

## VERIFICA *GREEN PASS* IN AMBITO LAVORATIVO: MODULISTICA E NOVITÀ

Dal 15 ottobre 2021 i datori di lavoro del settore pubblico e privato sono tenuti a controllare il possesso della certificazione verde COVID-19 da parte di tutti coloro che accedono al luogo di lavoro per svolgere attività lavorativa, di formazione o volontariato.

A tal fine, si propongono alcuni *fac simile* utili per la gestione pratica degli adempimenti da parte delle aziende.

Inoltre, si segnala che:

- il D.L. 139 dell'8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 241/2021, ha inserito l'articolo 9-*octies* nel D.L. 52/2021, che prevede che, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di non possesso del *green pass* con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative;
- un D.P.C.M. firmato in data 12 ottobre 2021, del quale al momento non è stato pubblicato il testo ufficiale, potrebbe rendere opportune alcune modifiche alla modulistica.

Tale ultimo decreto interviene per fornire ai datori di lavoro pubblici e privati gli strumenti informatici che consentiranno una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni. In attesa di leggerne il contenuto, di seguito si riportano le risposte alle domande frequenti sui D.P.C.M. riguardanti *green pass* e ambito lavorativo, come pubblicate sul sito del Governo.

### **1. Come devono avvenire i controlli sul *green pass* dei lavoratori nel settore pubblico e in quello privato?**

Ogni Amministrazione/azienda è autonoma nell'organizzare i controlli, nel rispetto delle normative sulla *privacy* e delle linee guida emanate con il D.P.C.M. 12 ottobre 2021. I datori di lavoro definiscono 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 delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. È opportuno utilizzare modalità di accertamento che non determinino ritardi o code all'ingresso. Nelle P.A., laddove l'accertamento non avvenga al momento dell'accesso al luogo di lavoro, esso dovrà avvenire su base giornaliera, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa, potrà essere generalizzato o a campione, purché in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio e con un criterio di rotazione che assicuri, nel tempo, il controllo su tutto il personale dipendente.

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 attraverso:

- l'integrazione del sistema di lettura e verifica del *QR code* del certificato verde nei sistemi di controllo agli accessi fisici, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, o della temperatura;
- per gli enti pubblici aderenti alla piattaforma NoiPA, realizzata dal Mef, l'interazione asincrona tra la stessa e la piattaforma nazionale-DGC;
- per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici, non aderenti a NoiPA, l'interazione asincrona tra il portale istituzionale Inps e la piattaforma nazionale-DGC; per le Amministrazioni pubbliche con almeno 1.000 dipendenti, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, un'interoperabilità applicativa, in modalità asincrona, tra i sistemi informativi di gestione del personale e la piattaforma nazionale-DGC.

## **2. Come è possibile, per i soggetti che non possono vaccinarsi per comprovati motivi di salute, dimostrare di poter accedere al luogo di lavoro?**

I soggetti che, per comprovati motivi di salute, non possono effettuare il vaccino contro il COVID-19, dovranno esibire un certificato contenente l'apposito "*QR code*" in corso di predisposizione. 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.

## **3. I soggetti che hanno diritto al *green pass*, ma ne attendono il rilascio o l'aggiornamento, come possono dimostrare di poter accedere al luogo di lavoro?**

Per i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, sarà possibile avvalersi dei documenti rilasciati, 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.

## **4. Quali provvedimenti deve prendere il datore di lavoro che accerta che il dipendente abbia effettuato l'accesso alla sede di servizio pur essendo sprovvisto di *green pass*? Quali sanzioni rischia il lavoratore?**

Il lavoratore, pubblico o privato, è considerato assente ingiustificato, senza diritto allo stipendio, fino alla presentazione del *green pass*; nel caso di aziende con meno di 15 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 10 giorni, rinnovabili per una sola volta.

Nel caso in cui il lavoratore acceda al luogo di lavoro senza *green pass*, il datore di lavoro deve poi effettuare una segnalazione alla Prefettura, ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa. Infatti, il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza *green pass* è soggetto, con provvedimento del Prefetto, a una sanzione amministrativa che va da 600 a 1.500 euro. Vengono poi applicate anche le sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti collettivi di settore.

