

**MODALITA' OPERATIVE PER LA VERIFICA DEL GREEN PASS
PER L'ACCESSO DEI LAVORATORI AI LUOGHI DI LAVORO
DECRETO-LEGGE N. 127/2021**

... ottobre 2021

FINALITA'

La presente procedura ha lo scopo di definire le modalità di controllo del possesso della certificazione verde COVID-19, per l'accesso ai luoghi di lavoro ove si svolga attività lavorativa, di formazione e di volontariato.

Tale procedura non sostituisce le misure anti COVID attualmente in essere ed adottate dall'azienda stessa.

DEFINIZIONI

- **Interessato:** Lavoratore o altra persona che deve accedere al luogo di lavoro, formazione o di volontariato
- **Incaricato al Controllo:** Persona, incaricata dal datore di lavoro per la verifica del possesso della Certificazione Verde Covid-19 (*Green Pass*)
- **Certificazione Verde:** certificazione sia in formato digitale che cartaceo, contenente un codice a barre bidimensionale (QR Code) e un sigillo elettronico qualificato. In Italia, viene emessa soltanto attraverso la piattaforma nazionale del Ministero della Salute. Le modalità di ottenimento della Certificazione Verde sono indicate nel D.L. n. 52/2021
- **Green Pass:** Certificazione Verde Covid-19
- **Procedura:** Modalità specifiche per svolgere un'attività o un processo
- **VerificaC19:** Applicazione istituzionale su sistemi Android o IOS avente lo scopo di verificare, mediante scansione del codice QR Code la regolarità e validità della Certificazione Verde
- **APP:** Applicazione installabile su dispositivo elettronico portatile o fisso

OBBLIGO DI POSSEDERE LA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19

Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, salvo eventuali proroghe, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolga, a qualsiasi titolo, un'attività lavorativa o di formazione o di volontariato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui l'attività medesima è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19.

L'obbligo non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021.

DATORE DI LAVORO

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. n.127/2021, il datore di lavoro ha individuato il/i soggetto/i incaricati

.....
.....
.....
.....

all'accertamento del controllo del possesso della certificazione verde COVID-19, e dell'accertamento delle violazioni delle prescrizioni contenute del decreto-legge richiamato.

Lo svolgimento dell'attività di controllo sarà effettuato esclusivamente tramite applicazione *software* denominata "VerificaC19" che garantisce l'assenza di informazioni personali memorizzate sul dispositivo.

La verifica viene svolta mediante la scansione del codice a barre bidimensionale, c.d. QR Code, apposto sul *Green Pass* in formato digitale o cartaceo.

La scansione del QR code evidenzia le seguenti informazioni:

- ✓ Validità della Certificazione Verde (*Green Pass*)
- ✓ Nome cognome e data di nascita dell'intestatario.

Per accertare l'identità dell'interessato, se non personalmente conosciuto, l'incaricato potrà richiedere un documento di identità in corso di validità e accertare così la corrispondenza dei dati.

Nel caso di validità del *Green Pass* l'incaricato al controllo consentirà l'accesso all'interessato.

L'incaricato non consente l'accesso all'interessato qualora:

- ✓ l'applicazione dia esito negativo per la verifica della validità del certificato verde presentato;
- ✓ qualora l'interessato non esibisca il certificato verde (*Green Pass*);
- ✓ rifiuti di esibire valido documento di identificazione;
- ✓ presenti Certificazione Verde (*Green Pass*) con dati anagrafici differenti da quelli indicati nel documento di identità.

L'incaricato al controllo comunica immediatamente al datore di lavoro l'eventuale esito negativo della verifica della certificazione verde.

La predetta attività di verifica da parte dei soggetti incaricati si limita al controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione e non può comportare la raccolta dei dati dell'intestatario.

Pertanto, non è mai consentito accedere alle informazioni che hanno determinato il rilascio del *Green pass* (vaccino, guarigione dal COVID-19 o tampone), né della relativa scadenza e non è possibile annotare, fare copie/fotografie cartacee o digitali di documenti di identità o *Green Pass*, non possono essere conservate informazione personali relativamente alle attività di verifica delle certificazioni verdi.

Gli incaricati al controllo possono raccogliere i dati strettamente necessari all'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal decreto-legge.

I soggetti incaricati possono, altresì, verificare le certificazioni di esenzione dei soggetti esclusi dalla campagna vaccinale e le eventuali certificazioni di vaccinazione effettuate all'estero.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEI CONTROLLI

L'incaricato al controllo sul possesso e la validità del *Green Pass* effettuerà prioritariamente, ove possibile, la verifica al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. La verifica potrà essere effettuata anche a campione, garantendo il controllo a rotazione di almeno il 20% degli interessati (devono essere adottati criteri casuali per evitare elusioni calcolate).

