

**GREEN PASS**

**Modalità operative per l’organizzazione delle verifiche**

**Direzione Relazioni Industriali e Affari Sociali**

**Valeria Andretta**

**Francesca Ferrocci**

**con la collaborazione di Flaminia De Giuli**

**D.L. n. 127/2021**

**Sommario**

[Procedura per il datore di lavoro 3](#_Toc85110551)

[Comunicazione ai lavoratori 6](#_Toc85110552)

[Informativa privacy – per i dipendenti 9](#_Toc85110553)

[Lettera di incarico 11](#_Toc85110554)

[Informativa privacy – per gli esterni 13](#_Toc85110555)

[Modulo per la misurazione della temperature e la verifica del Green Pass 15](#_Toc85110556)

[Verbale di accertamento e contestazione del mancato possesso del Green Pass 16](#_Toc85110557)

**PROCEDURA PER IL DATORE DI LAVORO[[1]](#footnote-1)**

Il datore di lavoro ……………………………., ai fini dell’espletamento della procedura, dovrà effettuare i seguenti adempimenti:

1. Comunicazione a tutti i lavoratori e ai soggetti (ivi inclusi i lavoratori autonomi e i collaboratori non dipendenti) che svolgono, a qualunque titolo, la propria attività lavorativa o di formazione nei luoghi di lavoro circa l’entrata in vigore, a decorrere dal 15.10.2021 e fino al 31 dicembre 2021, dell’obbligo di verifica da parte del datore di lavoro del Green Pass[[2]](#footnote-2) (art. 3 D.L. n. 127/2021)[[3]](#footnote-3) o dei documenti forniti in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta che attestino o refertino il completamento del ciclo vaccinale, la guarigione o l’effettuazione di un tampone molecolare o antigienico, esclusivamente nelle more del rilascio e dell’eventuale aggiornamento del Green Pass ;
2. verifica del rispetto del Green Pass a tutti i lavoratori e ai soggetti (ivi inclusi i lavoratori autonomi e i collaboratori non dipendenti) che svolgono, a qualunque titolo, la propria attività lavorativa o di formazione nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni[[4]](#footnote-4);
3. individuazione, per ciascun luogo di lavoro/cantiere/mezzo aziendale (ove previsto), con atto formale, del soggetto incaricato dell’accertamento[[5]](#footnote-5) delle violazioni e dell’obbligo di verifica del Green Pass;
4. effettuazione della verifica, preferibilmente, prima dell’accesso al luogo di lavoro/cantiere/mezzo aziendale (ove previsto), contestualmente alla misurazione della temperatura corporea, con le seguenti modalità[[6]](#footnote-6):

* *mediante la scansione del QR CODE;*
* *utilizzando l’Applicazione “Verifica C-19”[[7]](#footnote-7), preferibilmente con dispositivo mobile messo a disposizione dal datore di lavoro, o sistemi informatici automatizzati integrati nei sistemi di controllo degli accessi[[8]](#footnote-8);*
* *per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti è possibile utilizzare la modalità di controllo asincrona[[9]](#footnote-9), attraverso un sistema di interazione tra il Portale istituzionale INPS e la PN-DGC[[10]](#footnote-10);*
* *senza la necessità di dover conservare alcun dato, fatta eccezione per l’ipotesi la verifica dia esito negativo[[11]](#footnote-11);*
* *richiedendo, se necessario, l’esibizione di un documento di identità.*

