



PERSONALE PA: LINEE GUIDA FUNZIONE PUBBLICA-SALUTE PER LA VERIFICA DEL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE



EXECUTIVE SUMMARY

Con il decreto-legge 127/2021 l'obbligo di green pass è stato esteso, a decorrere dal 15 ottobre, a tutti i lavoratori pubblici e privati. I ministri per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e della Salute, Roberto Speranza, ai sensi dell'articolo 1, comma 5, del DL, hanno messo a punto le linee guida operative per fornire alle oltre 32.000 amministrazioni pubbliche italiane le indicazioni per un omogeneo svolgimento delle attività di verifica e controllo del possesso del green pass.

INDICE

- OBBLIGO DI GREEN PASS: CONTENUTO ED ESCLUSIONI
- MODALITÀ E SOGGETTI PREPOSTI AL CONTROLLO
- CONTROLLI MANUALI, AUTOMATIZZATI E A CAMPIONE
- FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI DI INGRESSO E DI USCITA
- TRASPORTI



OBBLIGO DI GREEN PASS: CONTENUTO ED ESCLUSIONI

- Oltre al personale dipendente, qualunque altro soggetto che intenda entrare in un ufficio pubblico, tranne gli utenti, dovrà essere munito di green pass, acquisito o perché ci si è sottoposti a vaccino da almeno 14 giorni o perché si è risultati negativi al tampone o perché si è guariti dal Covid negli ultimi sei mesi. Sono inclusi nell'obbligo di certificazione verde, dunque, i visitatori, i partecipanti a riunioni, eventi o congressi, le autorità politiche o i componenti delle giunte e delle assemblee delle autonomie locali e regionali, come pure qualsiasi lavoratore che si rechi in un ufficio per svolgere un'attività propria o per conto del suo datore di lavoro (gli addetti alla manutenzione, i baristi all'interno degli spacci, i fornitori, i corrieri, i prestatori e i frequentatori di corsi di formazione ecc.).
- Non sono consentite deroghe. Pertanto non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo dell'obbligo, individuare i lavoratori da adibire a lavoro agile sulla base del mancato possesso del green pass o dell'impossibilità di esibire la certificazione.





- Dall'obbligo di green pass sono esclusi soltanto gli esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del ministero della Salute.
- Il possesso del green pass non fa venire meno gli obblighi di isolamento e di comunicazione a cui è tenuto chi dovesse contrarre il Covid-19 o trovarsi in quarantena. In tal caso, il lavoratore dovrà immediatamente porre in essere tutte le misure già previste, a partire dagli obblighi informativi. Resta fermo per il personale dipendente, anche se munito di green pass, il rispetto di tutte le istruzioni fornite dal datore di lavoro per la riduzione del rischio di contagio, come il divieto di recarsi sul luogo di lavoro in presenza di sintomi riconducibili alla malattia.
- È previsto, per le attività che necessitano di pianificazione e programmazione anche di turni (come quelle svolte da organismi che erogano servizi di trasporto quali treni, autobus, traghetti, funicolari ecc.), che il datore di lavoro possa richiedere ai lavoratori di rendere le comunicazioni sul green pass con un periodo anticipo, comunque non superiore alle 48 ore, strettamente necessario a soddisfare le esigenze organizzative e a garantire un'efficace programmazione del lavoro. Questa ipotesi non fa comunque venire meno l'obbligo di effettuare i controlli all'accesso o quelli a campione.





MODALITÀ E SOGGETTI PREDISPOSTI AL CONTROLLO

- Il decreto legge 127/2021 individua nel datore di lavoro il soggetto preposto al controllo. Per datore di lavoro deve intendersi il dirigente apicale di ciascuna amministrazione o soggetto equivalente, a seconda del relativo ordinamento. In relazione alla dimensione delle strutture e della presenza di una o più sedi decentrate, il dirigente apicale può delegare la funzione con atto scritto a personale specifico, preferibilmente con qualifica dirigenziale.
- Ciascuna amministrazione è autonoma nell'organizzare i **controlli**. È auspicabile, tuttavia, che vengano utilizzate modalità di accertamento che non determinino ritardi o code all'ingresso e che siano **compatibili con la disciplina in materia di privacy**. L'accertamento potrà essere svolto giornalmente e preferibilmente all'accesso della struttura, ovvero a campione (in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio e con un criterio di rotazione) o a tappeto, con o senza l'ausilio di sistemi automatici e prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa.





