



PRIME MISURE ORGANIZZATIVE PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI OBBLIGO DI POSSESSO E DI ESIBIZIONE DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19.

Premessa

L'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, attraverso l'introduzione dell'articolo 9-*quinquies* nel decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, ha esteso a **tutto il personale delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi incluso il personale delle amministrazioni di cui all'articolo 3, al personale delle Autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale, l'obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 (c.d. *green pass*) di cui all'articolo 9, comma 2, del predetto decreto, quale condizione per il primo accesso al luogo di lavoro.

Tale obbligo è escluso per i soli soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Si evidenzia che il possesso della certificazione verde non fa comunque venir meno gli obblighi di isolamento e di comunicazione che incombono al soggetto che dovesse contrarre il Covid-19 o trovarsi in quarantena. In tal caso, pertanto, il soggetto affetto da Covid-19 dovrà immediatamente porre in essere tutte le misure già previste per tali circostanze, a partire dagli obblighi informativi, e la certificazione verde eventualmente già acquisita – a prescindere dall'evento che l'ha generata – anche se non ancora revocata, non autorizza in alcun modo l'accesso o la permanenza nei luoghi di lavoro.

Resta inoltre fermo, per il personale dipendente – ancorché munito di green pass, il rispetto di tutte le istruzioni fornite dal datore di lavoro per la riduzione del rischio di contagio, come, ad esempio, il divieto di recarsi sul luogo di lavoro in presenza di sintomi riconducibili alla malattia.

Contenuto dell'obbligo

Al di fuori dell'esclusione prevista per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale, l'accesso del lavoratore presso il luogo di lavoro non è dunque consentito in alcun modo e per alcun motivo a meno che lo stesso non sia in



possesso della predetta certificazione (acquisita o perché ci si è sottoposti al vaccino da almeno 14 giorni, o perché si è risultati negativi al tampone o perché il soggetto è guarito dal Covid negli ultimi sei mesi) e in grado di esibirla in formato cartaceo o digitale. Peraltro, il possesso del *green pass* non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione.

Tenuto conto della funzione di prevenzione alla quale la misura è preordinata, non sono consentite deroghe a tale obbligo.

Pertanto, non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo del predetto obbligo, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione.

Il possesso della certificazione verde e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso al luogo di lavoro. Il lavoratore che dichiara il possesso della predetta certificazione, ma non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può in alcun modo essere adibito a modalità di lavoro agile.

È pertanto un preciso dovere di ciascun dipendente ottemperare a tale obbligo a prescindere dalle modalità di controllo adottate dalla propria amministrazione.

Tale obbligo, peraltro, è esteso anche ad ogni soggetto – che non sia un semplice utente dei servizi resi dall'amministrazione - che accede alla struttura per lo svolgimento di qualsiasi attività diversa dalla fruizione dei servizi erogati dall'amministrazione.

Pertanto, per accedere presso le diverse sedi comunali, oltre al personale dipendente della pubblica amministrazione, qualunque altro soggetto dovrà essere munito di "*green pass*" – ivi inclusi i visitatori e le autorità politiche o i componenti delle giunte e delle assemblee delle autonomie locali e regionali - che ivi si rechi per lo svolgimento di una attività propria o per conto del proprio datore di lavoro.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono dunque soggetti all'obbligo di *green pass* anche i dipendenti delle imprese che hanno in appalto i servizi di pulizia o quelli di ristorazione, il personale dipendente delle imprese di manutenzione che, anche saltuariamente, accedono alle infrastrutture, il personale addetto alla manutenzione e al rifornimento dei distributori automatici di generi di consumo (caffè e merendine), quello chiamato anche occasionalmente per attività straordinarie, i consulenti e collaboratori, nonché i prestatori e i frequentatori di corsi di formazione, come pure i corrieri che recapitano posta d'ufficio o privata, destinata ai dipendenti che dovessero farsela recapitare in ufficio (ad esempio anche i corrieri privati dovranno essere provvisti di *green pass* ove accedano alla struttura).

