INAIL

DIRETTORE GENERALE

0 8 OTT. 2021

Alle Strutture centrali e territoriali

Oggetto: - decreto legge 21 settembre 2021 n. 127 "*Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid – 19 e il rafforzamento del sistema di screening*";
- Decreto Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021;
- Ripresa attività delle attività formative in presenza e delle missioni del personale.

Obbligo di *green pass*

Si porta a conoscenza di codeste Strutture che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21 settembre 2021, il decreto-legge indicato in oggetto che, apportando modifiche al decreto-legge del 22 aprile 2021 n. 52, convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, ha introdotto l'obbligo di possedere ed esibire le certificazioni verdi Covid -19 (c.d. *green pass*) anche in ambito lavorativo.

In particolare, per le pubbliche amministrazioni, il predetto obbligo è stato introdotto dall'art.1 del decreto in esame che, inserendo l'art. 9 *quinquies* al citato decreto-legge n. 52, ha previsto che, a decorrere dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021 - termine di cessazione dello stato di emergenza – ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, "*è fatto obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9 comma 2*".

Al riguardo, si precisa che, ai sensi del richiamato articolo 9, comma 2, del decreto-legge del 22 aprile 2021 n. 52, convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, le certificazioni verdi COVID-19 attestano una delle seguenti condizioni:

a) "avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo;

PIAZZALE GIULIO PASTORE, 6
00144 ROMA
TEL. 0654872987 - 2440 - FAX 0654873001

b) *avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della salute*;

c) *effettuazione di test antigenico rapido o molecolare, quest'ultimo anche su campione salivare e nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare del Ministero della salute, con esito negativo al virus SARS-CoV-2;*

c – *bis) avvenuta guarigione dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del prescritto ciclo*".

L'obbligo del *Green Pass* si riferisce anche a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso l'Amministrazione, anche sulla base di contratti esterni, mentre non si applica ai soggetti esenti dal vaccino sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute; detti soggetti dovranno trasmettere la documentazione sanitaria di esenzione dal vaccino al medico competente, il quale rilascerà un'attestazione di esenzione dai controlli. Tale obbligo non si applica, altresì, agli utenti che accedono presso i locali dell'Istituto per richiedere l'erogazione del servizio che l'Istituto stesso è tenuto a prestare.

Secondo quanto stabilito dalla norma in esame, i Datori di lavoro – identificabili, per motivi organizzativi, nei dirigenti, individuati ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m., in relazione alle finalità, espresse in premessa al d.l. n. 127/2021 in oggetto, di *garantire la maggiore efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-22, nonché di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro* - sono tenuti a verificare il rispetto delle suddette prescrizioni e, a tal fine, sono chiamati a definire, entro il 15 ottobre 2021, 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 e della contestazione delle violazioni degli obblighi ...*".

Nelle more dell'adozione da parte del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri per la pubblica amministrazione e della salute, delle linee guida per un'omogenea definizione delle modalità organizzative finalizzate alle predette verifiche, si forniscono le seguenti prime indicazioni.

I datori di lavoro saranno tenuti ad individuare, con atto formale e per ogni stabile, i soggetti incaricati delle verifiche del possesso delle certificazioni verdi Covid-19 nonché dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi in argomento.

A tale riguardo si ritiene che, in linea con la suddetta disposizione, per assicurare un efficace processo di verifica del possesso dei *green pass,* la verifica vada effettuata diffusamente al momento dell'accesso nei luoghi di lavoro e che tale attività possa essere

affidata al personale esterno addetto alle attività di reception che dovrà essere munito di appositi dispositivi forniti dalla stessa società appaltatrice del servizio. Ciò in attesa dell'eventuale adozione di iniziative di cooperazione applicativa tra Pubbliche Amministrazioni che consentano un controllo automatizzato. L'accertamento e la contestazione delle violazioni, invece, dovranno essere, in ogni caso, effettuate dal personale dell'Istituto.

Resta fermo che a livello territoriale, in relazione alla specificità e alle dimensioni delle singole Strutture, ciascun datore potrà organizzare il descritto processo di controllo, affidando in capo al solo personale dell'Istituto le suddette attività di verifica, di accertamento degli obblighi e di contestazioni delle violazioni.

