



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

Taglio di Po, lì 04/10/2021

GENTILI CLIENTI

Loro sedi

GREEN PASS : aggiornamenti sull'estensione dell'utilizzo e controlli

Gentile Cliente,

a seguito del decreto legge (DL 21.9.2021 n. 127) che ha esteso l'obbligo di green pass a tutti i lavoratori del settore privato sono numerosi gli aspetti da considerarsi. Con la presente circolare informativa si offre un quadro dei principali orientamenti emersi ad oggi, tenuto anche conto delle FAQ messe a disposizione dal governo, pur segnalando che diverse questioni meriterebbero maggiori chiarimenti da parte del legislatore.

Nel proseguo della circolare "Green pass" potrà essere abbreviato in "g.p."

NOVITA' NORMATIVA

A seguito del DL 127/2021 **dal 15/10/2021 tutti i dipendenti pubblici e privati hanno l'obbligo di dotarsi di Green Pass per accedere ai luoghi di lavoro. I singoli datori di lavoro privati e pubblici hanno l'obbligo di verificare il possesso del Green Pass da parte di tutti i soggetti che per motivi lavorativi hanno accesso ai luoghi di lavoro.**

DURATA DEL GREEN PASS

L'art. 9, co. da 2 a 5, DL 52/2021 dispone che la certificazione verde ha validità per i seguenti periodi:

- 12 mesi per chi:

a) ha completato il ciclo di vaccinazione (2 dosi di vaccino, per quelli che li prevedono) (co. 2, lett. a)
b) o è guarito dal Covid e ha fatto almeno la prima dose di vaccino (anche per i vaccini che ne prevedono due) (co. 2, lett. c-bis)

N.B.: l'efficacia decorre dalla data del completamento vaccinale (una sola dose nel caso sub b)). Tuttavia, se hanno contratto il Covid oltre il 14° giorno dalla prima dose di vaccino o a seguito del completamento vaccinale, l'efficacia decorre dalla avvenuta guarigione (co. 4-bis).

- 6 mesi per i guariti senza vaccinazione (lett. b); la validità di 6 mesi scatta a partire dalla data di guarigione-negativizzazione (co. 4)
- 48 ore in caso di test molecolare (anche su campione salivare) o test antigenico rapido. (lett. c).



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

Nota: in relazione a quest'ultima fattispecie:

- la norma in vigore (art. 9 DL 52/2021) fa riferimento ad una durata di 48 ore
 - in sede di Commissione parlamentare sul DDL di conversione del DL 127/2021 è stata approvato un emendamento per portare la durata a 72 ore la durata relativa ai soli test molecolari.
- E' probabile che la conversione in legge modifichi ulteriori aspetti relativi all'efficacia del green pass.
- Inoltre, il Governo ha annunciato dei prezzi calmierati per i test molecolari e antigenici rapidi (che saranno gratuiti per i soggetti che, per motivi di salute, non possono sottoporsi alla vaccinazione).

N.B.: nel caso in cui un lavoratore vaccinato dovesse risultare positivo al Covid, il Green pass verrà momentaneamente sospeso, in attesa della negativizzazione.

Esenzione dal green pass: il medico abilitato può rilasciare certificato di esenzione dal green pass. Il certificato di esenzione deve rispettare i requisiti stabiliti dalla norma. In tali casi occorrerà verificare l'adeguatezza della certificazione di esenzione.

Si presti attenzione alle seguenti casistiche che potrebbero verificarsi:

- Un dipendente che solo in questi giorni si avvia al percorso vaccinale, pur ottenendo la prima dose vaccinale prima del 15/10/2021, potrebbe ricevere il Green pass in data successiva al 15/10/2021 e dunque dovrà attendere la data di rilascio del g.p. per accedere ai luoghi di lavoro.
- Il Green pass potrebbe "scadere" nel corso della giornata lavorativa, quando l'accesso al luogo di lavoro è già avvenuto (può essere frequente per chi adotta il tampone come modalità per ricevere il g.p.) creando disagi al verificarsi/constatarsi di tale situazione (previsione di sanzione e azione disciplinare).
- Un soggetto pur disponendo del g.p. l'applicazione ufficiale "VerificaC19" non ne dà conferma. Al momento fa fede esclusivamente l'esito dell'applicazione.

