

VADEMECUM DL 127/2021

Aggiornato al 05.10.2021

Green Pass e i protocolli di sicurezza.



Indice

1. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL DL 127/2021	pag. 3
2. MODALITÀ DI CONTROLLO	pag. 5
3. SOGGETTO VERIFICATORE	pag. 8
4. SANZIONI AL LAVORATORE	pag. 10
5. SANZIONI AL DATORE DI LAVORO	pag. 10
6. MISURE DI SICUREZZA ANTI-COVID 19 IN AZIENDA	pag. 10

1. Ambito di applicazione del DL 127/2021

I soggetti esenti dalla campagna vaccinale sono tenuti a presentare al datore di lavoro idonea certificazione medica attestante l'esonero dalla campagna vaccinale?

Sì. Non può ritenersi sufficiente la sola autocertificazione.

È sufficiente che tale documento sia visionato dal datore di lavoro o deve anche essere conservato ad attestazione dell'avvenuto controllo?

Il documento non deve essere conservato, ma solo visionato.

Che caratteristiche deve avere la certificazione medica di esenzione? Deve essere emessa da un'autorità specifica?

Certificazioni di esenzione rilasciate dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi sanitari regionali o dai Medici di medicina generale o dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale, secondo le modalità definite dalla Circolare Ministero della Salute del 4 agosto 2021. Con la circolare n. 43366 del 25 settembre 2021, il Ministero della Salute ha prorogato la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-COVID-19, per gli usi previsti dalla normativa vigente, sino al 30 novembre 2021. Non sarà necessario un nuovo rilascio delle certificazioni già emesse, salvo i casi in cui le stesse contengano dati del soggetto interessato, ulteriori rispetto a quelli indicati per la loro compilazione, a carattere sensibile (es. motivazione clinica della esenzione).

L'obbligo di Green pass riguarda colf e babysitter?

Sì.

Va chiesto il Green pass anche al tirocinante?

Sì.

Anche l'imprenditore/socio/amministratore deve possedere il green pass?

Sì.

I cittadini extra UE in possesso di Green pass rilasciati dai loro Paesi possono accedere dopo aver esibito il documento?

Sì. Il riferimento è l'Ordinanza del Ministero della Salute 29 luglio 2021.

Qual è la validità dei tamponi? 48 o 72 ore?

La validità è di 48 h dal prelievo per i tamponi rapidi, mentre per i tamponi molecolari è di 72 ore.

Se un lavoratore non vaccinato, non per motivi di salute ma per altri motivi (es. no vax) chiede di lavorare in smart working al 100%, l'azienda è obbligata a concederlo?

No. Lo smart working non è un diritto del lavoratore.

Se un'azienda ha dei lavoratori in smart working e questi NON hanno il Green pass, possono comunque continuare a lavorare dato che il testo del decreto afferma "...è fatto obbligo ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta..."?

Sì, possono continuare a lavorare in smart working.

Un'azienda potrebbe mettere i lavoratori che non hanno il Green pass e che svolgono una mansione compatibile in smart working?

Sì. Potrebbe farlo, ma rischierebbe di creare una discriminazione a contrario nei confronti dei lavoratori in possesso di Green pass. Dovrebbe quindi concedere, ove richiesto, analogo trattamento anche agli altri lavoratori.

Corrieri che accedono all'interno del negozio: su chi ricade la responsabilità del controllo? Dobbiamo verificare la validità del Green Pass o è responsabile del controllo l'azienda per cui lavorano?

Dovrà essere eseguito un doppio controllo: da parte del datore di lavoro dei lavoratori in questione e anche da parte del datore di lavoro (utilizzatore del servizio) titolare dei luoghi ove i soggetti accedono.

Chi non ha il Green pass può chiedere ferie e permessi?

Chi non ha il Green pass verrà considerato assente ingiustificato: pertanto non potrà chiedere ferie e permessi.

Si potrà assumere a termine in sostituzione di dipendenti sospesi per mancata esibizione Green pass?

Sì.

I contratti a termine in sostituzione di lavoratori senza Green pass si contano ai fini del contingentamento dei contratti a termine? Cioè fanno computo nel numero massimo di contratti a termine che posso assumere?

No, perché in sostituzione di lavoratori assenti.

2. Modalità di controllo

Può essere consentito al datore di lavoro di chiedere ai lavoratori di comunicare preventivamente, con riferimento a uno specifico periodo di interesse, se saranno in possesso di un Green pass (ovvero di una certificazione di esenzione) da controllare all'occorrenza?

Sì. Il datore di lavoro è legittimato ad avanzare tale richiesta al fine di organizzare la propria attività.

Come fa il datore di lavoro a provare di aver effettuato tutti i controlli?

Il datore deve provare di aver adottato una policy con le modalità operative di controllo e di aver segnalato, anche con cartellonistica, il punto controlli Green pass all'interno dell'azienda.

