



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

GREEN PASS nei Luoghi di Lavoro

Roma – 14 Ottobre 2021

L'obbligo del Green Pass

- Dal **15 ottobre 2021** al **31 dicembre 2021** 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.)



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



Soggetti destinatari



- Personale delle Pubbliche Amministrazioni
- Lavoratori del settore privato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale
- Soggetti che svolgono nel pubblico o nel privato, a qualsiasi titolo, attività lavorativa, formativa o di volontariato, anche con contratti esterni (es. collaboratori autonomi o appalto)

Sono esclusi i soggetti esenti da vaccino sulla base di idonea certificazione medica



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”.



Cosa deve fare il datore di lavoro?

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



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



I controlli



- Non possono avere ad oggetto il presupposto del rilascio del Green Pass (vaccino, guarigione o test)
- Non possono avere ad oggetto la durata del Green Pass

8



Le modalità di controllo - casistica

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*



Le modalità di controllo - casistica

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»**)*



Le modalità di controllo - casistica

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*

11

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*



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



Conseguenze

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

13

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 rinnovabile per una sola volta e non oltre il 31 dicembre 2021



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.



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

16

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





CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Q&A

14 maggio 2020 | 15.00 - 16.30

Q&A

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.



Q&A

Dal momento che il datore di lavoro deve stilare una procedura di controllo, in essa vanno inclusi anche collaboratori esterni, i clienti ecc. per tutte le attività?

Non necessariamente devono essere inclusi tali soggetti. Se si tratta di prestazioni continuative (ad es. imprese di pulizia) per le quali si conosce già che vi sarà accesso al luogo di lavoro, è opportuno comunque includere anche tali figure.



Q&A

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?

20

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.



Q&A

Il datore di lavoro deve definire per iscritto le modalità operative da seguire ai fini della verifica delle certificazioni verdi COVID-19?

21

Anche se non richiesto espressamente dal decreto (che prevede solo la delega come “atto formale”) è opportuno definire le procedure per iscritto anche ai fini di un eventuale controllo.



Q&A

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

22

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)



Q&A

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?

23

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



Q&A

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?

24

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).



Q&A

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.



Q&A

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?

26

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.



Q&A

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)?

27

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.



Q&A

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.



Q&A

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?

29

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.



Q&A

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?

30

La risposta è affermativa in analogia a quanto detto, e comunque avrà sempre contatti o interagisce con clienti o fornitori.



Q&A

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)

31

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



Q&A

Se un ente di formazione affitta delle stanze a soggetti esterni, è necessario verificare che le persone che accedono a tali locali siano in possesso di certificazione verde COVID-19? In caso di risposta affermativa, a chi spetta questo compito?

32

La verifica spetta sia all'ente di formazione che fa accedere tali soggetti, sia ai responsabili (o loro delegati dei soggetti) che hanno affittato tali luoghi di lavoro.



Q&A

I lavoratori che svolgono la propria attività in smart working e non hanno nessun contatto con altre persone sono tenute ad avere il GP? Nel caso, chi è tenuto a verificare che tale certificazione sia valida dal momento che tali soggetti lavorano in luoghi in cui il datore di lavoro, non è presente? Nel caso in cui invece non sia necessaria, questo obbligo di sicurezza nei luoghi di lavoro non si estende dunque al domicilio del lavoratore?

33

In una risposta di faq al Governo viene precisato che “chi lavora sempre in smart working non deve avere il green pass, in quanto questo serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso lo sw non può essere utilizzato allo scopo di eludere l’obbligo del green pass”. Diversamente, in caso di coworking è necessario avere il GP.



Q&A

Qualora un lavoratore SENZA certificazione verde COVID-19 richiedesse di poter svolgere la propria attività in smart working, l'azienda è tenuta a concedergli tale possibilità anche se questa non è una modalità di lavoro normalmente prevista da tale organizzazione?

34

L'azienda non è tenuta a concedergli tale possibilità ed è in facoltà del datore di lavoro decidere se operare tale scelta anche in considerazione dell'organizzazione del lavoro nel suo insieme.



Q&A

Le strutture che non concedono (per scelte organizzative o perché l'attività lavorativa in sé non permette di farlo) lo sw a tutti i dipendenti rischiano che il personale sprovvisto di GP chieda la sospensione dal lavoro (il che comporta delle difficoltà nella gestione del lavoro e nella sostituzione di tali persone).

35

Non esiste in questo caso un diritto allo smart working, perché si ribadisce trattasi di scelta organizzativa. Pertanto le conseguenze sono le stesse per chi si presenta al lavoro sprovvisto di GP



Q&A

Per certificazioni rilasciate a seguito di un tampone negativo, e quindi valide per 48 ore, come comportarsi nel caso in cui la suddetta certificazione scada nell'arco della giornata lavorativa?

36

Tale caso non è disciplinato nel decreto e su questo aspetto (se è prevista o meno una elasticità in questi casi particolari) dovremo chiedere chiarimenti interpretativi.



Q&A

Gli amministratori dei consigli di amministrazione sono soggetti all'obbligo di possesso di certificazione verde COVID-19?

37

Sì, se accedono ad un luogo di lavoro nella sua accezione più ampia (che può essere anche una sala riunioni)



Q&A

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati. Nel caso in cui una di queste situazioni si verifichi, il datore di lavoro è comunque tenuto al pagamento dei premi assicurativi e dei contributi previdenziali? Inoltre, il lavoratore matura comunque ferie e permessi?

38

La posizione del lavoratore rimane “congelata” sia per quanto concerne la retribuzione e contribuzione correlata che per gli altri istituti citati, ivi compreso l'accantonamento del tfr.



Q&A

Per le imprese 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, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

39

Su questo ci sono ancora diverse interpretazioni. La sostituzione sarebbe possibile per 20 giorni ma la formulazione “rinnovabili” implicherebbe l’intervallo di 10 giorni. Pertanto, cautelativamente ci attesteremmo sull’interpretazione che esponga di meno l’impresa al contenzioso, in assenza di chiarimenti ministeriali.



Q&A

Si necessita inoltre di un chiarimento circa il comportamento che può tenere un'impresa con più di 15 dipendenti al cui interno vi siano lavoratori non in regola. In questo caso vi sono solo assenze ingiustificate e non periodi di sospensione come per le imprese sotto i 15 lavoratori?

40

L'impresa risulta sotto i 15 dipendenti. Un eventuale accesso ispettivo comporterebbe ben altre sanzioni oltre a quelle eventuali afferenti il green pass.





CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

QUESTIONI APERTE NEL LAVORO

CCNL



Flessibilità



Salario minimo → Rappresentanza

ASSEMBLEA
2021

Serve un deciso
“passo in avanti”
e la soluzione non è il
salario minimo per legge,
ma il **contratto collettivo
nazionale**.

#CONFCOMMERCIOcè



Riforma Amm. Sociali

ASSEMBLEA
2021

Gli ammortizzatori sociali
devono rispondere
ad una regola semplice:
**chi più li utilizza
più vi contribuisce.**

#CONFCOMMERCIOcè