Ferma restando la verifica al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, sarà anche possibile realizzare controlli supplementari "a campione" sul personale presente in sede. Al riguardo si specifica che il possesso della certificazione verde e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso alla sede di servizio ed essere, comunque, presenti in un momento successivo nei casi di controllo "a campione". Inoltre, si precisa che il possesso del green pass non è oggetto di autocertificazione.

Le verifiche dovranno essere effettuate con le modalità indicate dall'art. 13 del DPCM 17-06-2021, il quale prevede, al primo comma, che "*la verifica delle certificazioni verdi COVID-19 è effettuata mediante la lettura del codice a barre bidimensionale, utilizzando esclusivamente l'applicazione mobile descritta nell'allegato B, paragrafo 4*[1]*, che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione*".

A seguito delle predette verifiche, il personale risultante privo della certificazione in argomento non potrà avere accesso in ufficio e sarà *considerato* ***assente ingiustificato*** *fino alla presentazione della predetta certificazione e, 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*** *di cui al primo periodo* ***non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati****".*

L'accesso del personale ai luoghi di lavoro effettuato in violazione dell'obbligo di possedere ed esibire la certificazione verde da Covid – 19, comporta una sanzione amministrativa da € 600,00 a € 1.500,00 e costituisce illecito disciplinare da segnalare all'Ufficio

[1] App Verifica C19 V: app ufficiale del governo italiano, sviluppata dal Ministero della Salute in collaborazione con il Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Commissario Straordinario per l'Emergenza COVID-19, per abilitare gli operatori alla verifica della validità e dell'autenticità delle "Certificazioni verdi COVID-19.

disciplinare e contenzioso del personale della DCRU da parte del Responsabile della Struttura[2], su comunicazione dei soggetti incaricati della verifica del possesso della certificazione, per l'avvio del conseguente procedimento disciplinare.

Ai datori che omettono di adottare le misure organizzative finalizzate alle verifiche, accertamento e contestazione delle violazioni si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da € 400,00 a € 1.000,00.

Le suddette sanzioni amministrative sono irrogate dal Prefetto al quale gli incaricati della contestazione delle violazioni devono trasmettere i relativi atti.

Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, del 23 settembre u.s., ha stabilito che **a decorrere dal 15 ottobre 2021**, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni torna ad essere quella in presenza.

In attesa dell'emanazione del decreto del Ministro della Pubblica amministrazione con le relative linee guida, preannunciato nella Relazione Illustrativa al predetto D.P.C.M., finalizzati a regolare il rientro in ufficio di tutti i pubblici dipendenti, si forniscono le seguenti indicazioni.

A partire dall'indicata data del **15 ottobre p.v.,** al fine di assicurare l'erogazione dei servizi di front-office all'utenza in presenza, con regolarità, continuità ed efficienza, il personale impegnato nelle relative attività, quali ad esempio l'attività di sportello o quella sanitaria, dovrà assicurare continuativamente la presenza in servizio. Pertanto, le attività di gestione telefonica degli appuntamenti e le funzionalità informatiche in uso e di prossimo rilascio per la gestione degli appuntamenti da remoto, sono da intendersi quale ulteriore modalità di contatto funzionale ad agevolare la continuità nell'erogazione dei servizi e a migliorare l'esperienza-utente, soprattutto nei casi in cui non si ritiene necessaria la presenza fisica. In coerenza con quanto esposto, l'accoglienza e la consulenza istituzionale presso gli sportelli fisici deve sempre essere assicurata e garantita.

Si ribadisce che per tutte le attività che si svolgeranno in presenza vi è la necessità del rigoroso rispetto delle misure di contenimento da infezione da SARS-CoV-2 disposte a livello nazionale e locale.

---

[2] Per il personale delle aree ccnl Funzioni centrali, Codice disciplinare, allegato alla circolare n. 12 del 23 febbraio 2018; per il personale dei livelli e per i ricercatori e tecnologi ccnl Ricerca Codice disciplinare, allegato alla circolare n. 21 del 3 maggio 2018, per i dirigenti Codice disciplinare allegato alla circolare n. 16 del 6 maggio 2020; per i professionisti e i medici Codice disciplinare allegato alla circolare n. 17 del 6 maggio 2020 e per i medici a rapporto libero professionale Ricognizione della normativa in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari, allegata alla circolare n. 35 del 20 settembre 2018.

