

**GREEN PASS**

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

**Direzione Relazioni Industriali e Affari Sociali**

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

**Valeria Andretta**

**Francesca Ferrocci**

**Sommario**

[Procedura per il datore di lavoro 3](#_Toc83645932)

[Comunicazione ai lavoratori 5](#_Toc83645933)

[Informativa privacy – per i dipendenti 7](#_Toc83645934)

[Lettera di incarico 9](#_Toc83645935)

[Informativa privacy – per gli esterni 11](#_Toc83645936)

[Modulo per la misurazione della temperatura e la verifica del green pass 13](#_Toc83645937)

**PROCEDURA PER IL DATORE DI LAVORO**

1. Comunicazione a tutti i lavoratori 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 (art. 3 D.L. n. 127/2021)[[1]](#footnote-1);
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[[2]](#footnote-2);
3. individuazione, per ciascun luogo di lavoro/cantiere/mezzo aziendale (ove previsto), con atto formale, del soggetto incaricato dell’accertamento 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[[3]](#footnote-3):

* *mediante la scansione del QR CODE;*
* *utilizzando esclusivamente l’Applicazione “Verifica C-19”, preferibilmente con dispositivo mobile messo a disposizione dal datore di lavoro;*
* *senza la necessità di dover conservare alcun dato, annotando solo, come già avviene per la misurazione della temperatura, l’effettuazione dell’avvenuta verifica[[4]](#footnote-4);*
* *richiedendo, se necessario, l’esibizione di un documento di identità.*

1. effettuazione della verifica a campione[[5]](#footnote-5) solo nelle ipotesi in cui vi sia l’effettiva impossibilità, da parte del datore di lavoro, di verificare quotidianamente il Green pass[[6]](#footnote-6);
2. previsione, nell’ipotesi, ad esempio, di lavoratori in distacco o in trasferta, di un obbligo contrattuale di comunicazione da parte del committente (es. mancato accesso nel luogo di svolgimento della prestazione) o dello stesso lavoratore (es. mancata possibilità di accesso al mezzo di trasporto) al datore di lavoro del prestatore non ammesso o colto senza Green pass all’interno del luogo di lavoro;
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)[[7]](#footnote-7) e all’attivazione della sospensione, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata (per le imprese con meno di 15 dipendenti)[[8]](#footnote-8).

1. Utilizzare il modello di comunicazione (All. n. 1 ) [↑](#footnote-ref-1)
2. 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 [↑](#footnote-ref-2)
3. Indicate nel DPCM 17.06.2021, adottato ai sensi dell’art. 9, comma 10 del D.L. n. 52/2021 [↑](#footnote-ref-3)
4. Utilizzare l’allegato . n. 5) per ciascun lavoratore o soggetto sottoposto a verifica [↑](#footnote-ref-4)
5. Tale verifica dovrà essere preventivamente declinata dall’impresa, con l’individuazione puntuale del campione scelto (n° dei lavoratori coinvolti e periodicità delle verifiche, ecc…) [↑](#footnote-ref-5)
6. Tale modalità, laddove è possibile effettuare un controllo quotidiano, non sembra coerente né con l’obbligo generalizzato e sanzionato di possesso del Green pass, né con la logica prevenzionale di impedire a chiunque sia privo di certificato di fare ingresso in azienda [↑](#footnote-ref-6)
7. 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-7)
8. 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-8)