

Le risposte utili sul Green pass

PREMESSA

L'introduzione di una nuova norma genera spesso degli interrogativi sulla sua applicazione pratica, ma la numerosità delle domande in circolo sul Green pass conferma la complessità delle disposizioni e le numerose ricadute pratiche e delle azioni conseguenti. Alla luce di questa considerazione Fondazione Studi ha raccolto una serie di quesiti pervenuti alla propria redazione e ha ritenuto utile riunirli in un documento unico di approfondimento della materia, a disposizione dei Consulenti del Lavoro impegnati nella consulenza alle aziende clienti e nella gestione dei propri studi professionali.

1. L'APPLICAZIONE IN AZIENDA

1.1 Cadenza dei controlli Green pass

Un'azienda nel definire le modalità di controllo può stabilire una cadenza diversa da quella giornaliera, ad esempio settimanale?

Ogni azienda è autonoma nei controlli: sono i datori di lavoro che stabiliscono, nel rispetto della normativa privacy, le modalità operative e la cadenza delle verifiche. La compilazione del registro rispecchia il controllo, che deve essere puntuale o a campione ma non obbligatoriamente giornaliero.

1.2 Obbligo del certificato verde e del relativo controllo

Un'azienda di trasporti i cui autisti parcheggiano gli autoarticolati in piazzali NON aziendali deve controllare il possesso del Green pass?

La norma prevede che il Green pass debba essere verificato a tutti coloro che accedono all'interno del perimetro dei locali aziendali per prestare attività lavorativa; pertanto nel caso

in cui l'autotrasportatore non acceda all'interno dell'azienda e/o i piazzali che fanno parte del luogo di lavoro, il datore di lavoro non sarà tenuto a controllare il certificato verde, in quanto non siamo in presenza di un accesso nei locali aziendali, sempre se per l'occasione di lavoro non si verificano contatti con il personale aziendale.

1.3 Informativa Green pass per fornitori

Oltre che ai dipendenti, deve essere consegnata informativa ai fornitori soggetti all'obbligo di Green pass che accedono nei luoghi di lavoro (es. manutentori, corrieri, ecc.)?

Considerato che l'obbligo di controllo incombe nei confronti di chiunque acceda presso i luoghi di lavoro per rendere la propria prestazione lavorativa, anche i cosiddetti "esterni" devono essere resi edotti della natura e delle finalità del controllo a cui vengono sottoposti

1.4 Lavoratore esente dalla vaccinazione

Se un lavoratore è esente dalla vaccinazione, è escluso anche dalla presentazione del Green pass oppure dovrà fare il tampone per produrlo sul luogo di lavoro?

È esente come da D.L n. 127/2021, art. 3, comma 3. Dovrà presentare una certificazione il cui contenuto è richiamato nella circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021 n. 35309. La validità, che inizialmente terminava al 30 settembre, è stata prorogata al 30 novembre con circolare dello stesso Dicastero 5 settembre 2021.

Secondo quanto è possibile ricavare dalle Faq presenti sul sito della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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.

1.5 Green pass nei luoghi di lavoro

Artigiani o commercianti (parrucchiera, lavanderia, commercio tendaggi), con dipendenti. Il titolare controlla i dipendenti, ma il titolare stesso deve essere munito di Green pass?

Sì, in qualità di lavoratore.

1.6 Servizi di pulizie e controllo Green pass

Personale non dipendente addetto alla pulizia di locali industriali o centri direzionali, alle dipendenze di società di servizi o cooperative: in occasione dell'accesso, fuori orario di lavoro dei luoghi di lavoro da pulire (sera/mattina presto), il firmatario del contratto di servizio di pulizie deve controllare il Green pass degli addetti dipendenti di terzi?

Sia il datore di lavoro sia il titolare dell'azienda presso la quale il lavoratore accede per svolgere la propria prestazione, è tenuto ad effettuare il controllo, anche se si tratta di

dipendenti di terzi. La verifica va infatti effettuata nei confronti di “tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nel luogo di lavoro, anche sulla base di contratti esterni”.