È possibile chiedere ai dipendenti/somministrati/esterni che accedono regolarmente di esibire anche materialmente il Green pass in modo da poterne consultare la validità (non disponibile sull'APP) e annotare la stessa al fine di effettuare il controllo al momento della scadenza indicata, per evitare la verifica quotidiana?

No, per motivi di privacy.

Come si deve gestire il personale viaggiante? Come si può verificare il Green pass di un autista che parte alle ore 4:00 del mattino?

Si tratta di un problema principalmente del soggetto titolare dei luoghi dove il lavoratore dovrà effettuare l'attività di consegna, oltre che del datore di lavoro dell'autista. Si può valutare di richiamare preventivamente l'attenzione del personale viaggiante sul fatto che il giorno successivo dovrà esibire il Green pass ai soggetti esterni e che, laddove ne sia sprovvisto, non potrà svolgere attività lavorativa.

Dovendo la verifica avvenire mediante apposita APP, è possibile richiedere a collaboratori senza telefono aziendale di installarla sul dispositivo privato o risulta necessario dotare l'unità produttiva di telefono ad hoc?

La richiesta può essere fatta, ma se il collaboratore si rifiuta di installare l'applicazione non può essergli imposta e quindi sarà necessario dotare di telefono cellulare aziendale il soggetto.

La previsione "ove possibile" relativa ai controlli al momento di accesso, consente di effettuarli anche a turno iniziato o comunque quando il lavoratore, pur non avendo ancora timbrato (o - per chi non timbra - iniziato l'attività lavorativa), ha già raggiunto la propria postazione/i locali aziendali?

Sì. Nella norma si dice che il controllo deve essere eseguito "possibilmente" prima dell'inizio della prestazione.

La previsione "anche a campione" consente di effettuare controlli non quotidiani e non su tutti i collaboratori? Come va intesa tale formula? Potrebbe essere sufficiente un controllo "a spot", considerato che verte innanzitutto sul collaboratore l'obbligo di presentarsi in servizio solo se in possesso della certificazione?

Pur in difetto di specifiche indicazioni si ritiene che "a campione" significhi che il controllo deve essere fatto quotidianamente, ma può riguardare solo una percentuale significativa della popolazione aziendale (indicativamente almeno il 10%). Le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale non incorreranno in sanzioni, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto-legge n. 127 del 2021.

L'azienda può richiedere l'esibizione e/o la consegna del Green pass ai lavoratori in fase di inserimento lavorativo?

Formalmente NO. Tuttavia, da un punto vista pratico, il mancato possesso del Green pass rappresenta condizione sospensiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro e quindi è possibile condizionare l'assunzione al possesso del green pass.

Nonostante la norma preveda l'esibizione del Green pass "su richiesta", è possibile prevedere un'indicazione per cui al lavoratore venga fatto obbligo di presentare la certificazione saltuariamente invece che quotidianamente?

I controlli devono essere quotidiani. Quotidiani, ma "a campione" (a nostro avviso il campione deve essere significativo, ossia circa il 10% della popolazione aziendale).

Sussiste un obbligo in capo all'azienda di verificare che il fornitore esterno abbia accertato che i propri dipendenti, operativi presso la società, siano in possesso della certificazione verde?

No. Il datore di lavoro (utilizzatore di un servizio esterno) deve preoccuparsi di effettuare i controlli per tutti i soggetti, anche esterni, che accedono ai propri locali aziendali.

In caso di assenza ingiustificata è possibile inserire nel registro presenze un giustificativo ad hoc come ad esempio AIG (assenza ingiustificata green) oppure lato privacy non deve essere collegata e fare riferimento alla mancanza di Green Pass?

Sarà sufficiente indicare assenza ingiustificata.

Il dipendente sprovvisto di Green pass deve presentarsi nel luogo di lavoro per la verifica? Oppure può comunicarlo anche in altro modo senza presentarsi giornalmente all'accesso sul posto di lavoro (i.e. telefonata giornaliera?)

Può comunicarlo anche prima di recarsi sul luogo di lavoro, ma solo con apposita autocertificazione sottoscritta dal lavoratore.

Possiamo tenere traccia dei controlli con nome cognome del collaboratore?

Formalmente non è prevista la possibilità di conservare traccia dei controlli. E' possibile comunque tenere un registro con l'indicazione delle persone oggetto di controllo.

Lettera informativa ai collaboratori: va semplicemente inviata o deve anche essere anche accettata dall'interessato?

L'informativa deve essere portata a conoscenza dei lavoratori al momento del controllo senza necessità di accettazione.

Un'azienda con più di 15 dipendenti può sostituire un collaboratore in "sospensione" perché sprovvisto di Green pass?

Sì. L'azienda può sostituirlo.