LE NOVITA' DEL DECRETO LEGGE 127/2021

Al fine di prevenire la diffusione della pandemia, **l'accesso ai luoghi di lavoro nell'ambito dell'intero territorio nazionale dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021** (termine dello Stato di emergenza, salvo ulteriori proroghe) è **consentito solo col possesso e l'esibizione della certificazione verde (g.p.) a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato.**



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

Nell'ambito di applicazione della norma vi ricadono oltre ai dipendenti anche altri soggetti e di seguito se ne citano alcuni: formatori, personale distaccato/somministrato, persone presenti in virtù di contratti d'opera o contratti di appalto/subappalto, fornitori esterni. (Seguono alcuni esempi: 1 - si ritiene che il commercialista in visita presso gli uffici dell'assistito per una consulenza abbia obbligo di essere in possesso di green pass e debba assoggettarsi alle verifiche di controllo stabilite dall'azienda visitata; 2 – si ritiene che il gestore del bar abbia obbligo di g.p. e debba sottoporsi al controllo anche se non inquadrato come lavoratore dipendente)

Chi accede a luoghi di lavoro per motivi lavorativi ha l'obbligo di avere il green pass e se non rispetta tale obbligo è soggetto a sanzione e ad azioni disciplinari.

Esiste **l'OBBLIGO DI VERIFICA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO: I datori di lavoro del personale sono tenuti a verificare il rispetto di tali prescrizioni.** Il controllo dovrà riguardare i dipendenti ed anche tutti gli altri soggetti obbligati da questa normativa a possedere il green pass.

PIANIFICAZIONE DELLE VERIFICHE

I datori di lavoro devono definire **entro il 15 ottobre 2021**, 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 e della contestazione delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2.

NOMINA DELL'INCARICATO: ove l'obbligo di verifica non ricada sul titolare (dell'impresa o studio professionale):

- è necessaria la “nomina” di un incaricato alle verifiche
- da formalizzare con specifico atto formale.

PERIODICITA' GIORNALIERA DELLE VERIFICHE: la verifica del green pass va fatta tutti i giorni; per tutelare la privacy, infatti, il datore **non può tenere** un registro nel quale sia indicato quanti dipendenti siano vaccinati e quale sia la scadenza del green pass per ciascuno. La verifica potrebbe diventare onerosa nei luoghi di lavoro con tanti punti di accesso o con diverse filiali e con i lavoratori impiegati su più turni, come nella grande distribuzione.

STRUMENTI PER VERIFICA DEGLI ACCESSI: molte aziende che per dimensioni/numero dipendenti/complessità sono impossibilitate ad una verifica al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro da parte di un operatore si stanno dotando di:



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

- colonnine con un lettore Green Pass – in assenza di operatore: posizionando il Green Pass nel retro, tramite l’App ufficiale del Governo vengono effettuate la lettura e la verifica della validità in tempo reale; lo strumento permette l’integrazione con gli ordinari sistemi di rilevazione delle presenze;
- colonnina con lettore Green Pass e stampante di TICKET: uno strumento che si compone di un lettore Green Pass e di una stampante che emette ticket con l’esito della verifica del Green Pass;
- o adottano un regime di verifica a campione dei lavoratori tramite operatore.

I sistemi automatizzati di controllo devono operare nel rispetto della normativa privacy e non devono memorizzare in alcun modo informazioni sensibili.

LUOGHI DI LAVORO: l’obbligo di g.p. è previsto sia per i luoghi di lavoro al chiuso (uffici, officine, negozi, laboratori, ...), sia all’aperto (piazze, parcheggi, impianti esterni, ...). Inoltre è da rispettarsi anche nel caso di luoghi utilizzati da un solo dipendente e/o filiali distaccate (anche se utilizzate da un solo dipendente).