In questi casi la verifica del *green pass* potrà avvenire anche manualmente attraverso l'utilizzo dell'*app* "VerificaC19", già disponibile negli *store*, ovvero



attraverso l'integrazione dei sistemi informatici utilizzati per il *termoscanner* o per la rilevazione automatica delle presenze, (*badge*).

In sintesi, l'unica categoria di soggetti esclusa dall'obbligo di esibire il *green pass* per accedere agli uffici pubblici è quella degli utenti, ovvero di coloro i quali si recano in un ufficio pubblico per l'erogazione del servizio che l'amministrazione è tenuta a prestare. I visitatori che dovessero accedere a qualunque altro titolo (ad esempio per lo svolgimento di una riunione o di un incontro, congresso o altro) dovranno, invece, essere muniti della certificazione verde ed esibirla su richiesta.

Nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi Covid-19 da parte della piattaforma nazionale DGC, i soggetti interessati possono comunque 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 che attestano o refertano una delle condizioni di cui al comma 2, lettere a), b) e c), dell'art 9 del decreto-legge n. 52 del 2021, in coerenza con il disposto dell'ultimo periodo del comma 10 del medesimo articolo.

In relazione ai servizi forniti a favore dell'utenza, il datore di lavoro deve predisporre tutte le misure di contenimento stabilite dalle competenti autorità sanitarie e dagli eventuali protocolli d'intesa stipulati con le organizzazioni sindacali e ciò al fine di evitare che la circostanza che agli uffici acceda utenza non tenuta a esibire o a possedere il *green pass* possa comportare rischi di contagio.

Chi controlla

L'articolo 1, comma 4, del decreto-legge n. 127 del 2021 individua nel datore di lavoro il soggetto preposto al controllo. Per datore di lavoro deve intendersi il dirigente amministrativo apicale di ciascuna amministrazione o soggetto equivalente, a seconda del relativo ordinamento.

Nel caso del Comune di Monopoli il soggetto preposto al controllo è individuato nel Segretario Generale del Comune.

Su delega del Segretario Generale, operano i controlli nelle rispettive sedi di servizio, i dirigenti di ciascuna area organizzativa sul personale assegnato alla predetta area. In allegato alla presente nota sono riportati i relativi atti di delega.

Il Comune di Monopoli ha dotato le proprie sedi di servizio, di lettore ottico in grado di rilevare automaticamente e nel rispetto della normativa in tema di tutela della privacy, il possesso della certificazione verde.



Pertanto, il segretario ed i dirigenti delegati potranno, oltre che effettuare materialmente le attività di controllo (siano esse a tappeto o a campione), avvalersi dei **sogetti che ad oggi svolgono l'attività di disciplina degli accessi alle diverse sedi comunali.**

Come si effettua il controllo

Il controllo sarà dunque effettuato a tappeto al momento dell'accesso al luogo di lavoro attraverso la predetta strumentazione automatizzata che integra l'attuale sistema di controllo della temperatura.

Pertanto, l'accesso alla struttura sarà consentito solo ad avvenuta verifica del possesso della certificazione verde e della temperatura inferiore ai 37,5 gradi, rilevata attraverso l'esibizione del QR code.

In caso di malfunzionamento del sistema, la verifica della Certificazione verde COVID-19 avverrà mediante la lettura del QR code **con l'applicazione Verifica C-19.**

Rimane fermo in ogni caso il divieto di memorizzare o utilizzare per finalità ulteriori le informazioni rilevate dalla lettura dei QR-code e le informazioni fornite in esito ai controlli.

Il personale incaricato posto all'ingresso di ciascuna sede direttamente o, se del caso, attraverso il Dirigente Responsabile della Area di appartenenza, deve impedire l'accesso a coloro che risultino privi di green pass nonché nel caso di rifiuto di esibizione della citata certificazione, invitandolo ad allontanarsi.

