

# COVID-19 AGGIORNAMENTO DEL 14 OTTOBRE 2021 - GREEN PASS E LAVORATORI : ECCO TUTTE LE INFORMAZIONI-

Come informato con gli aggiornamenti FENIOF del 20 e 30 settembre 2021, il decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105 (in Gazzetta Ufficiale 23 luglio 2021, n. 175), coordinato con la legge di conversione 16 settembre 2021, n. 126 (GU n.224 del 18-9-2021) ha stato esteso <u>l'obbligo del green pass</u> a tutto il mondo del lavoro, pubblico e privato, a partire dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021. Essendo prossima la scadenza e l'entrata in vigore dell'obbligo suddetto, con questo aggiornamento intendiamo fornire tutti gli aggiornamenti utili sull'argomento beneficiando dei chiarimenti fornitici dalla Confcommercio Nazionale nel webinar di quest'oggi, precisando che, a tutt'ora, vi sono alcuni quesiti ai quali è non solo difficile ma addirittura impossibile rispondere in difetto di adeguate informazioni ministeriali sull'argomento (che confidiamo vengano presto diramate).

#### **PREMESSA**

# Protocolli e Linee Guida

L' introduzione della verifica del green pass non fa venire meno tutte le misure di sicurezza (distanziamento, mascherine etc.) che il datore di lavoro ha adottato e continuerà a mantenere e che sono già previste dai Protocolli Nazionali di Sicurezza e dalle Linee Guida di settore approvate in Conferenza Stato Regioni.

Il Green Pass è previsto quale adempimento obbligatorio per 23 milioni di persone tra le quali i lavoratori della pubblica amministrazione, <u>tutte le aziende private grandi e piccole</u>, tutti i professionisti, i lavoratori autonomi come i tassisti, le baby sitter, le colf e le badanti.

L'obbligo del Green Pass si applica pure «a tutti i soggetti che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni», anche sulla base di contratti esterni.

Per essere esentati l'unica possibilità è data da un certificato medico recante i relativi motivi. Le sanzioni sono severe ed arrivano fino alla sospensione dal lavoro e dallo stipendio.

#### **Il Green Pass**

#### Cos'è?

#### Certificazione che attesta:

- Vaccinazione
- Tampone (molecolare o rapido) negativo nelle 48 h precedenti
- Guarigione da Covid-19 avvenuta nei 6 mesi precedenti

## L'obbligo del Green Pass

 Dal <u>15 ottobre 2021</u> al <u>31 dicembre 2021</u> è fatto obbligo, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato e pubblico, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, il Green Pass

\*\*\*\*

N.B. rimangono valide tutte le prescrizioni precedenti per il contenimento del Covid nei luoghi di lavoro (mascherine, distanziamento ecc.)

Cosa si intende per "luogo di lavoro"? Ogni spazio interno, esterno, accessorio ove vengano richieste le prestazioni del lavoratore.

## Luogo di lavoro

Si può prendere a riferimento l'art. 62 del D.L.vo n. 81/2008,

che stabilisce che

"sono i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché in ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro".

Per mettersi in regola è dunque necessario ottenere il Green Pass che, di norma, viene redatto e consegnato all'avente diritto dopo che sono trascorsi 14 giorni dopo la prima dose di vaccino oppure sottoponendosi a un tampone molecolare (la cui validità però dura massimo 72 ore), o antigenico (la cui validità dura 48 ore).

I test rapidi (antigenici) rimangono a pagamento, anche se a prezzo calmierato di 8 euro per i minori e 15 euro per gli adulti. Saranno invece gratuiti per le persone classificate quali «fragili» esentate dalla vaccinazione con apposita certificazione medica.

Le farmacie sono tenute ad assicurare, sino al 31 dicembre 2021, la somministrazione di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene Sars-CoV-2, secondo le modalità e i prezzi previsti nel protocollo d'intesa che, qualora disatteso, fa scattare sanzioni da euro 1.000 a euro 10.000 e il Prefetto territorialmente competente, tenendo conto delle esigenze della continuità del servizio di assistenza farmaceutica, può disporre la chiusura dell'attività per una durata non superiore a cinque giorni.

### SE UN LAVORATORE HA CONTRATTO IL COVID

Se il lavoratore contrae il Sars-CoV-2 dopo la seconda dose di vaccino, l'aver contratto il virus vale come terza dose: in questo caso il green pass è valido dodici mesi. Se invece ci si ammala di Covid «oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino» è rilasciato il Green Pass e «ha validità di dodici mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione».

Con il suddetto intervento normativo il governo ha modificato la norma che prevedeva il rilascio del green pass (con la durata di dodici mesi) per chi è stato malato e si sottopone a una sola dose di vaccino. Precedentemente dovevano passare 14 giorni dal giorno della prima dose mentre con il nuovo provvedimento le due settimane di attesa non sono più necessarie: chi ha contratto il virus e dopo la malattia fa la prima dose di vaccino, non deve più aspettare e può ottenere subito il rilascio della certificazione verde.

