e nel rispetto della privacy.

In ordine a tali provvedimenti segnaliamo, in particolare, quanto segue.

Una delle principali novità riguarda il **software** (messo a punto dai Ministeri di Salute, Innovazione ed Economia per rispondere alla preoccupazione dei datori di lavoro su chi e come effettuare i controlli) che, attraverso la tessera sanitaria, permetterà di leggere i dati messi a disposizione dal Ministero della Salute per una verifica quotidiana e automatica del Pass.

La certificazione verde potrà essere richiesta al lavoratore anche in **anticipo di non oltre 48 ore** (una misura che risponde alle esigenze organizzative e di pianificazione dei turni “anche in relazione agli obblighi di lealtà e di collaborazione derivanti dal rapporto di lavoro”), ma tale eventuale comunicazione preventiva non fa venire meno l'obbligo di effettuare i controlli (poiché il possesso del Green Pass non può essere oggetto di autocertificazione).

Previsto il **divieto assoluto di conservare il QR code** (rilevato dalle piattaforme digitali o dalle App).

Il Ministero della Salute renderà, a breve, disponibili ai datori di lavoro “specifiche funzionalità” in modo che i controlli quotidiani siano automatizzati. Nel frattempo **l'App Verifica C19 sarà l'unico strumento attivo** e, pertanto, **in una primissima fase non sarà possibile attuare controlli massivi e “anticipati”**. Tale

App rivelerà solo il “possesso” della Certificazione “in corso di validità” (senza specificare “ulteriori informazioni”).

Previsto l'utilizzo di “un pacchetto di sviluppo per applicazioni” rilasciato “dal Ministero della Salute, con licenza open source” che potrà essere integrato “nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione delle presenze”; superando, così, l'App VerificaC19, con l'obiettivo di rendere il controllo dei Green Pass un meccanismo automatico, in modo che da evitare ritardi e code all'ingresso dei luoghi di lavoro

Sono 4 i sistemi di verifica elencati nel DPCM; il più rapido dei quali, destinato ai **datori di lavoro privati**, è quello che **si azionerà attraverso l'INPS** (e si impenna sulla tessera sanitaria e sulla piattaforma nazionale Dgc gestita da Sogei); per cui i delegati al controllo accreditati potranno inserire nel portale INPS, anche massivamente, i codici fiscali dei dipendenti da esaminare e sarà poi l'INPS a inoltrare le richieste alla piattaforma Sogei. In quest'ultima ipotesi, **le verifiche potranno essere effettuate in “anticipo”** (anche per una lunga lista di collaboratori e nel rispetto del limite di 48 ore) e le risposte giungeranno ancor prima dell'effettivo accesso sul luogo di lavoro.

Un'ulteriore possibilità di verifica automatizzata, aperta a datori di lavoro pubblici e privati, è quella del **software da integrare nei tornelli**.

Nelle more “del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi da parte della piattaforma nazionale”, **sarà possibile avvalersi, nel periodo di transizione, 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 che attestano o refertano una delle condizioni necessarie (certificazione, tampone o avvenuta guarigione dal Covid) per il via libera all'ingresso sul posto di lavoro. Le persone sprovviste di Qr Code, ma regolarmente vaccinate o in linea con quanto previsto per ottenere il Green Pass, potranno, quindi, accedere al luogo di lavoro, presentando adeguata documentazione.

Il datore di lavoro deve redigere e diffondere all'interno dell'azienda, prima del 15 ottobre, le linee guida e descrivere le modalità con cui saranno svolti i controlli.

Ricordiamo, inoltre, che l'art. 3 del D.L. 127/2021 prevede **l'obbligo, per tutti coloro che svolgano una attività lavorativa nel settore privato**, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro, **di possedere ed esibire**, su richiesta, la **certificazione verde** ai fini dell'**accesso ai luoghi di lavoro**. Di conseguenza (come riportato nelle FAQ), la verifica del possesso del Green Pass non riguarda solo i dipendenti; bensì tutti coloro che svolgono presso l'azienda un'attività propria (e/o per conto del proprio datore di lavoro) a prescindere dalla tipologia contrattuale in base alla quale tale attività viene prestata, comprese, quindi, le attività svolte, anche sulla base di contratti esterni, a titolo di volontariato, formazione, libera professione, ecc. (Ciò vale, ad esempio, per i corrieri, il personale della ditta delle pulizie, i collaboratori...).

Sarà, naturalmente, nostra cura fornire eventuali ulteriori indicazioni e precisazioni.

Cordiali saluti
a. miggiano

Di seguito le risposte alle domande frequenti sui dpcm riguardanti Green Pass e ambito lavorativo firmati dal Presidente del Consiglio, Mario Draghi.