In tale evenienza, l'incaricato al controllo comunica con immediatezza all'ufficio personale il nominativo del personale dipendente al quale non è stato consentito l'accesso.

Nel caso in cui tale accertamento non sia effettuato all'ingresso e si accerti, successivamente, che l'ingresso al luogo di lavoro è avvenuto senza il possesso della certificazione verde Covid-19, **il personale dovrà essere allontanato dalla sede di servizio, sanzionato ai sensi dell'articolo 9-quinquies, comma 8, del decreto-legge n. 52 del 2021, e sarà considerato assente ingiustificato fino alla esibizione della certificazione verde, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative.**

La medesima sanzione si applica anche nel caso di rifiuto di esibizione della citata certificazione.

In caso di accesso alle sedi in assenza di certificazione verde Covid-19, restano ferme le conseguenze disciplinari previste dagli ordinamenti di appartenenza del personale.

Ogni qual volta si dovesse riscontrare l'impossibilità di procedere all'accertamento del possesso della certificazione verde all'atto dell'accesso al luogo di lavoro, Segretario ed i Dirigenti delegati procederanno al controllo a tappeto o a campione in misura percentuale non



inferiore al 20 per cento del personale assegnato presente in servizio, attraverso l'app VerificaC19, assicurando che tale controllo venga effettuato, nel tempo, in maniera omogenea con un criterio di rotazione, su tutto il personale dipendente **e, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa**. Anche nel caso in cui il controllo avvenga all'ingresso, il Segretario Generale e i suoi delegati potranno effettuare ulteriori controlli anche con cadenza non giornaliera sui seguenti soggetti indicati solo a titolo esemplificativo:

- Autorità politiche o i componenti delle giunte e delle assemblee delle autonomie locali, dipendenti di altri Enti e comunque qualunque visitatore in occasione di riunioni di qualsiasi tipo;
- Consulenti e professionisti incaricati dal Comune;
- Dipendenti di appaltatori;
- Addetti alle pulizie e alle manutenzioni (caldaie, condizionatori, stampanti, computers);
- il personale addetto al rifornimento dei distributori automatici di generi di consumo (caffè e merendine),
- i collaboratori e i volontari dell'ente (percettori RED, volontari del Servizio civile, volontari della Protezione civile)
- i prestatori e i frequentatori di corsi di formazione,
- i corrieri che recapitano posta d'ufficio o privata
- Gli addetti dei bar e dei servizi di ristorazione esterni;
- I rappresentanti delle software house e delle case editrici.

Tutti i dirigenti sono pertanto invitati a dotarsi con immediatezza dell'app VerificaC19 da scaricare sul proprio telefono ed ad invitare i soggetti che intendono incaricare delle verifiche materiali a fare altrettanto.

Tutti i Dirigenti sono inoltre tenuti ad effettuare il controllo attraverso l'applicazione denominata "VerificaC19" disponibile gratuitamente sugli *store* nei seguenti casi:

- **nelle more dell'aggiornamento/adequamento** dei *software* relativi ai controlli automatici all'accesso e dell'adeguata formazione del personale posto all'ingresso della sede di lavoro e preposto al monitoraggio dell'esito del controllo effettuato;
- quando le esigenze organizzative non consentano di svolgere tale modalità di verifica automatica;
- malfunzionamento del sistema di verifica automatica o nel caso di assembramenti ai punti di ingresso alle sedi di servizio.

Al fine di garantire l'efficace programmazione del lavoro, l'art. 9 octies del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 introdotto dall'articolo 3, del decreto-legge



8 ottobre 2021, n. 139, dispone 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 cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative. **Si invitano pertanto i Dirigenti ad avvalersi di tale facoltà e pertanto a richiedere con immediatezza ai lavoratori assegnati alla propria area l'eventuale mancato possesso del green pass al fine di garantire la migliore organizzazione dei propri uffici.***

In osservanza della disciplina sul trattamento dei dati personali non è comunque consentita la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari all'applicazione delle misure previste dagli articoli 9-ter ai commi 2 e 5, 9-quinquies, commi 6 e ss., e 9-septies, commi 6 e ss.