#### COSA DEVONO FARE LE IMPRESE FUNEBRI

# Entro il 15 ottobre 2021:

- definire le modalità operative della verifica del possesso di GP
- individuare, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni

La prima cosa da fare dunque, entro il 15 ottobre, è di incaricare formalmente una o più persone alle quali affidare gli incarichi dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni. L'incarico è bene redigerlo per iscritto (anche se non è un esplicito obbligo di legge ma rappresenta una cautela in caso di controlli). Nel caso l'incarico sia affidato a soggetti esterni è obbligatorio una formale incarico scritto. Una volta individuati i soggetti incaricati ai controlli è necessario affiggere in azienda o consegnare a tutti i dipendenti le modalità operative per la verifica del possesso e validità del GreenPass, così come previsto in ogni singola azienda, informando su quali siano i soggetti preposti alle verifiche e contestazione delle eventuali sanzioni.

I soggetti incaricati delle verifiche devono esercitare tale funzione non solo nei confronti dei dipendenti ma anche dei fornitori o professionisti esterni. Si specifica che la norma sull'obbligo di certificazione è estesa ai consulenti che al momento dell'ingresso negli uffici e nelle aziende devono esibire la certificazione verde.

# I controlli

# Devono essere effettuati:

- · da soggetti formalmente individuati
- prioritariamente, ove possibile, all'accesso dei luoghi di lavoro
- · anche a campione
- con l'utilizzo dell'app Verifica C19

\*\*\*

Per i lavoratori con contratti esterni, sia dal soggetto responsabile del luogo dove è eseguita la prestazione sia dai rispettivi datori di lavoro

E' bene che i controlli siano effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche con il criterio del campione e per fare ciò è necessario che ogni impresa funebre individui, ad opera del titolare o responsabile, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni. Per chi effettua prestazioni esterne il controllo spetta al proprio datore di lavoro.

# SE UN DIPENDENTE NON VUOLE VACCINARSI E NON HA IL GREEN PASS Conseguenze

- I dipendenti che non accedono al luogo di lavoro perché privi del Green Pass sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione del Pass e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.
- Durante il periodo di assenza non è dovuta la retribuzione ma non vi sono conseguenze disciplinari e il lavoratore ha diritto alla conservazione del rapporto di lavoro
- Il divieto di conseguenze disciplinari viene meno per i lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro senza Green Pass eludendo i controlli

Per i lavoratori non adempienti sono previste misure sanzionatorie.

Essi verranno sospesi dal lavoro e senza retribuzione (ivi compreso ogni altro compenso o emolumento comunque denominato) se si presenteranno sul posto di lavoro sprovvisti di Green Pass in quanto il dipendente senza passaporto vaccinale è da considerarsi assente ingiustificato e, a decorrere dal quinto giorno di assenza (l'assenza ingiustificata viene rilevata sin dal primo giorno), il rapporto di lavoro è sospeso fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque non oltre il 31 dicembre 2021. In ogni caso va detto che la sospensione non genera conseguenze disciplinari ed il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che viola l'obbligo recandosi al lavoro rischia la sanzione da 600 a 1.500 euro.

I datori di lavoro che non dispongono controlli e verifiche rischiano una sanzione da 400 a 1.000 euro. E se un datore di lavoro esercita l'attività di controllo a campione e, in sede di verifica, dovesse riscontrare la presenza in azienda di un lavoratore privo di Green Pass? Il lavoratore va immediatamente allontanato dall'azienda ed è plausibile l'applicazione delle misure discipinari nei confronti del dipendente.

# Conseguenze

Per le imprese che occupano <u>meno di 15 dipendenti</u>, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata di un dipendente, il datore di lavoro può:

Sospendere il lavoratore per una durata corrispondente a quella del contratto a termine stipulato per la sua sostituzione e, comunque, per un periodo non superiore a 10 giorni <u>rinnovabile</u> per una sola volta e non oltre il 31 dicembre 2021

Nelle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) è dunque possibile sostituire il dipendente sospeso per assenza del Green Pass: dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione (ma, va ribadito, dal primo giorno si è assenti ingiustificati), il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto del dipendente in sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, e non oltre il 31 dicembre 2021.