1.7 Assenza ingiustificata e malattia

Dipendente che non è in possesso del Green pass e conseguentemente risulta assente ingiustificato senza retribuzione con conservazione del posto. Dopo tre giorni, lo stesso dipendente presenta al datore di lavoro un certificato di malattia di un mese. Come gestire l'assenza?

Una volta acquisita l'informazione della mancanza del Green pass, per effetto del controllo o perché il lavoratore lo ha comunicato, questo è considerato assente ingiustificato con diritto alla conservazione del posto di lavoro e interruzione della corresponsione della retribuzione. Il successivo sopravvenire di uno stato di malattia non incide su tale condizione, che rimane immutata fino a presentazione del Green pass o comunque, ad oggi, fino al 31 dicembre 2021, termine indicato per la fine dello stato di emergenza.

1.8 Controlli sui fornitori

Nei negozi, come per esempio i parrucchieri, è obbligatorio verificare il Green pass dei fornitori? E rispetto ai clienti, qual è il comportamento da tenere? Devono essere controllati anche loro?

Sì, è necessario controllare anche i fornitori, inclusi i corrieri, prima che accedano ai locali aziendali. Per i clienti non è necessario il controllo del Green pass.

I corrieri che effettuano una consegna presso un negozio di abbigliamento (merce acquistata) devono essere sottoposti al controllo del Green pass da parte del titolare dell'azienda?

Se i corrieri non accedono all'azienda, il controllo del Green pass non deve essere effettuato. Lo è soltanto laddove accedano per svolgere l'attività lavorativa (ad es. scarico merce all'interno del locale).

1.9 Alternativa al vaccino

Se il datore di lavoro non è vaccinato e l'unico dipendente sì, che succede?

L'obbligo di Green pass incombe su chiunque debba accedere sul luogo di lavoro per svolgere attività lavorativa, di qualsiasi natura; pertanto, anche il datore di lavoro deve dotarsi di Green pass. Nello specifico, se non intende vaccinarsi, sarà necessario sottoporsi a tampone, ciclicamente, nel rispetto delle scadenze.

1.10 La procedura di sospensione del lavoratore

Quali procedure debbono essere adottate nel formalizzare al lavoratore la sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, senza maturazione di diritti previdenziali e contrattuali?

Ha la forma di una lettera formale, oppure la norma è assunta a conoscenza a prescindere? Quali conseguenze possono ricadere sul datore di lavoro nel caso di una scelta procedurale piuttosto di un'altra?

Va innanzitutto chiarito che l'automatica conseguenza dell'assenza di Green pass è la condizione di "assenza ingiustificata", senza diritto ad alcun emolumento. Questa si realizza istantaneamente con l'accertamento della mancanza del Green pass. È opportuno, comunque, per evitare contestazioni, far firmare al lavoratore una ricevuta che evidenzii l'assenza del Green pass e la data della verifica e del conseguente allontanamento. Ove ciò non fosse possibile, è consigliabile una comunicazione che dia conto del controllo negativo e dello status in cui è collocato il lavoratore. Laddove il datore di lavoro disponga, nei casi consentiti (aziende con meno di 15 dipendenti), la sospensione del lavoratore, questa deve essere necessariamente formalizzata e notificata al dipendente stesso, che in caso contrario è considerato "semplice" assente ingiustificato.

1.11 Denuncia al Prefetto

La denuncia al Prefetto non mi sembra abbia una regolamentazione che la renda operativa: confermate?

Nel caso in cui il lavoratore acceda al luogo di lavoro senza Green pass, il datore di lavoro, anche secondo quanto chiarito dalle Faq del Governo al D.P.C.M. 12 ottobre 2021, deve effettuare una segnalazione alla Prefettura ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa.

Non sono richieste particolari forme sacramentali. È sufficiente che la comunicazione sia puntuale e contenga tutti gli estremi di fatto e la documentazione a corredo che ha determinato il rilievo della violazione.

2. L'ORGANIZZAZIONE DELLE VERIFICHE

2.1 La prova della verifica

Visto il sanzionabile obbligo di controllo, come può il datore (anche tramite la figura designata) dimostrare a posteriori di aver adempiuto? Istituirà un registro apposito? Cartaceo o tramite uno storico dell'app? Anche in considerazione delle problematiche privacy.