I controlli, inoltre, potranno essere svolti al momento dell'ingresso nel luogo di lavoro e/o successivamente all'ingresso. Detti controlli possono essere svolti anche cumulativamente al momento dell'ingresso e all'interno del luogo di lavoro.

I soggetti incaricati di verificare il possesso di regolare *Green Pass* e dell'accertamento delle violazioni, anche ai fini della comminazione delle sanzioni previste dal decreto (sanzione amministrativa erogata dal Prefetto e sanzione disciplinare comminata dal datore di lavoro) predispongono, in caso di inosservanza delle disposizioni di legge, la documentazione probatoria e registrano i dati volti a dimostrare gli elementi fondanti della contestazione, ossia: identificazione del lavoratore, indicazione dello strumento di verifica utilizzato (scansione del QR Code mediante apposita APP), orario, luogo e data del controllo, la tracciatura formale della verifica negativa in relazione alla validità del *Green Pass*, evidenza della mancanza di *Green Pass*, eventuali motivazioni fornite dal lavoratore. Sarà onere dei soggetti incaricati trasferire al datore di lavoro dette risultanze affinché i medesimi avviino le procedure del caso.

Le condizioni di accesso nei luoghi di lavoro devono comunque sussistere per tutta la durata dell'attività lavorativa, nel corso della quale potranno essere effettuati controlli a campione.

In caso di accesso o permanenza al luogo di lavoro in assenza di *Green Pass* o con *Green Pass* non valido, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione con le informazioni probatorie raccolte con le modalità sopra indicate.

I soggetti incaricati del controllo e dell'accertamento delle violazioni, possono registrare i dati dei lavoratori che comunichino di non essere in possesso del *Green Pass* o che ne risultino privi al momento dell'accesso nel luogo di lavoro. I soggetti incaricati segnalano immediatamente l'esito del predetto controllo al datore di lavoro, al fine di permettere la gestione dell'assenza ingiustificata del lavoratore.

MANCATO POSSESSO DEL GREEN PASS

Il lavoratore che comunichi di non possedere il *Green Pass* o qualora ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, non può accedere al predetto luogo di lavoro ed è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza che ciò determini conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata, al lavoratore non è dovuta la retribuzione né altro compenso o emolumento.

ACCESSO NEI LUOGHI DI LAVORO IN ASSENZA DEL *GREEN PASS* O DI *GREEN PASS* NON VALIDO O ALTERATO

In caso di accesso al luogo di lavoro in assenza di *Green Pass* o in possesso di *Green Pass* non valido o alterato, da intendersi nell'accezione più ampia del termine ivi compreso l'utilizzo del *Green Pass* valido intestato ad altro soggetto, il lavoratore è punito, previa segnalazione al Prefetto, con una sanzione amministrativa stabilita in euro da 600 a 1.500 (raddoppiata in caso di violazioni reiterate), ferme restando le conseguenze disciplinari previste dal CCNL applicato e la qualificazione della giornata come assenza ingiustificata.

IMPRESE CON MENO DI 15 DIPENDENTI

Nel caso di aziende che occupino al loro interno meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore privo del *Green Pass* per la durata corrispondente a quella dell'eventuale contratto di lavoro a tempo determinato stipulato per la sostituzione del lavoratore; la sospensione del lavoratore è possibile per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta di ulteriori dieci giorni e comunque non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Qualora il datore di lavoro disponga la sospensione e abbia attivato un contratto a termine per la sostituzione del dipendente, questo non potrà rientrare in servizio fino alla scadenza del termine del periodo di sospensione disposto, anche se nel frattempo si sia munito di valido *Green Pass*.

Restano valide le sanzioni già illustrate:

- a) il dipendente privo del *Green Pass* è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione di valido documento e, per i relativi giorni di assenza, non ha diritto alla retribuzione, compenso o emolumento;
- b) il dipendente che accede al luogo di lavoro in assenza di *Green Pass* o in possesso di *Green Pass* non valido o alterato, da intendersi nella accezione più ampia del termine ivi compreso l'utilizzo del *Green Pass* valido intestato ad altro soggetto, è punito, previa segnalazione al Prefetto, con una sanzione amministrativa stabilita in euro da 600 a 1.500 (raddoppiata in caso di violazioni reiterate), ferme restando le conseguenze disciplinari previste dal CCNL di riferimento e la qualificazione della giornata in questione come assenza ingiustificata e senza diritto alla retribuzione.

Sanzioni CCNL di riferimento

Resta fermo, in caso di iniziative disciplinari intraprese dal datore di lavoro o funzione deputata, l'obbligo di queste ultime di applicare le sanzioni espressamente indicate nel CCNL applicato a cui sin d'ora si deve fare espresso riferimento.