1. effettuazione della verifica a campione[[12]](#footnote-12) solo nelle ipotesi in cui vi sia l’effettiva impossibilità, da parte del datore di lavoro, di verificare quotidianamente il Green Pass a tutti i lavoratori[[13]](#footnote-13);
2. previsione di un obbligo contrattuale di comunicazione, da parte del committente/appaltatore[[14]](#footnote-14), dell’avvenuta verifica del Green Pass nei confronti dei lavoratori dell’appaltatore/subappaltatori, secondo le procedure definite dal committente/appaltatore (nelle ipotesi in cui i lavoratori non possano accedere preventivamente presso la sede del proprio datore di lavoro, es. distacco o trasferta). Il committente/appaltatore dovrà comunicare anche l’eventuale mancato accesso nel luogo di svolgimento della prestazione al datore di lavoro (appaltatore/subappaltatori) del prestatore non ammesso o colto senza Green Pass all’interno del luogo di lavoro e trasmette il verbale di contestazione[[15]](#footnote-15) ai datore di lavoro stesso;
3. attuazione delle disposizioni previste dai commi 6 e 7 dell’art. 3 del D.L. n. 127/2021 in merito, rispettivamente, al riconoscimento dell’assenza ingiustificata fino alla presentazione del Green Pass (per le imprese sopra i 15 dipendenti)[[16]](#footnote-16) e all’attivazione della sospensione, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata (per le imprese con meno di 15 dipendenti)[[17]](#footnote-17).

1. La presente procedura è adottata in adempimento di quanto previsto dall’art. 9-septies, comma 5, del DL n. 52/2021, introdotto dal DL n. 127/2021. Essa disciplina le modalità di svolgimento delle verifiche delle certificazioni verdi COVID-19, c.d. green Pass, ai fini dell’accesso ai luoghi di lavoro. [↑](#footnote-ref-1)
2. Nel presente documento e negli allegati, con Green Pass si intende ricomprendere tutti i documenti previsti per legge. [↑](#footnote-ref-2)
3. Utilizzare il modello di comunicazione (All. n. 1 ). [↑](#footnote-ref-3)
4. Tale disposizione non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare 4 agosto 2021 del Ministero della salute . Tale disposizione non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare 4 agosto 2021 del Ministero della salute . In tal caso, il lavoratore provvederà ad inviare detta certificazione al medico competente che, se autorizzato, ne darà comunicazione al personale deputato al controllo. [↑](#footnote-ref-4)
5. Comunicare ai lavoratori i nominativi dei soggetti incaricati. [↑](#footnote-ref-5)
6. Indicate nel DPCM 17.06.2021, adottato ai sensi dell’art. 9, comma 10 del D.L. n. 52/2021. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1) schermata verde: la certificazione è valida per l’Italia e l’Europa; 2) schermata azzurra: la certificazione è valida solo per l’Italia; 3) schermata rossa: la certificazione non è ancora valida o è scaduta o c’è stato un errore di lettura. [↑](#footnote-ref-7)
8. Utilizzando il pacchetto di sviluppo rilasciato dal Ministero della Salute con licenza open source. [↑](#footnote-ref-8)
9. É comunque fatto salvo il diritto del lavoratore, la cui verifica abbia avuto esito negativo, di richiedere un ulteriore controllo al momento dell’accesso al luogo di lavoro mediante l’app “VerificaC19”. [↑](#footnote-ref-9)
10. Tale modalità deve essere richiesta preventivamente dal datore di lavoro. [↑](#footnote-ref-10)
11. Utilizzare l’allegato . n. 5) . [↑](#footnote-ref-11)
12. Tale verifica dovrà essere preventivamente declinata dall’impresa, con l’individuazione puntuale del campione scelto (numero o percentuale dei lavoratori coinvolti, assicurando che tale controllo sia effettuato, nel tempo, in maniera omogenea con un criterio di rotazione su tutto il personale dipendente). [↑](#footnote-ref-12)
13. Tale modalità prevede, in ogni caso, l’individuazione della percentuale che sarà quotidianamente controllata, fermo restando il principio della rotazione dei soggetti sottoposti a verifica. [↑](#footnote-ref-13)
14. Da inserire come clausola nel contratto di appalto. [↑](#footnote-ref-14)
15. Cfr. allegato n. 6. [↑](#footnote-ref-15)
16. 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. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. [↑](#footnote-ref-16)
17. Il lavoratore può essere sospeso 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. [↑](#footnote-ref-17)