



Oggetto: informativa e prime indicazioni al personale dipendente per l'applicazione dell'art. 1 del decreto-legge n. 127/2021 inerente l'obbligo della certificazione verde COVID-19 (c.d. *green pass*) quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro e, conseguentemente, per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il decreto-legge n. 127/2021 (art. 1) ha esteso a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni (comprese quindi le aziende ed enti del SSN) 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 decreto-legge n. 52/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 87/2021, quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro e, conseguentemente, per lo svolgimento della prestazione lavorativa, con decorrenza dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

È in corso di formalizzazione il DPCM che definisce le linee guida per la omogenea definizione delle modalità organizzative per la verifica del rispetto dell'obbligo in esame da parte delle pubbliche amministrazioni.

Nelle more della definizione da parte dell'Azienda delle modalità operative per l'organizzazione delle verifiche sul rispetto dell'obbligo in esame, si forniscono alcune prime informazioni e indicazioni al personale, al fine di favorire la corretta applicazione di quanto previsto dalla disposizione legislativa. Va evidenziato che la previsione in esame rappresenta una misura finalizzata a fronteggiare l'emergenza da COVID-19, attraverso l'adeguamento delle misure di contenimento già vigenti, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro.

Contenuto dell'obbligo

Ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, a partire dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, è fatto obbligo di possedere ed esibire, su richiesta, il *green pass* (acquisito o perché ci si è sottoposti alla prima dose di 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).

Dunque, l'accesso del lavoratore presso la sede di servizio non è consentito in alcun modo e per alcun motivo a meno che lo stesso non sia in possesso della predetta certificazione e in grado di esibirla in formato cartaceo o digitale. Si precisa che il possesso del *green pass* non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione.

Si informa che nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi Covid-19 (*green pass*) 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 per l'acquisizione della certificazione stessa.

Tenuto conto della funzione di prevenzione che la disposizione di legge in esame si propone di raggiungere, non sono consentite deroghe alla sua applicazione. Conseguentemente, non è consentito in alcun modo individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso del *green pass*, (peraltro, con la stessa decorrenza del 15 ottobre 2021, per effetto del DPCM 24 settembre 2021, cessa di avere efficacia il particolare regime che aveva individuato nel lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa).

Il possesso della certificazione verde e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso alla sede di servizio e che devono comunque sussistere anche in seguito, nei casi di controllo a campione sul luogo di lavoro. Il lavoratore che non sia in grado di esibire la predetta certificazione deve essere considerato assente ingiustificato (senza retribuzione).

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

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.

Il coordinamento con le norme sull'obbligo vaccinale

La nuova norma fa salve le previsioni legislative sull'obbligo vaccinale di cui, in particolare, all'art. 4 del decreto-legge 44/2021DL 44/2021. Pertanto, l'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19 trova applicazione anche nei confronti dei soggetti (personale sanitario e di interesse sanitario) tenuti alla vaccinazione, mentre l'eventuale possesso della certificazione verde COVID-19 non esime il personale sanitario e di interesse sanitario dall'obbligo vaccinale.

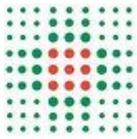
Soggetti esclusi dall'obbligo

Sono esclusi dall'obbligo i soli soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute. Si tratta della certificazione cartacea rilasciata in base alle indicazioni della circolare del 4 agosto 2021. Essa precisa che la certificazione di esenzione alla vaccinazione viene rilasciata nel caso in cui la vaccinazione stessa venga omessa o differita per la presenza di specifiche condizioni cliniche documentate, che la controindichino in maniera permanente o temporanea. La certificazione può essere rilasciata direttamente dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi Sanitari Regionali o dai Medici di Medicina Generale o Pediatri di Libera Scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale.

Altri soggetti tenuti a rispettare l'obbligo

Oltre al personale dipendente, l'obbligo in esame interessa qualunque altro soggetto che svolga nell'Azienda a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è dunque soggetto all'obbligo di *green pass* anche il personale universitario integrato, il personale con rapporti in convenzione (MMG, specialisti ambulatoriali, continuità assistenziale, MET, Medicina dei Servizi), il personale con contratto di lavoro flessibile, il personale



somministrato, 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 (ivi compreso i medici specializzandi e i tirocinanti), come pure i corrieri che recapitano posta d'ufficio o privata, destinata ai dipendenti che dovessero farsela recapitare in ufficio (ad esempio anche il corriere di Amazon dovrà essere provvisto di green pass ove acceda alla struttura).

Dovere di comunicazione da parte del personale che non sia in possesso del green pass

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, comma 6, del decreto-legge n. 127/2021, il personale soggetto agli obblighi in esame è tenuto a comunicare preventivamente all'Azienda, tramite mail al seguente indirizzo greenpass@aou.mo.it di non essere in possesso del green pass per ogni specifica giornata lavorativa nella quale si verifichi questa condizione, nonché al Responsabile del proprio Servizio/Struttura sempre a mezzo e-mail.

Questa indicazione è anche finalizzata a consentire all'Azienda di procedere ad una corretta programmazione ed organizzazione delle proprie attività e di garantire l'erogazione dei servizi agli utenti esterni ed interni, nonché in relazione agli obblighi di lealtà e collaborazione derivanti dal rapporto di lavoro.

In relazione alle esigenze organizzative volte a garantire una efficace programmazione del lavoro, la predetta comunicazione va effettuata normalmente con un preavviso di 48 ore rispetto all'inizio programmato della prestazione lavorativa, salvo casi di motivata impossibilità.

In ogni caso il datore di lavoro procederà alle necessarie verifiche, come richiesto dalla norma.

Le conseguenze derivanti dal mancato possesso del green pass

Vanno evidenziate in particolare le seguenti situazioni:

- a) **Mancato accesso al luogo di lavoro.** Il personale che comunichi di non essere in possesso del *green pass*, ovvero che ne risulti privo al momento dell'accesso, in caso di controllo, è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione del *green pass*, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021; per le 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 giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio.
- b) **Accesso sul luogo di lavoro senza il possesso del green pass.** Nel caso in cui sia accertata la presenza nel luogo di lavoro in assenza del green pass, il lavoratore, oltre ad essere tenuto a lasciare immediatamente il luogo di lavoro e ad essere considerato assente ingiustificato, è soggetto alla responsabilità disciplinare e all'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 4, comma 1, del decreto-legge 19/2020 (sanzione base da 600 a 1.500 euro).

* * *

La presente nota, con le indicazioni in essa contenute, rappresentano una prima informativa, finalizzata a favorire le condizioni, a partire da una corretta informazione del personale interessato, per la corretta applicazione della norma di legge e il raggiungimento delle finalità di interesse pubblico da questa perseguite. Essa potrà essere ulteriormente integrate, anche in relazione alle eventuali modifiche alla normativa in sede di conversione del decreto-legge n. 127/2021.