Relativamente alla parte del decreto che recita:

“Per le imprese con meno di quindici 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.”

Potreste specificare meglio l'ipotesi?

Il lavoratore di impresa con meno di quindici dipendenti che si presenti al lavoro sprovvisto di Green pass verrà considerato immediatamente assente ingiustificato e come tale dovrà lasciare il luogo di lavoro. Il Datore di lavoro potrà assumere un nuovo soggetto, in sostituzione del lavoratore sprovvisto di green pass. Se durante tale sostituzione il primo lavoratore si munisca di Green pass (attraverso tampone o vaccino) resterà comunque in assenza ingiustificata finché in azienda vi sia il sostituto e comunque per un periodo massimo di 10 giorni rinnovabili una sola volta (10 più 10). L'obiettivo è quello di evitare alle aziende con meno di 15 dipendenti un doppio costo.

Ai fini del successivo “esonero dal servizio” per i collaboratori della società, il controllore può annotare le generalità della persona (cioè considerate le dimensioni della società e il fatto che, se il controllo fosse effettuato all'ingresso degli edifici, l'addetto alla verifica potrebbe non conoscere la persona alla quale è stato impedito l'accesso)?

Sì. Anche considerato che dovranno essere eseguiti gli adempimenti relativi all'assenza ingiustificata in busta paga.

3. Soggetto verifikatore

Qualora vi fossero problematiche nell'utilizzo dell'App «VerificaC19», chi controlla cosa può fare? Può fare entrare il soggetto?

Sarebbe prudente non farlo entrare, ma si potrebbe rimandare il controllo ad un secondo momento.

Chi controlla può richiedere, oltre al Green pass, anche il documento di identità?

Sì.

Con riferimento alla previsione secondo cui il datore di lavoro individua con “atto formale i soggetti incaricati dell’accertamento”, è opportuno assegnare l’incarico con lettera ad hoc o è sufficiente affiggere sulla bacheca aziendale l’elenco dei lavoratori incaricati, eventualmente anche con il solo riferimento al livello di inquadramento/alla mansione svolta?

Serve un atto formale ad hoc.

Quale livello di inquadramento minimo dovrebbero avere i collaboratori assegnati all’attività di controllo del possesso della certificazione verde da parte di colleghi/esterni?

Non c’è un inquadramento minimo. È necessaria invece la formale delega (incarico).

La delega al controllo del Green pass deve essere accettata dal collaboratore delegato o è effettiva appena viene comunicata?

Deve essere sottoscritta per accettazione dall’incaricato.

Come si stanno organizzando per il controllo altre aziende del retail?

A quanto ci consta alcune aziende stanno pensando di nominare soggetto verificatore il Capo Area.

Il datore di lavoro può incaricare al controllo sia propri dipendenti che soggetti esterni (es: servizio di guardiania)?

Sì.

In caso di persona senza Green pass valido chi deve impedire l’accesso? Può essere anche il soggetto incaricato (interno o esterno) o deve essere un responsabile?

Sarà compito della persona incaricata al controllo vietare l’ingresso.

La segnalazione al Prefetto dei collaboratori che hanno fatto accesso al luogo di lavoro privi di green pass valido deve essere necessariamente effettuata da parte di chi ha materialmente rilevato la violazione o anche cumulativamente da parte della Società?

La segnalazione deve essere eseguita dal soggetto incaricato di effettuare i controlli o dal datore di lavoro.

4. Sanzioni al lavoratore

Se il collaboratore non comunica di non essere in possesso del Green pass e il controllo da parte del datore di lavoro avvenisse, ove possibile, a turno iniziato e/o nell'ambito di un controllo a campione (quindi potenzialmente dopo il 15 ottobre), il collaboratore sarebbe passibile di procedimento disciplinare? Eventualmente con quali conseguenze sanzionatorie?

Sì, ma la sanzione sarà comunque conservativa.

5. Sanzioni al datore di lavoro

Quali sono le autorità che possono fare attività ispettiva sulla corretta osservanza del decreto legge?

Polizia, Polizia Municipale, Asl, Ispettorato Nazionale del Lavoro.

E da chi sono irrogate le eventuali sanzioni?

Dal Prefetto.

6. Misure di sicurezza anti-covid 19 in azienda

Il datore di lavoro deve continuare a misurare anche la temperatura all'ingresso?

Sì. Il protocollo sicurezza non è venuto meno.

Il datore di lavoro deve continuare ad attuare le misure di distanziamento? Fornire gel disinfettanti e mascherine? E, più in generale, fornire le raccomandazioni ai lavoratori e a chi accede agli uffici?

Sì. Gli obblighi citati non sono venuti meno.

I lavoratori devono indossare le mascherine?

Sì, secondo le prescrizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro come da stato di emergenza ancora in vigore.