L’APPLICAZIONE VERIFICA C19

“VerificaC19” è l’app ufficiale del Governo, sviluppata per abilitare gli operatori alla verifica della validità e dell’autenticità delle “Certificazioni verdi COVID-19” prodotte in Italia dalla piattaforma nazionale “DGC” del Ministero della Salute e dei “Certificati europei digitali COVID” (“EU Digital COVID Certificate”) rilasciati dagli altri stati membri dell’Unione Europea.

L’app VerificaC19 consente, agli operatori incaricati, la verifica della validità delle Certificazioni verdi COVID-19 e degli “EU Digital COVID Certificate” attraverso la lettura del codice “QR” del certificato.

N.B.: Non prevede la memorizzazione o la comunicazione a terzi delle informazioni scansionate.

Il flusso di utilizzo della app “VerificaC19” si articola nelle seguenti fasi:

1. il soggetto che deve verificare la certificazione chiede all’utente di mostrare il QR code del suo certificato;
2. utilizzando la app viene letto il QR code e ne viene verificata l’autenticità utilizzando la chiave pubblica di firma del certificato;
3. una volta decodificato il contenuto informativo della Certificazione verde COVID-19 o dell’“EU Digital COVID Certificate” la app mostra le informazioni principali in esso contenute:
 - ✓ nome, cognome e data di nascita dell’intestatario del certificato;
 - ✓ validità del certificato;



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

4. la validità del certificato viene verificata rispetto alle date in esso contenute e alle regole in vigore in Italia per le “Certificazioni verdi COVID-19”;
5. il soggetto incaricato procede alla verifica a vista della corrispondenza dei dati anagrafici dell’ intestatario mostrati dalla app e quelli di un documento di identità mostrato dall’ interessato. (Ai fini dell’ identificazione è possibile chiedere l’ esibizione di un documento d’ identità.)

N.B. : Attualmente l’ utilizzo dell’ APP **VERIFICA C19 è l’ unico strumento ufficiale** da utilizzarsi per la verifica della validità del Green pass. Non è possibile utilizzare altre applicazioni o altri portali elettronici. Così anche eventuali attestazioni cartacee devono necessariamente essere riscontrate mediante l’ uso dell’ applicazione Verifica C19.

L’ app VerificaC19 è gratuita e può essere scaricata su idoneo *device* (ad esempio uno smartphone) utilizzando un collegamento internet e risulta già disponibile su Appstore, Playstore, AppGallery.

SMART WORKING

Chi lavora sempre in smart working non dovrà avere la certificazione anti-Covid, che è necessaria per accedere ai luoghi di lavoro.

Dato che l’ obbligo per il lavoratore è di avere il green pass oltre che di esibirlo, dovrebbe averlo anche chi è in smart working, se entra in determinati giorni nel proprio luogo di lavoro.

In ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l’ obbligo di green pass (Faq sul green pass del Governo). Il mancato possesso del green pass non può comunque mai essere il motivo per cui al dipendente viene detto di svolgere la propria attività in smart working e neppure il dipendente che non intende dotarsi di g.p. può pretendere lo smart working.

PRESTAZIONE IN LUOGHI DIVERSI DA QUELLI DEL DATORE DI LAVORO

L’ obbligo di certificazione verde vale anche per tutti i lavoratori che prestano servizio in luoghi diversi da quelli del proprio datore di lavoro: venditori, lavoratori impiegati in appalti, rider per l’ accesso all’ interno dei ristoranti.