Ciò posto, il rientro in presenza del personale la cui attività possa essere svolta in modalità agile dovrà avvenire con gradualità, come indicato nella Relazione Illustrativa al citato D.P.C.M..

Sulla base di un'adeguata programmazione e di un'attenta valutazione, da parte del responsabile della struttura, delle attività da svolgere, delle esigenze organizzative e funzionali delle Strutture nonché del possesso, da parte dei singoli dipendenti, di autonomia operativa e senso di responsabilità tali da garantire, comunque, un'idonea prestazione lavorativa anche da remoto, si potrà continuare a utilizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile secondo una rotazione che assicuri comunque, su base settimanale, l'alternanza tra giornate di servizio in presenza e giornate svolte in modalità agile.

In tale contesto, ferma restando la necessità di garantire le esigenze organizzative e funzionali delle singole Strutture, potranno essere favorite particolari situazioni per agevolare il dipendente posto in quarantena o il dipendente genitore di figlio minore in caso di infezione del minore da Sars-CoV-2 o per la durata della quarantena dello stesso.

E' possibile, altresì, riprendere con la richiamata gradualità le attività formative in presenza, nel rispetto delle disposizioni normative e dei protocolli sulla sicurezza e sul contenimento del rischio da SARS-CoV-2 [3], tenendo anche conto delle eventuali disposizioni emanate in materia dai singoli datori di lavoro e delle specifiche linee guida emanate dall'Istituto[4] .

Analogamente, in relazione alle attività da svolgere, sarà possibile una graduale ripresa dell'invio in missione del personale.

Al fine di garantire un adeguato presidio della delicata fase di ripresa graduale della prestazione lavorativa in presenza, si richiama il ruolo di governo dei Responsabili delle strutture di livello dirigenziale e non dirigenziale, chiamati a esercitare la propria funzione in presenza, salvo casi eccezionali, nell'ottica della più ampia tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in favore dei lavoratori e dell'utenza.

Fino al 31 dicembre 2021, il lavoro agile continua a costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per il solo personale che abbia una certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'art.

---

[3] "Linee guida per la riapertura delle Attività Economiche, Produttive e Ricreative" emanate il 28 maggio 2021 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e nel D.L. 23 luglio 2021, n. 105 "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche"

[4] In tal senso si veda il documento "Prevenzione e contenimento della diffusione del sars-cov-2. Misure specifiche per le attività di formazione", pubblicato nella intranet aziendale.

26, comma 2 bis, del decreto legge n.18/2020 - convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 24 aprile 2020, n. 27 [5].

A condizione che la prestazione lavorativa sia compatibile con la modalità agile, fino alla fine dello stato di emergenza epidemiologica, possono inoltre, a richiesta, rimanere esclusi dalla suddetta rotazione anche i lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui al citato articolo 3, comma 3, ovvero che abbiano familiari conviventi immunodepressi[6].

Atteso che la previsione di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri concerne tutti i lavoratori, allo scopo di garantire piena tutela dei lavoratori fragili, come accertati dal medico competente durante la fase di grave emergenza pandemica, si fa luogo alla possibilità di procedere a una rivalutazione dello stato di salute degli stessi, anche tenendo conto dell'andamento della campagna vaccinale e del richiamato obbligo di accesso ai luoghi di lavoro soltanto disponendo di green pass, misure tutte finalizzate a garantire efficace tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di accertare l'idoneità allo svolgimento della prestazione in presenza.[7]

In relazione alle modalità organizzative che verranno definite in linea con i contenuti della presente nota, si precisa che dovranno essere adottati gli strumenti di partecipazione sindacale, coinvolgendo le RSU di competenza e le OO.SS. territoriali.

Si fa riserva di fornire ulteriori istruzioni in esito all'ulteriore normativa e alle preannunciate linee guide che saranno fornite in materia.

Giuseppe Lucibello

[5] Si veda l'art. 1, comma 481, della legge n. 178/2020, come modificato dall'art. 2-*ter*, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 111/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2021.
[6] In tal senso si veda art. 39 co. 1 e 2-bis, decreto legge n. 18/2020, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 24 aprile 2020, n. 27.
[7] In tal senso si veda art. 83 decreto legge n. 34/2020, come modificato dalla legge di conversione n. 77/2020.