1. Come devono avvenire i controlli sul green pass dei lavoratori nel settore pubblico e in quello privato?

Ogni amministrazione/azienda è autonoma nell'organizzare i controlli, nel rispetto delle normative sulla privacy e delle linee guida emanate con il dPCM 12 ottobre 2021. I datori di lavoro definiscono 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, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. È opportuno utilizzare modalità di accertamento che non determinino ritardi o code all'ingresso. Nelle pubbliche amministrazioni, laddove l'accertamento non avvenga al momento dell'accesso al luogo di lavoro, esso dovrà avvenire su base giornaliera, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa, potrà essere generalizzato o a campione, purché in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio e con un criterio di rotazione che assicuri, nel tempo, il controllo su tutto il personale dipendente. Oltre all'app "VerificaC19", saranno rese disponibili per i datori di lavoro, pubblici e privati, specifiche funzionalità che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni. Tali verifiche potranno avvenire attraverso:

- l'integrazione del sistema di lettura e verifica del QR code del certificato verde nei sistemi di controllo agli accessi fisici, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, o della temperatura;
- per gli enti pubblici aderenti alla Piattaforma NoiPA, realizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze, l'interazione asincrona tra la stessa e la Piattaforma nazionale-DGC;

- per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, l'interazione asincrona tra il Portale istituzionale INPS e la Piattaforma nazionale-DGC; per le amministrazioni pubbliche con almeno 1.000 dipendenti, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, una interoperabilità applicativa, in modalità asincrona, tra i sistemi informativi di gestione del personale del, e la Piattaforma nazionale-DGC.

2. Come è possibile, per i soggetti che non possono vaccinarsi per comprovati motivi di salute, dimostrare di poter accedere al luogo di lavoro?

I soggetti che, per comprovati motivi di salute, non possono effettuare il vaccino contro il COVID-19, dovranno esibire un certificato contenente l'apposito "QR code" in corso di predisposizione. Nelle more del rilascio del relativo applicativo, il personale esente – previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al medico competente dell'amministrazione di appartenenza – non potrà essere soggetto ad alcun controllo.

3. I soggetti che hanno diritto al green pass ma ne attendono il rilascio o l'aggiornamento come possono dimostrare di poter accedere al luogo di lavoro?

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.

4. Quali provvedimenti deve prendere il datore di lavoro che accerta che il dipendente abbia effettuato l'accesso alla sede di servizio pur essendo sprovvisto di green pass? Quali sanzioni rischia il lavoratore?

Il lavoratore, pubblico o privato, è considerato assente ingiustificato, senza diritto allo stipendio, fino alla presentazione del green pass; nel caso di aziende con meno di 15 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. Nel caso in cui il lavoratore acceda al luogo di lavoro senza green pass, il datore di lavoro deve poi effettuare una segnalazione alla Prefettura ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa. Infatti il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza green pass è soggetto, con provvedimento del Prefetto, a una sanzione amministrativa che va da 600 a 1.500 euro. Vengono poi applicate anche le sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti collettivi di settore. Oltre alla retribuzione, non sarà più versata al lavoratore senza green pass qualsiasi altra componente della retribuzione, anche di natura previdenziale, avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio

5. Da chi devono essere effettuati i controlli sul green pass dei lavoratori che arrivano da società di somministrazione? Dalla società di somministrazione o dall'azienda in cui vengono distaccati?

I controlli devono essere effettuati da entrambe, sia dalla società di somministrazione, sia dall'azienda presso la quale il lavoratore svolge la propria prestazione.

6. I protocolli e le linee guida di settore contro il COVID-19, che prevedono regole sulla sanificazione delle sedi aziendali, sull'uso delle mascherine e sui distanziamenti, possono essere superati attraverso l'utilizzo del green pass?

No, l'uso del green pass è una misura ulteriore che non può far ritenere superati i protocolli e le linee guida di settore.

7. I clienti devono verificare il green pass dei tassisti o degli autisti di vetture a noleggio con conducente?

I clienti non sono tenuti a verificare il green pass dei tassisti o dei conducenti di NCC.

8. I parrucchieri, gli estetisti e gli altri operatori del settore dei servizi alla persona devono controllare il green pass dei propri clienti? E i clienti, devono controllare il green pass di tali operatori?

Il titolare dell'attività deve controllare il pass dei propri eventuali dipendenti ma non deve richiederlo ai clienti, né questi ultimi sono tenuti a chiederlo a chi svolge l'attività lavorativa in questione.

9. È necessario verificare il green pass dei lavoratori autonomi che prestano i propri servizi a un'azienda e che per questo devono accedere alle sedi della stessa?

Sì, tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nelle sedi dell'azienda sono soggetti al controllo.

10. È possibile per il datore di lavoro verificare il possesso del green pass con anticipo rispetto al momento previsto per l'accesso in sede da parte del lavoratore?

Sì. Nei casi di specifiche esigenze organizzative, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni relative al mancato possesso del green pass con il preavviso necessario al datore di lavoro per soddisfare tali esigenze.

11. Quali sanzioni rischia il datore di lavoro che non effettua le verifiche previste per legge?

Il datore di lavoro che non controlla il rispetto delle regole sul green pass è punito con una sanzione amministrativa che va da 400 a 1.000 euro.