Tale ipotesi, tuttavia, non fa venire meno l'obbligo di effettuare i controlli all'accesso o quelli a campione, tenuto conto che, in ogni caso, il possesso del *green pass* non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione.

Cosa succede in caso di assenza di green pass

Qualora al momento del controllo il lavoratore risulti non essere in possesso della certificazione verde Covid-19:

a) **in caso di accertamento svolto all'accesso della struttura, a campione o a tappeto, con o senza l'ausilio di sistemi automatici:** il personale addetto al controllo vieterà al lavoratore o al visitatore senza *green pass* valido l'accesso alla struttura, invitandolo ad allontanarsi.

Lo stesso comunica con immediatezza, all'ufficio personale il nominativo del lavoratore al quale non è stato consentito l'accesso; ciascun giorno di mancato servizio, fino alla esibizione della certificazione verde, è considerato assenza ingiustificata, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative.

In caso di controlli esclusivamente automatici, per l'eventualità di una mancata identificazione del soggetto sprovvisto di *green pass*, gli uffici competenti a rilevare le presenze del personale, in base alle presenze in servizio della giornata, verificano le assenze dal servizio non dovute ad altro motivo legittimo tempestivamente comunicato nel rispetto dei termini fissati dalla contrattazione collettiva, e provvedono a comunicare all'interessato, anche con semplice mail, l'assenza ingiustificata rilevata, per poi procedere all'applicazione della disciplina ordinaria prevista per tale ipotesi.

b) **nel caso in cui l'accertamento sia svolto dopo l'accesso alla sede, a tappeto o a campione:** il soggetto che ha svolto l'accertamento, se del caso attraverso il dirigente dell'Area di appartenenza, dovrà intimare al lavoratore o al visitatore sprovvisto di certificazione valida, di lasciare immediatamente



la sede del Comune. Nel caso di lavoratore sprovvisto di green pass dovrà inoltre comunicare ai competenti uffici l'inizio dell'assenza ingiustificata che perdurerà fino alla esibizione della certificazione verde, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative. In questo caso, inoltre, dopo aver accertato l'accesso nella sede di lavoro senza certificazione, il dirigente competente sarà tenuto ad avviare anche la procedura sanzionatoria di cui all'articolo 9-*quinquies* del decreto-legge n. 52 del 2021 (che sarà irrogata dal Prefetto competente per territorio).

Non è consentito, in alcun modo, che il soggetto privo di green pass permanga nella struttura, anche a fini diversi, o che il medesimo sia adibito a lavoro agile in sostituzione della prestazione non eseguibile in presenza, ferma rimanendo la possibilità, per le giornate diverse da quella interessata, di fruire degli istituti contrattuali di assenza che prevedono comunque la corresponsione della retribuzione (malattia, visita medica, legge 104, congedo parentale...).

Per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale il controllo sarà effettuato mediante lettura del QR CODE in corso di predisposizione. Nelle more del rilascio del relativo applicativo, tale personale – previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al medico competente dell'amministrazione di appartenenza – non potrà essere soggetto ad alcun controllo. Resta fermo che il Medico competente – ove autorizzato dal dipendente - può informare il personale deputato ai controlli sulla circostanza che tali soggetti debbano essere esonerati dalle verifiche.

Tale fattispecie non rientra nelle sopra richiamate comunicazioni di cui al comma 6 del citato articolo 9-*quinquies* del decreto legge n. 52 del 2021.

Nel caso in cui in sede di verifica all'accesso venga accertata la mancanza del green pass da parte di un soggetto di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 (soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato anche sulla base di contratti esterni), fermo restando l'allontanamento immediato, dovrà essere data tempestiva comunicazione al datore di lavoro dello stesso (ove esistente) per gli adempimenti di competenza.