Oltre alla retribuzione, non sarà più versata al lavoratore senza *green pass* qualsiasi altra componente della retribuzione, anche di natura previdenziale, avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio

**5. Da chi devono essere effettuati i controlli sul green pass dei lavoratori che arrivano da società di somministrazione? Dalla società di somministrazione o dall'azienda in cui vengono distaccati?**

I controlli devono essere effettuati da entrambe, sia dalla società di somministrazione, sia dall'azienda presso la quale il lavoratore svolge la propria prestazione.

**6. I protocolli e le linee guida di settore contro il COVID-19, che prevedono regole sulla sanificazione delle sedi aziendali, sull'uso delle mascherine e sui distanziamenti, possono essere superati attraverso l'utilizzo del green pass?**

No, l'uso del *green pass* è una misura ulteriore che non può far ritenere superati i protocolli e le linee guida di settore.

**7. I clienti devono verificare il green pass dei tassisti o degli autisti di vetture a noleggio con conducente?**

I clienti non sono tenuti a verificare il *green pass* dei tassisti o dei conducenti di NCC.

**8. I parrucchieri, gli estetisti e gli altri operatori del settore dei servizi alla persona devono controllare il green pass dei propri clienti? E i clienti devono controllare il green pass di tali operatori?**

Il titolare dell'attività deve controllare il *pass* dei propri eventuali dipendenti, ma non deve richiederlo ai clienti, né questi ultimi sono tenuti a chiederlo a chi svolge l'attività lavorativa in questione.

**9. È necessario verificare il green pass dei lavoratori autonomi che prestano i propri servizi a un'azienda e che per questo devono accedere alle sedi della stessa?**

Sì, tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nelle sedi dell'azienda sono soggetti al controllo.

**10. È possibile per il datore di lavoro verificare il possesso del green pass con anticipo rispetto al momento previsto per l'accesso in sede da parte del lavoratore?**

Sì. Nei casi di specifiche esigenze organizzative, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni relative al mancato possesso del *green pass* con il preavviso necessario al datore di lavoro per soddisfare tali esigenze.

**11. Quali sanzioni rischia il datore di lavoro che non effettua le verifiche previste per legge?**

Il datore di lavoro che non controlla il rispetto delle regole sul *green pass* è punito con una sanzione amministrativa che va da 400 a 1.000 euro.



*Fac simile 1: informativa ai dipendenti sul green pass*

CARTA INTESTATA AZIENDA

**Oggetto: Informativa ai dipendenti**

Si informano le maestranze tutte che il D.L. 127/2021 ha stabilito che dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 l'accesso ai luoghi di lavoro sarà possibile solo a coloro che sono in possesso della "certificazione verde COVID-19", detta anche *green pass*.

Possano ottenere il *green pass* coloro che, alternativamente:

- si siano sottoposti a vaccinazione;
- siano guariti dell'infezione COVID-19 da meno di 6 mesi;
- abbiano effettuato un tampone molecolare risultato negativo (validità del *green pass* pari a 72 ore);
- abbiano effettuato un tampone antigenico risultato negativo (validità del *green pass* pari a 48 ore).

Il nuovo decreto prevede che il datore di lavoro debba procedere al controllo del possesso della certificazione da parte dei lavoratori. Il controllo deve avvenire prioritariamente al momento dell'accesso al luogo di lavoro, ma potrà essere effettuato anche in un momento successivo. Pertanto, a partire dal 15 ottobre 2021, gli incaricati dall'azienda nelle persone di:

- NOME e COGNOME
- NOME e COGNOME
- NOME e COGNOME

procederanno giornalmente a un certo numero di controlli circa il possesso del *green pass*, sia al momento dell'ingresso nel luogo di lavoro, sia durante gli orari di lavoro.

Il controllo avverrà esclusivamente mediante scansione del codice QR riportato sulle singole certificazioni attraverso l'app "Verifica C-19", come stabilito dal D.P.C.M. 17 giugno 2021. Solo in casi dubbi relativamente alla corrispondenza circa l'identità del lavoratore e il nome e cognome riportati nella certificazione, gli incaricati potranno richiedere l'esibizione di un documento d'identità. In nessun caso saranno tratti i dati consultati, che consistono esclusivamente nel nome e cognome del lavoratore e nella verifica che la certificazione sia valida e autentica.

Al momento dell'accesso al lavoro, il lavoratore che sia privo di *green pass* o sia in possesso di un *green pass* non valido, sarà allontanato dal luogo di lavoro e sarà considerato assente ingiustificato fino a quando non presenterà un *green pass* valido. In questo caso, non saranno possibili provvedimenti disciplinari, ma sarà sospesa la retribuzione in qualunque forma prevista, finché perdurerà la condizione di assente ingiustificato.