APETTI SANZIONATORI PER I DATORI DI LAVORO / IMPRESE

In caso di:

- mancata adozione delle misure organizzative per la verifica (procedura, individuazione dei soggetti preposti al controllo, ecc);



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

- mancata verifica del possesso di certificazione verde Covid 19 secondo l'organizzazione prevista;

si applica la **sanzione amministrativa da € 400 a € 1.000.**

A tal fine è **opportuno poter dimostrare di aver posto in essere l'organizzazione necessaria alle verifiche, oltre ad aver individuato formalmente i responsabili.**

Documentare, formalizzare ed adeguatamente comunicare ai soggetti interessati le procedure di controllo, i soggetti e le modalità che le attuano, i richiami normativi e le conseguenze per comportamenti non rispettosi della normativa evidenziano l'impegno dell'impresa a concretizzare quanto richiesto dalla normativa oggetto della presente informativa.

Le misure adottate dovranno essere rispettose delle previsioni delle norme sulla protezione dei dati personali e delle raccomandazioni del garante della privacy e così anche promuovere una valutazione dei rischi sul luogo di lavoro.

Le procedure di controllo possono differenziarsi in base alla tipologia dei soggetti da controllarsi. A titolo di esempio si può prevedere un controllo puntuale di ciascun dipendente al momento dell'accesso al luogo di lavoro e invece un controllo a campione per i fornitori.

CONSEGUENZE PER IL PERSONALE SPROVVISTO DI GREEN PASS

PERSONALE SPROVVISTO DI GREEN PASS ASSENTE INGIUSTIFICATO

Il personale, nel caso in cui:

- comunichi di non essere in possesso della certificazione verde
- o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato:
- fino alla presentazione della predetta certificazione
- e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

SOSPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.



STUDIO DUÒ

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

L'accesso del personale ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi è punito con la sanzione da 600 a 1.500 euro (irrogata dal Prefetto) e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

In sostituzione del lavoratore assente il datore di lavoro può assumere un altro lavoratore. È consigliabile sottoscrivere con il sostituto un contratto con scadenza determinabile (rientro in servizio del sostituto) per evitare di trovarsi con due lavoratori che svolgano lo stesso incarico.

N.B.: i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti potranno sospendere i lavoratori senza green pass dopo il 5° giorno di assenza (mentre la sospensione non è prevista negli altri casi del lavoro privato) se intendono sostituirli con un altro lavoratore, ma solo fino a un periodo massimo di 20 giorni (il contratto di sostituzione può avere la durata di 10 giorni al massimo, rinnovabile per una sola volta. In questo caso il contratto di lavoro con il sostituto dovrebbe prevedere una durata minima di 10 giorni, prorogabile per altri 10, e successivamente una scadenza correlata al rientro in servizio del lavoratore sostituito.) Sembra che la sospensione diventi legittima solo in caso di sostituzione. La sospensione è provvedimento discrezionale del datore di lavoro e quindi non obbligatoria. Provvedimento che va formalizzato al lavoratore sostituito. Durante la sospensione resta precluso il diritto di ricevere la retribuzione diretta o differita.

PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO DA PARTE DELLE IMPRESE

Confindustria ha diffuso nei giorni scorsi una propria nota illustrativa delle nuove norme dove ai fini della programmazione del lavoro da parte delle imprese ritiene **consentito al datore di lavoro chiedere al lavoratore di comunicare preventivamente se sappia già che, in uno specifico periodo di interesse (una settimana, un mese, in occasione di una specifica trasferta), non sarà in possesso del green pass. Per il datore di lavoro raccogliere preventivamente queste informazioni consentirebbe di programmare: specifiche turnazioni, assunzioni, modifica di orari di apertura, ecc.ecc.** Tuttavia alcuni ritengono che questa impostazione possa scontrarsi con le posizioni espresse dal Garante Privacy e chiarimenti in tal senso potrebbero essere utili.

PROCEDURA DI CONTROLLO GREEN PASS E PROTOCOLLO CONTENIMENTO COVID 19

Le procedure che saranno adottate dal datore di lavoro per rispettare i nuovi obblighi inerenti l'estensione del Green pass sono autonome e diverse rispetto quelle già in essere ai fini del contenimento del Covid-19, pertanto il cosiddetto "Procollo Covid-19" già adottato presso le aziende rimane valido e continua a dover essere applicato.