- Il lavoratore sorpreso sul luogo di lavoro senza green pass dovrà essere allontanato dalla sede di servizio e sarà considerato assente ingiustificato fino all'esibizione del certificato verde, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative. La stessa sanzione si applica anche in caso di rifiuto di esibizione della certificazione.
- In relazione alle giornate di assenza ingiustificata, al lavoratore non sono dovuti né la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, incluse tutte le componenti della retribuzione, anche di natura previdenziale, previste per la giornata lavorativa non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio.



CONTROLLI MANUALI, AUTOMATIZZATI E A CAMPIONE

- Per verificare il possesso del green pass, le amministrazioni dovranno prioritariamente svolgere i controlli all'accesso. Tuttavia, quando le esigenze organizzative non lo consentano, sono tenute a svolgere controlli a campione nella sede di lavoro.
- Ecco le specifiche funzionalità per la **verifica automatizzata del green pass** che verranno gradualmente rese disponibili:
 - per tutte le amministrazioni un pacchetto di sviluppo per applicazioni (Software Development Kit-SDK) rilasciato dal ministero della Salute con licenza open source, che permette di integrare nei sistemi informativi di controllo accessi fisici dell'amministrazione, nei sistemi di controllo della temperatura o in soluzioni tipo totem, le funzionalità di verifica della certificazione verde attraverso la lettura del QR code;
 - per tutte le amministrazioni che utilizzano la piattaforma NoiPa, realizzata dal ministero dell'Economia per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, una interazione in modalità asincrona tra NoiPa e la piattaforma nazionale DGC per la certificazione verde, che sarà resa disponibile a titolo non oneroso nel portale NoiPa;





- per tutte le amministrazioni con più di 50 dipendenti, con priorità per quelle che non usano la piattaforma NoiPa, un nuovo servizio pubblicato sul portale istituzionale dell'Inps che, come intermediario, interroga la piattaforma DGC e consente la verifica asincrona del green pass con riferimento all'elenco di codici fiscali di propri dipendenti, noti all'Inps al momento della richiesta;
 - per tutte le amministrazioni con almeno mille dipendenti, dotate di sistemi informativi di gestione del personale, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, una interoperabilità applicativa con la piattaforma DGC, previa autorizzazione e accreditamento.
-
- Per tutte le amministrazioni resta comunque possibile utilizzare, preferibilmente per i **controlli a campione** o comunque per le amministrazioni più piccole, anche come soluzione alternativa nel caso di un malfunzionamento di una delle soluzioni di verifica automatizzata, anche a richiesta del lavoratore, **l'applicazione "VerificaC19"** già disponibile gratuitamente sulle principali piattaforme per la distribuzione delle app sugli smartphone.



FLESSIBILITÀ DEGLI ORARI DI INGRESSO E DI USCITA

- Dal 15 ottobre il personale della Pubblica amministrazione tornerà a lavorare in presenza. Al fine di non concentrare un numero eccessivo di personale ai punti di accesso e di verifica del possesso del green pass, ogni amministrazione dovrà provvedere ad ampliare le fasce di ingresso e di uscita dalle sedi di lavoro del personale alle proprie dipendenze.



TRASPORTI

- I **mobility manager** aziendali delle amministrazioni pubbliche, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, dovranno elaborare i piani degli spostamenti casa-lavoro di propria competenza, tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e di uscita dalle sedi di lavoro.
- I Comuni, tramite i propri mobility manager di area, dovranno svolgere un'azione di raccordo costante con i mobility manager aziendali anche per la verifica complessiva e coordinata dei piani degli spostamenti casa-lavoro e l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio.
- Le Regioni e gli enti locali, anche sulla base delle informazioni acquisite nelle fasi di programmazione e verifica dell'implementazione dei piani, dovranno emanare apposite disposizioni per adeguare tempestivamente i piani di trasporto pubblico locale alle nuove fasce di flessibilità delle amministrazioni pubbliche.