*(Per le sole aziende con meno di 15 dipendenti:*

*Si ricorda, inoltre, che, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro potrà decidere di sostituire e sospendere il lavoratore privo di green pass per un periodo iniziale di 10 giorni, rinnovabili per altri 10 giorni, indipendentemente dal fatto che il lavoratore stesso abbia nel frattempo ottenuto il green pass. Durante il suddetto periodo non sarà erogata alcuna retribuzione).*

Nel caso in cui la mancanza di un *green pass* valido sia rilevata dagli incaricati del controllo dopo l'ingresso in azienda, si ricorda che, oltre all'immediato allontanamento dal luogo di lavoro, il lavoratore potrà subire una sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro. La sanzione è ad opera

del Prefetto, che il datore di lavoro deve obbligatoriamente informare. Inoltre, in questo caso, sarà possibile l'apertura di procedimenti disciplinari che non potranno non tenere conto, nel valutare la gravità del comportamento, non solo della violazione di obblighi in materia di salute e sicurezza, ma anche delle conseguenze organizzative, produttive ed economiche derivanti dall'improvvisa interruzione dell'attività lavorativa.

I lavoratori che, nello svolgimento delle proprie mansioni, accedono a luoghi di lavoro facenti capo ad altre aziende, saranno sottoposti ai medesimi controlli anche da parte di tali aziende (ad esempio, committenti, clienti o fornitori).

Infine, si invitano i lavoratori privi di *green pass*, e che non intendano ottenerlo in tempo utile (entro il 15 ottobre 2021), a comunicare preventivamente tale circostanza, al fine di facilitare il riassetto organizzativo dell'azienda. Tale comunicazione, presa in considerazione dalla nuova normativa, deve comunque intendersi assolutamente volontaria.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_



**Fac simile 2: formalizzazione dell'incarico per l'esecuzione dei controlli (lavoratore)**

Gent.mo/a Sig./Sig.ra  
Nome e Cognome  
Indirizzo  
Raccomandata a mano

**Oggetto: nomina ai sensi dell'articolo 9-septies, comma 5, D.L. 52/2021**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, in qualità di titolare/legale rappresentante dell'azienda \_\_\_\_\_, con sede operativa in \_\_\_\_\_

**PREMESSO CHE**

- l'articolo 9-septies, introdotto dal D.L. 127/2021, stabilisce l'obbligo del possesso e dell'esibizione, a richiesta, della certificazione verde COVID-19 (c.d. *green pass*) per tutti coloro che accedano ai luoghi di lavoro al fine di svolgervi attività lavorativa, formativa o di volontariato;
- il comma 4 del suddetto articolo impone ai datori di lavoro l'obbligo di effettuare la verifica sul possesso del *green pass* da parte di coloro che accedono ai luoghi di lavoro;
- il comma 5 impone ai datori di lavoro di definire le modalità operative e organizzative dei controlli, in particolare di procedere formalmente alla nomina dei soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni inerenti all'obbligo del possesso del *green pass* da parte dei soggetti che accedono ai luoghi di lavoro per svolgervi attività lavorativa, formativa o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni;

**NOMINA**

il Sig./la Sig.ra \_\_\_\_\_, nella sua qualità di \_\_\_\_\_, quale incaricato, ai sensi dell'articolo 9-septies, comma 5, D.L. 52/2021, del controllo e della verifica della certificazione verde COVID-19, di cui all'articolo 9, comma 2, D.L. 52/2021, di tutti coloro che accedono alla sede operativa sita in \_\_\_\_\_ per svolgervi, a qualsiasi titolo, attività lavorativa, formativa o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni.

**Oggetto dell'incarico**

È oggetto del presente incarico la verifica delle certificazioni verdi al momento dell'accesso dei soggetti di cui sopra tramite l'app "verifica C19", che permette la scansione del codice QR riportato sulle medesime certificazioni.