# CONTROLLI ORGANI ISPETTIVI

Il Prefetto assicura l'esecuzione delle misure di contenimento e dei controlli nei luoghi di lavoro avvalendosi del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, limitatamente alle sue competenze sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

# Sanzioni amministrative

#### Al datore

- Il Prefetto dispone una sanzione da 400 a 1.000 euro ai datori che:
- Non ottemperano all'obbligo di verifica
- Non definiscono entro il 15/10 le modalità organizzative per i controlli

#### Al lavoratore

 Il Prefetto dispone una sanzione da 600 a 1.500 ai lavoratori che: Accedono al luogo di lavoro senza possedere ed esibire il Green Pass

Poiché la finalità della norma non è quella di sanzionare ma di consentire l'applicazione di misure atte a limitare la pandemia, confidiamo che gli enti ispettivi (le cui modalità tutt'ora non sono note) non applichino le azioni di verifica in modo capzioso ma collaborativo con le aziende comprendendo le difficoltà derivanti dall'applicazione della norma in determinate aziende o organizzazioni.

Copia della L 126/2021 e del Decreto Legge 105/2021 sono scaricabili dal sito della FENIOF a questi indirizzi:

http://www.feniof.it/wordpress/wp-content/uploads/2020/11/DI\_greenpass\_16\_9\_21.pdf

http://www.feniof.it/wordpress/wp-content/uploads/2020/11/DI\_greenpass\_16\_9\_21-mutato-in-L-126-2021.pdf

FAQ ministeriali sull'argomento sono disponibili a questo link:

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

Fac simile degli incarichi ai soggetti preposti ai controlli e norme operative sono disponibili a questi link: http://www.feniof.it/wordpress/modello-incarico-verifica-green-pass-1/

http://www.feniof.it/wordpress/modulo-procedure-green-pass/

# A seguire pubblichiamo domande e risposte per comprendere meglio come applicare le suddette norme:

- Q: Posso far firmare un'autodichiarazione a ogni lavoratore sul possesso del GP? A: No, non è previsto dal Decreto e non è una adeguata modalità di controllo
- Q: Chi deve controllare il GP dei lavoratori in somministrazione? A: L'utilizzatore. L'agenzia di somministrazione deve informare i somministrati dell'obbligo di GP (Assolavoro)
- Q: Posso controllare il GP tramite scan del QR code via Teams (o simili)? A: Sì, se non viene registrato il dato è possibile fare questo controllo da remoto
- Q: Posso incaricare una società esterna per i controlli? A: Sì
- Q: Devo verificare il GP del lavoratore in smart working, ferie o malattia? A: No, è possibile chiedere il GP solo ai soggetti che si recano sul luogo di lavoro
- Q: Quali dati posso chiedere al dipendente per verifica del GP?

  A: Solo i dati necessari (doc. identità e GP) o il certificato medico di esenzione
- Q: Posso conservare una copia del GP? A: No, la conservazione del dato è vietata
- Q: Posso chiedere preventivamente informazioni sul possesso del GP? A: sì, posso chiedere al lavoratore di comunicare per tempo se, alla data del 15 ottobre, non sarà in grado di recarsi in azienda per mancanza di GP (Decreto «Capienze»)

Q: Posso organizzare un controllo automatizzato del GP (es. totem)?

A: sì, se il dispositivo incorpora l'app Verifica C19 e non registra il dato

Q: Posso chiedere il documento di identità insieme al GP?

A: Non sono obbligato ma, in caso di necessità, posso chiederlo

Q: I lavoratori senza GP hanno diritto allo smart working?

A: No, lo smart working è una scelta organizzativa che compete al datore di lavoro

Come fare a verificare la validità delle certificazioni verdi COVID-19 se un'azienda non dispone di cellulari, smartphone, tablet o qualsiasi altra attrezzatura atta a svolgere tale attività di verifica?

Se il datore di lavoro dell'azienda non dispone di alcuno strumento o attrezzatura (cosa comunque poco probabile) dovrà procedere alla verifica richiedendo il documento cartaceo ed eventualmente confrontandolo con un documento di identità del soggetto che lo esibisce. Si consiglia di evidenziare tale modalità di controllo all'interno delle procedure organizzative e operative che il datore di lavoro dovrà individuare entro il 15 ottobre.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare ai dipendenti un'informativa circa l'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19? In caso affermativo, esiste un documento fac-simile di tale informativa?

Il decreto non prevede un obbligo di informativa ai dipendenti, anche se è opportuno prevedere una modalità di informazione agli stessi ad es. tramite comunicazione diretta agli stessi, ordine di servizio, affissione in bacheca etc. (anche a seconda della dimensione aziendale e del numero dei lavoratori presenti) e inserirla nelle procedure organizzative individuate dal datore di lavoro.

È possibile delegare un ente terzo o una persona non interna all'azienda al controllo del possesso delle certificazioni verdi COVID-19?