Il datore di lavoro può istituire il registro degli accessi senza specificare l'esito del controllo, al fine di attestare l'adozione di un sistema di verifica della presenza, e della validità, del Green pass per chi "varca la soglia". Tale modalità dovrebbe dare evidenza del fattivo controllo all'atto dell'accesso e che pertanto nessuno è "entrato" senza il documento, oppure che, nel

caso in cui durante l'orario di lavoro il Green pass fosse scaduto, al momento dell'accesso ne è stata verificata la validità.

Avete notizia sulle linee guida (più che altro per i controlli)?

No, solo per il pubblico impiego con D.P.C.M. del 12 ottobre 2021.

2.2 Obbligatorietà e tutela della privacy

La tenuta del registro delle verifiche è obbligatoria? Vanno inseriti i nominativi dei soggetti verificati oppure no per ragioni di privacy? Esiste eventualmente un fac-simile del registro?

La norma non prescrive la tenuta di un registro, per cui i fac-simile che circolano non hanno alcun requisito di ufficialità. La tenuta di un registro può essere utile ai fini organizzativi, purché non contenga dati ulteriori rispetto al nominativo del lavoratore. Ciò tenendo conto che ai fini della dimostrazione dell'efficacia dei controlli è fondamentale la redazione – obbligatoria – della policy aziendale in materia, che descrive il metodo adottato per i controlli.

2.3 Registrazione del periodo di validità del Green pass

Alcuni datori per evitare la verifica quotidiana della validità del Green pass propongono (prendendo come esempio altre aziende che lo fanno) la firma di un modulo di consenso del lavoratore alla registrazione del periodo di validità della certificazione, con acclusa informativa privacy. Questo escamotage è legittimo o vietato dalla norma?

Sul registro di verifica è possibile, nel rispetto della normativa sulla privacy, indicare il nominativo del soggetto controllato, la data e l'esito della verifica, senza indicare altro elemento. Non è consentito indicare il periodo di validità del Green pass, operazione che sarebbe in contrasto con il principio di minimalizzazione dei dati raccolti.

2.4 Rispetto delle norme privacy

Ho 5 dipendenti e come datore di lavoro mi assumo l'incarico di verificare il Green pass. Lo faccio quotidianamente tenendo un elenco dei nomi e cognomi dei lavoratori, data e firma mia in cui indico "verificato". Sto violando qualcosa?

All'interno del registro delle verifiche è possibile indicare il nominativo della persona controllata, la data e l'esito della verifica, senza che l'indicazione di questi elementi comporti la violazione della normativa in materia di privacy.

2.5 Soggetti incaricati

Il soggetto incaricato deve essere una persona fisica o l'azienda può incaricare una persona giuridica?

È possibile incaricare una persona giuridica, che a sua volta deve però incaricare delle persone fisiche preposte ai controlli.

2.6 Controlli a campione

Posso predisporre e mantenere un elenco dei soli lavoratori verificati, in caso di controllo a campione? Viceversa, non potessi farlo potrebbe capitare di controllare sempre gli stessi

È consentito riportare, nel registro di verifica, i nominativi dei lavoratori controllati, la data e l'esito dei controlli. Pertanto, si ritiene che non sussista alcun problema alla tenuta di un elenco riportante i soli nominativi dei lavoratori verificati, se funzionale alla organizzazione del sistema a campione adottato.

2.7 Strumenti di verifica

Sono previste modalità di controllo del Green pass diverse dall'utilizzo dell'app VerificaC19?

Come chiarito dalle FAQ del Governo del 12.10.2021, 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:

- *integrando nei sistemi di controllo agli accessi la lettura e la verifica del QR code del Green pass*
- *con l'interazione asincrona tra la Piattaforma NoiPA e la Piattaforma nazionale-DGC, per gli enti pubblici aderenti;*
- *con l'interazione asincrona tra il portale web dell'Inps e la Piattaforma nazionale-DGC, per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici;*
- *con l'interazione asincrona tra i sistemi informativi di gestione del personale e la Piattaforma nazionale-DGC, per le amministrazioni pubbliche con almeno 1.000 dipendenti.*

2.8 Assenza del datore di lavoro

Se il datore di lavoro si deve assentare per una settimana, l'unico dipendente in forza cosa deve fare?