**Modalità di svolgimento dell'incarico**

- La verifica dovrà essere effettuata utilizzando esclusivamente i dispositivi (*smartphone/tablet*) forniti dal datore di lavoro ed esclusivamente attraverso l'app "Verifica C-19"; non è consentito l'uso di dispositivi personali;
- all'incaricato non è consentito raccogliere e trattenere dati personali del soggetto sottoposto a controllo;
- la verifica consiste nella lettura del codice QR delle certificazioni verdi tramite l'app "Verifica C-19", che restituisce soltanto nome, cognome, data di nascita dell'interessato, nonché

un'indicazione grafica (spunta verde o croce rossa) e testuale circa la validità della certificazione; l'incaricato dovrà limitarsi a visualizzare tali informazioni, senza effettuarne alcuna registrazione;

- solo nel caso in cui vi siano dubbi sulla corrispondenza dei dati anagrafici riportati dall'app "Verifica C-19" e l'identità del soggetto sottoposto al controllo, l'incaricato potrà richiedere l'esibizione di un documento di identità;
- il controllo dovrà essere eseguito avendo cura di far rispettare le norme di sicurezza e i protocolli anti COVID vigenti in azienda (utilizzo di mascherine, mantenimento della distanza interpersonale, etc.);
- il controllo dovrà avvenire mantenendo un comportamento decoroso e senza ripetere ad alta voce informazioni relative alle persone controllate;
- i controlli dovranno essere registrati sulla modulistica fornita dall'azienda, in cui dovrà essere riportato esclusivamente il numero di controlli effettuati, senza trattenere le relative informazioni circa l'identità e l'esito dei controlli stessi, salvo il caso che gli stessi diano esito negativo;
- in caso di esito negativo dei controlli, o di rifiuto da parte del soggetto controllato di esibire la certificazione verde COVID-19, l'incaricato dovrà:
  - informare il soggetto stesso dell'impossibilità di essere ammesso sul luogo di lavoro;
  - informare immediatamente il responsabile aziendale, Sig/Sig.ra. \_\_\_\_\_ per l'adozione delle misure conseguenti all'esito negativo del controllo;
- l'incaricato dovrà eseguire personalmente i controlli e non potrà farsi sostituire da altro soggetto senza preventiva autorizzazione aziendale;
- l'incaricato dovrà riferire ogni dubbio o difficoltà riscontrati durante l'esecuzione dei controlli al responsabile aziendale Sig/Sig.ra. \_\_\_\_\_, senza intraprendere alcuna iniziativa non esplicitamente prevista nel presente incarico.

L'incaricato dichiara espressamente l'accettazione dell'incarico.

Si verbalizza, altresì, che l'oggetto del presente incarico, le modalità di svolgimento dello stesso, come le relative informazioni in materia di *privacy* e sicurezza, sono state oggetto di adeguata formazione erogata da \_\_\_\_\_ al Sig. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ dalle ore \_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

L'incaricato, per presa visione e integrale accettazione

\_\_\_\_\_

Il titolare/legale rappresentante

\_\_\_\_\_



**Fac simile 3: comunicazione di esito negativo della verifica al momento dell'accesso**

Gent.mo Sig./Sig.ra  
Nome e Cognome  
Indirizzo  
Raccomandata a mano

**Oggetto: esito negativo della verifica relativa al possesso della certificazione verde di cui all'articolo 9, comma 2, D.L. 52/2021, al momento dell'accesso al luogo di lavoro**

Le comunichiamo che, in data \_\_\_\_\_, la verifica effettuata circa il possesso da parte sua della certificazione verde (*green pass*), alle \_\_\_\_\_ (hh.mm.), prima dell'accesso al luogo di lavoro, ha dato esito negativo in quanto:

- il controllo tramite l'app "Verifica C-19" ha evidenziato l'invalidità della certificazione da Lei presentata
- Lei non è risultato in possesso della certificazione verde

Pertanto, come previsto dalla legge, in data odierna, Lei non può accedere al luogo di lavoro e deve essere considerato assente ingiustificato a partire da oggi e fino a quando non presenterà una certificazione verde valida. Le ricordiamo che nel periodo di assenza ingiustificata non Le sarà dovuta alcuna retribuzione.

In fede

Il legale rappresentante

\_\_\_\_\_





**Fac simile 4: comunicazione di esito negativo della verifica successivamente all'accesso**

Gent.mo Sig./Sig.ra  
Nome e Cognome  
Indirizzo  
Raccomandata a mano

**Oggetto: esito negativo della verifica relativa al possesso della certificazione verde di cui all'articolo 9, comma 2, D.L. 52/2021, successivamente all'accesso al luogo di lavoro**

Le comunichiamo che, in data \_\_\_\_\_, la verifica effettuata circa il possesso da parte sua della certificazione verde (*green pass*), alle \_\_\_\_\_ (hh.mm.), dopo il Suo accesso al luogo di lavoro, ha dato esito negativo in quanto:

- il controllo tramite l'app "Verifica C-19" ha evidenziato l'invalidità della certificazione da Lei presentata
- Lei non è risultato in possesso della certificazione verde

Pertanto, come previsto dalla legge, Lei deve abbandonare immediatamente il luogo di lavoro; Lei dovrà essere considerato assente ingiustificato a partire da oggi e fino a quando non presenterà una certificazione verde valida. Le ricordiamo che nel periodo di assenza ingiustificata non Le sarà dovuta alcuna retribuzione.

