



*A Tutte le Misericordie  
A Tutti gli Organi Confederali  
Alle Articolazioni Territoriali  
Alle Federazioni regionali costituite*

**Oggetto: Aggiornamento estensione del Green Pass in ambito lavorativo**

Cari Confratelli e care Consorelle,

come già precedentemente indicato nella circolare del 23 settembre u.s., il DL n. 127 del 21 settembre 2021, ha esteso l'obbligo di certificazione verde COVID-19 (cd Green Pass) nei luoghi di lavoro sia pubblici e privati. A seguito della firma da parte del Presidente del Consiglio del DPCM del 12 ottobre, che aggiorna le modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo, di seguito si elencano le novità del decreto stesso e alcune informazioni utili per le nostre Misericordie:

- Per quanto riguarda i controlli sul green pass, i datori di lavoro definiscono le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione (purché in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio) 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.
- Lo strumento per effettuare la verifica è l'app "VerificaC19", ma 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 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;



- 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;
- 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;
- 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 dieci 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;



- Nel caso di lavoratori definiti “distaccati”, i controlli devono essere effettuati da entrambe le società, sia da quella definita di somministrazione, sia da quella presso la quale il lavoratore svolge la propria prestazione;
- L’uso del green pass NON è una misura alternativa ai protocolli e linee guida COVID-19. Ma è una misura ulteriore che non può far ritenere superati gli stessi protocolli fino ad oggi utilizzati;
- La verifica del green pass è valida per tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nelle sedi dell’associazione. Mentre i visitatori/assistiti che fruiscono degli spazi dell’associazione NON sono obbligati ad esibire green pass, salvo regolamenti interni o normative specifiche che regolano le modalità di accesso per alcune attività;
- Per far fronte a specifiche esigenze di natura organizzativa, come ad esempio quelle derivanti da attività lavorative svolte in base a turnazioni o connesse all’erogazione di servizi essenziali, tipiche delle nostre associazioni, il datore di lavoro e/o i soggetti preposti alla verifica possono richiedere ai lavoratori/volontari l’esibizione del green pass con l’anticipo strettamente necessario;
- 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;
- Per l’erogazione di un servizio di trasporto, l’assistito NON ha l’obbligo di esibire il green pass.

Visto l’importanza dell’argomento trattato e le possibili difficoltà connesse, per qualsiasi chiarimento potete scrivere a [consulenze@misericordie.org](mailto:consulenze@misericordie.org) .

Fraterni saluti

Firenze, 14 ottobre 2021

Il Direttore  
Gianluca Staderini