In assenza di precise indicazioni, si ritiene che sia possibile l'affidamento ad un terzo soggetto che non deve essere necessariamente interno all'azienda ("I datori di lavoro...individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento...." Art. 3 comma 5)

Dal momento che non si può tenere traccia delle informazioni per motivi di privacy e poiché nemmeno l'applicazione VerificaC19 tiene traccia dei dati esaminati per lo stesso motivo, in caso di controllo da parte delle autorità come si fa a dimostrare che il datore di lavoro ha adempiuto ai propri compiti di verifica di tali certificazioni? A questo scopo vanno predisposti dei registri in cui si attesti di aver svolto tale attività, o basta redigere un protocollo aziendale in cui specificare le modalità di verifica adottate?

Basta che le modalità di verifica a cui attenersi giornalmente vengano riportate nel protocollo aziendale

L'effettivo possesso della certificazione verde COVID-19 da parte dei dipendenti va verificato a campione o bisogna controllare che tutte le persone che abbiano accesso al luogo di lavoro ne siano in possesso?

Va controllato giornalmente che i dipendenti ne siano in possesso nel momento in cui accedono al luogo di lavoro. Il controllo a campione può invece essere fatto occasionalmente (più che le piccole e micro imprese interessa aziende di medio grandi dimensioni ove vi sono eventualmente più accessi).

In caso di dubbio sull'identità della persona che esibisce il GP, il datore di lavoro, o suo incaricato, può richiedere a tale persona di esibire un documento?

Nel decreto in esame non viene fatto cenno alla richiesta del documento di identità per la verifica della corrispondenza dei dati anagrafici. Si ritiene comunque possibile che per analogia possa essere applicato il DPCM del 17 giugno 2021 che all'art. 13 comma 4 dispone che "l'intestatario della certificazione verde Covid-19, all'atto della verifica mostra, a richiesta dei verificatori.. la propria identità personale mediante l'esibizione di un documento di identità". In questo senso si è anche espressa l'Autorità Garante della Privacy in risposta ad un quesito alla stessa formulato.

L'articolo 3, comma 1 del Decreto Legge 21 settembre 2021 n. 127 recita "a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19". Per "luoghi in cui l'attività è svolta" si intendono tutti i luoghi di lavoro, comprensivi sia di locali al chiuso che di zone all'aperto come ad esempio piazzali?

Per quanto riguarda il perimetro aziendale, pur non essendo esplicitato nel decreto, si ritiene opportuno individuarlo con accezione estensiva, non limitandolo ai luoghi chiusi ma includendo ad esempio aree utilizzate per il deposito dei materiali o a cui accedono fornitori esterni.

Come deve comportarsi il datore di lavoro nel caso in cui i dipendenti non transitino nella sede di lavoro ma operino direttamente presso gli appalti che ha il datore di lavoro (come ad esempio nel caso di un'impresa di pulizie i cui dipendenti operano direttamente presso le aziende clienti o presso condomini)?

Il datore di lavoro deve preventivamente accertarsi del possesso del green pass da parte dei lavoratori, e sarà poi il datore di lavoro committente a fare una ulteriore verifica. Il datore di lavoro che non acceda mai ai luoghi di lavoro ma deleghi tutto ai suoi dipendenti è tenuto ad essere in possesso di certificazione verde COVID-19?

E' difficilmente ipotizzabile il caso di un datore di lavoro che non acceda mai al proprio luogo di lavoro delegando tutto ai suoi dipendenti, anche perché dovrà interagire con eventuali suoi clienti o collaboratori e si ritiene pertanto necessario il green pass. Non va dimenticato che lo scopo del provvedimento è quello della tutela della salute pubblica e conseguentemente incentivare il più possibile la vaccinazione.

Anche il titolare che presta attività lavorativa presso la sua azienda, ai fini del Decreto Legge 21 settembre 2021 n.127, per accedere ai locali aziendali è soggetto ad obbligo di possesso, e quindi soggetto a verifica di certificazione verde COVID-19 valida? Nel caso di risposta affermativa, chi è tenuto a controllare l'effettiva validità della sua certificazione?

Si, anche il titolare è tenuto al possesso del green pass e la validità della sua certificazione potrà essere controllata nel corso di un eventuale verifica presso la sede aziendale da parte degli organi ispettivi.

Un amministratore unico che non abbia dipendenti/collaboratori/stagisti, è anch'esso soggetto ad obbligo di possesso, e quindi soggetto a verifica, di certificazione verde COVID-19?

La risposta è affermativa in analogia a quanto detto, e comunque avrà sempre contatti o interagisce con clienti o fornitori. Chi controlla il libero professionista? E il titolare di un'azienda che opera al suo interno? Il libero professionista quando accede nei luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa viene controllato dai soggetti previsti dal decreto-legge n. 127 del 2021. Il titolare dell'azienda che opera al suo interno viene controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda (→ faq Governo)

I clienti di uno studio professionale non devono essere il possesso del certificato, ma ciò non esclude che il professionista possa loro richiederlo.