*(Nel caso di dipendente dell'azienda:*

*Come previsto dalla legge, l'azienda si riserva il tempestivo avvio delle procedure disciplinari del caso, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 7, L. 300/1970, nonché dei contratti collettivi e delle disposizioni regolamentari applicabili al Suo rapporto di lavoro).*

In fede

Il legale rappresentante

---



Fac simile 5: registro controlli green pass

<b>_____ (NOME AZIENDA) – VERIFICHE CERTIFICAZIONE VERDE</b> <b>Articolo 9-septies, D.L. 52/2021 (articolo 3, D.L. 127/2021)</b>				
INCARICATO		NOME E COGNOME		
DATA VERIFICA	N. VERIFICHE EFFETTUATE ALL'ACCESSO	N. VERIFICHE EFFETTUATE DOPO L'ACCESSO	TOTALE VERIFICHE EFFETTUATE	FIRMA



Fac simile 6: comunicazione di sospensione del rapporto di lavoro (aziende con meno di 15 dipendenti)

Gent.mo Sig./Sig.ra  
Nome e Cognome  
Indirizzo  
Raccomandata a mano

**Oggetto: comunicazione di sospensione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 9-septies, comma 7, D.L. 52/2021**

A seguito dell'esito negativo del controllo effettuato il \_\_\_\_\_ (gg/mm/aaaa), comunicatoLe in pari data, ad oggi non risulta che Lei abbia presentato una certificazione verde a Lei intestata, che Le consentirebbe il rientro al lavoro.

Pertanto, come previsto dalla legge, essendo trascorsi 5 giorni dall'effettuazione del controllo, questa direzione aziendale, al fine di garantire per quanto possibile un ordinato prosieguo delle proprie attività, ha provveduto alla stipulazione di un contratto per la sua sostituzione. A partire dalla data odierna Lei è dunque sospeso dal servizio per un periodo di 10 giorni di calendario, ossia fino a tutto il \_\_\_\_\_ (gg/mm/aaaa). Qualora al termine di tale periodo Lei non avesse ancora prodotto una certificazione verde valida, l'azienda si riserva di rinnovare la sospensione per un ulteriore periodo di 10 giorni, del che le sarà data opportuna comunicazione.

Distinti saluti

Il legale rappresentante

---



**Fac simile 7: comunicazione esiti negativi al Prefetto**

Nome azienda  
Indirizzo  
C.F./P.IVA

Spett.le  
Prefettura di

\_\_\_\_\_  
Indirizzo  
Pec: \_\_\_\_\_

Spett.le  
Asl  
Indirizzo  
Pec: \_\_\_\_\_

Spett.le  
ITL  
Indirizzo  
Pec: \_\_\_\_\_

**Oggetto: comunicazione ai sensi dell'articolo 9-septies, D.L. 52/2021**

La scrivente, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 9-septies, D.L. 52/2021, come modificato dall'articolo 3, D.L. 127/2021, comunica quanto segue.

In data \_\_\_\_\_ (gg/mm/aaaa), alle ore \_\_\_\_\_ (hh.mm.), a seguito dei controlli effettuati in applicazione dell'articolo 9-septies, commi 4 e 5, D.L. 52/2021, ha rilevato la presenza, all'interno del luogo di lavoro, di n. \_\_\_\_\_ soggetti privi della certificazione verde di cui all'articolo 9, comma 2, D.L. 52/2021. La rilevazione è avvenuta all'interno del luogo di lavoro e ha riguardato soggetti non inclusi nel campione isolato per le verifiche effettuate al momento dell'accesso. Gli interessati sono stati con immediatezza allontanati dal luogo di lavoro.

Si trasmettono in allegato i relativi atti (ossia, le comunicazioni di allontanamento consegnate), per quanto di competenza.

Distinti saluti

Il legale rappresentante

\_\_\_\_\_