Analoga procedura dovrà essere seguita anche nei casi in cui la verifica della mancanza del *green pass* riguardi personale in somministrazione. In tali casi sebbene il personale somministrato svolga la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore, l'assenza dovuta al mancato possesso o alla mancata esibizione del *green pass* dovrà comunque essere segnalata immediatamente all'Agenzia di somministrazione.

Le conseguenze per il lavoratore privo di green pass



Le conseguenze di cui all'art. 9-*quinquies* del decreto-legge n. 52 del 2021 per il lavoratore sono le seguenti:

a) **mancato accesso al luogo di lavoro** dovuto **all'accertamento all'ingresso** del mancato possesso da parte del lavoratore della certificazione verde Covid-19 o alla mancata esibizione della stessa: in questo caso, il soggetto preposto al controllo comunica con immediatezza, all'ufficio competente il nominativo del personale al quale non è stato consentito l'accesso. In ogni caso, ciascun giorno di mancato servizio, fino alla esibizione della certificazione verde, è considerato assenza ingiustificata.

b) **accesso sul luogo di lavoro senza il possesso della certificazione verde covid-19**: in questo caso, il Responsabile – o il personale da questo incaricato - che ha proceduto all'accertamento, dopo aver intimato al lavoratore sprovvisto di certificazione valida di lasciare immediatamente il posto di lavoro, comunica agli uffici competenti (dirigente di Area ed ufficio personale) l'assenza ingiustificata. Nel contempo, ferme rimanendo le conseguenze di ordine disciplinare, il Segretario Generale comunica la violazione di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, al Prefetto competente per territorio per l'irrogazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge n. 19 del 2020 il cui importo è fissato da euro 600,00 ad euro 1.500,00.

Il quadro sanzionatorio sopra delineato non esclude, ovviamente, le responsabilità penale per i casi di alterazione o falsificazione della certificazione verde Covid-19 o di utilizzo della certificazione altrui.

Trattamento economico

In relazione alle giornate di assenza ingiustificata, al lavoratore non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, intendendosi qualsiasi componente della retribuzione (anche di natura previdenziale) avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario comunque denominato, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio.

Le conseguenze in caso di omessa verifica.

Il personale preposto al controllo e i suoi delegati sono tenuti alla verifica del possesso del green pass da parte di chi accede ai luoghi di lavoro.

L'omessa verifica ai sensi dell'art. 9 *quinquies* comma 8 Dl 52/2021 determina l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 4 comma 1 e ss. Del D.L. n. 19/2020 e s.m.i. con applicazione della sanzione da euro 400,00 ad euro 1.000,00.

Certificazione verde e smart working

Premesso che il DPCM allegato esclude la possibilità del ricorso allo smart working per eludere il rispetto delle disposizioni sopra illustrate, si informa



che è di recente intervenuto un nuovo DM recante le nuove modalità attuative del lavoro agile che prevede, quale modalità ordinaria del lavoro nelle PP.AA., quella in presenza, e che esclude la possibilità di avvalersi del lavoro agile con le modalità derogatorie introdotte dalla normativa emergenziale.

Pertanto, a decorrere dal 15 ottobre:

1. il Comune di Monopoli organizza le attività dei propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connesso al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva ed alla valutazione delle condizioni definite nel suddetto DM 08 ottobre 2021 all'art.1 comma 3.

2. Restano ferme le disposizioni relative ai lavoratori fragili previste all'art. 26 comma 2 bis del Dl 18/2020 e s.m.i (da ultimo con DL n. 111 del 06.08.2021 convertito con L. n. 133 del 24/09/2021) secondo cui i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fino al 31 dicembre 2021 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

3. Le presenti indicazioni sono attuate dai Dirigenti con riferimento al personale assegnato all'Area di competenza.

Monopoli, 14 ottobre 2021

**IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Christiana Anglana**