Le possibili soluzioni sono:

- *autocontrollo con nomina formale del dipendente che deve auto controllarsi;*
- *incarico di controllo ad un soggetto esterno.*

2.9 I controlli sulle aziende

Quali sono gli enti esterni all'azienda autorizzati a chiedere al datore di lavoro dimostrazione di applicare correttamente le procedure sulla verifica del Green pass? L'Ispettorato del Lavoro? La Asl? la Guardia di Finanza?

Le aziende potranno essere controllate dagli ispettori del lavoro e dalle aziende sanitarie locali, dei quali si avvalgono i prefetti.

3. L'APPLICAZIONE NEGLI STUDI PROFESSIONALI

3.1 Le verifiche negli studi con più professionisti autonomi

Studio di un Consulente del Lavoro senza dipendenti, che collabora con Consulente del Lavoro – iscritta all'albo – in forma autonoma, a fronte corresponsione compenso con regolare parcella e bonifico. La titolare dello studio è tenuta ad avere il Green pass?

Il professionista deve essere munito di Green pass per poter svolgere la propria attività; nel caso in cui in uno studio professionale esercitino solo liberi professionisti è opportuno comunque individuare un soggetto incaricato dei controlli.

Resta inteso che il libero professionista quando accede nei luoghi di lavoro pubblici o privati è passibile di controllo dal titolare dell'attività o dal suo incaricato.

3.2 Nomina soggetto incaricato ai controlli

In caso di uno studio professionale con un solo dipendente il datore di lavoro si può autonominare quale soggetto incaricato? In generale, il datore di lavoro nelle piccole aziende può essere soggetto incaricato ai controlli?

È necessario individuare sempre un soggetto incaricato dei controlli, che può essere indifferentemente il datore di lavoro oppure un suo delegato, con atto formale.

4. OBBLIGO VACCINALE

4.1 Obbligo vaccinale nelle cliniche veterinarie

In base all'art. 2 del decreto legge n. 122/2021 è stato introdotto l'art. 4-bis al decreto n. 44/2021 convertito in legge n. 76/2021. Questo articolo estende l'obbligo vaccinale a tutti i soggetti anche esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 1-bis. Mi sembra di capire che le strutture sanitarie in cui vi è l'obbligo del vaccino, per tutti coloro che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa, siano quelle come RSA, hospice ecc. e non tutte le strutture individuate dall'art. 1 comma 2, L. n. 43/2006. I dipendenti delle cliniche veterinarie (ad esempio chi si occupa delle pulizie o chi

si occupa della segreteria) sono coinvolti nell'estensione dell'obbligo vaccinale previsto dal nuovo art.2, D.L. n.122/2021?

No, non sono inclusi nella previsione.

5. I CONTROLLI SUI COLLABORATORI

5.1 Badanti senza Green pass

I clienti che hanno badanti conviventi mi chiedono come devono comportarsi quando queste non vogliono fare il vaccino e siano quindi mancanti del Green pass.

Il Green pass può essere ottenuto anche a seguito di tampone rapido: in questo caso ha una validità di 48 ore, o di tampone molecolare, con validità di 72 ore.

Laddove la badante sia del tutto sprovvista di Green pass, non può accedere al luogo di lavoro, quindi all'abitazione dell'assistito, e non può svolgere la prestazione. Sino alla presentazione del Green pass e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, non ha diritto alla retribuzione, alla contribuzione e ad alcun emolumento, comunque denominato. Il datore di lavoro, trascorsi 5 giorni, può sospenderla ed assumere un sostituto sino a un massimo di 10 giorni, rinnovabili per altri 10 giorni.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:

Pasquale Staropoli (coordinamento)

Carlo Cavalleri

Ilaria Conte

Paola Mancini

Clara Rampollo

Noemi Secci