



**Comune di Pavullo nel Frignano
Provincia di Modena**

Comune di Pavullo nel Frignano
PROTOCOLLO GENERALE

N. 0022628 del 14/10/2021

Class: 03/08

Provvedimento prot. n.



OGGETTO: DISPOSIZIONI PER LO SVOLGIMENTO IN SICUREZZA DEL LAVORO PUBBLICO E LA VERIFICA DEL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID – 19.

IL SINDACO

E

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI ISTITUZIONALI

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI FINANZIARI

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI TECNICI

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI PIANIFICAZIONE E USO DEL TERRITORIO

(Datori di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81 e ss.mm.)

Visto l'art. 16 della Costituzione che consente limitazioni della libertà di circolazione per ragioni sanitarie;

Vista la dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità dell'11 marzo 2020, con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «pandemia» in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Visto il decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19";

Visto il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19";

Visto il decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, recante "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARSCoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici";

Visto il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19";

Visto il decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche";

Visto il decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, recante "Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti";

Visto il decreto-legge 10 settembre 2021, n. 122, recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale";

Visto il decreto - legge 21 settembre 2021, n. 127, recante "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";

Visto il decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, recante "Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali";

Considerato che l'art. 1 del D.L. 127/2021 al 1. comma ha modificato il D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, introducendo l'art. 9 quinquies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore pubblico) che dispone:

- 1. *Dal 15 Ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da Sars-COV-2, al personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, nell'ambito del territorio nazionale, in cui il predetto personale svolge l'attività lavorativa, è fatto obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'art.9, comma 2*
- 2. *la disposizione di cui al comma 1. si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni di cui al comma 1., anche sulla base di contratti esterni;*
- 3. *Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.*
- 4. *I datori di lavoro del personale di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2. Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.*
- 5. *I datori di lavoro di cui al comma 4, primo periodo, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, 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 di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri per la pubblica amministrazione e della salute, può adottare linee guida per la omogenea definizione delle modalità organizzative di cui al primo periodo. Per le regioni e gli enti locali le predette linee guida, ove adottate, sono definite d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.*
- 6. *Il personale di cui al comma 1, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, è 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.

- 7. L'accesso del personale ai luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 8 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.
- 8. *In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4, di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto, nonché per la violazione di cui al comma 7, si applica l'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2 - bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. Per le violazioni di cui al comma 7, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 è stabilita in euro da 600 a 1.500.*
- 9. *Le sanzioni di cui al comma 8 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 8 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.*
- 10. *Al personale di cui al comma 1 dell'articolo 9 -sexies, collocato fuori ruolo presso le amministrazioni di cui al comma 1, si applicano le disposizioni di cui al medesimo articolo 9 -sexies, commi 2 e 3, fermo restando quanto previsto dal comma 8 del presente articolo.*
- 11. *Fermo restando quanto previsto al comma 12, ai soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice, si applicano le disposizioni di cui ai commi 1, 3, 4, 5 e 8.*

Considerato che da ultimo l'art. 3 del Decreto-legge 139/2021 "Disposizioni urgenti in materia di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato", al comma 1. dispone: 1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-septies e' inserito il seguente:

"Art. 9-octies (Modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato ai fini della programmazione del lavoro). - "In caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative".

Preso atto che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12 ottobre 2021, a firma congiunta con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro della Salute, sono state approvate le Linee guida in materia di condotta delle Pubbliche Amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

Precisato che la carta verde – *green pass* si ottiene:

- dopo aver effettuato la prima dose o il vaccino monodose da 15 giorni;
- dopo aver completato il ciclo vaccinale;
- dopo essere risultati negativi a un tampone molecolare nelle ultime 72 ore o antigenico rapido nelle 48 ore precedenti;
- dopo essere guariti da COVID-19 nei sei mesi precedenti (DPCM 17 Giugno 2021);

DISPONGO

1) A decorrere dal 15 ottobre 2021, al personale dipendente del Comune di Pavullo n.F., ai collaboratori, volontari e soggetti a qualunque titolo operanti per il Comune di Pavullo n.F. è fatto obbligo di possedere e

di esibire, su richiesta del Direttore di Area o di altro Responsabile e/o dipendente suo delegato, incaricato con atto formale, la certificazione verde COVID-19, cd. *green pass*, quale condizione per l'accesso al luogo di lavoro e, conseguentemente, per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

2) Tale obbligo è escluso per i soli soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con Circolare del Ministero della Salute.

3) 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 il soggetto affetto da Covid-19 dovrà immediatamente porre in essere tutte le misure già previste per tali circostanze, a partire dagli obblighi informativi. 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.

4) Resta fermo per il personale dipendente, ancorchè munito di certificazione verde - *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.

5) Al di fuori dell'esclusione prevista per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale, l'accesso del lavoratore presso il luogo di lavoro non è dunque 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. Peraltro il possesso della certificazione verde - *green pass* non è a legislazione vigente oggetto di autocertificazione.

6) Il possesso della certificazione verde e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso al luogo di lavoro. Il lavoratore che dichiara il possesso della predetta certificazione, ma non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può essere in alcun modo adibito a modalità di lavoro agile.

7) E' pertanto un preciso dovere di ciascun dipendente ottemperare a tale obbligo a prescindere dalle modalità adottate dall'amministrazione.

8) Tale obbligo è esteso anche ad ogni soggetto che non sia un semplice utente dei servizi resi dall'Amministrazione, che accede alla struttura per lo svolgimento di qualsiasi attività diversa dalla fruizione dei servizi erogati dall'Amministrazione. Pertanto per accedere all'Amministrazione, oltre al personale dipendente, qualunque altro soggetto dovrà essere munito di *green pass*, ivi inclusi i visitatori e le Autorità politiche, o i Componenti delle Giunte e delle assemblee/Commissioni, i lavoratori che si rechino in un ufficio per svolgere un'attività propria o per conto del datore di lavoro, es. addetti alla manutenzione, addetti alle pulizie, fornitori, corrieri;

9) In questi casi la verifica del *green pass* potrà avvenire anche manualmente attraverso l'utilizzo dell'applicazione "VerificaC12", già disponibile e scaricabile dagli *store*, ovvero attraverso l'integrazione dei sistemi informatici utilizzati per il termoscanter o per la rilevazione automatica delle presenze, qualora l'Amministrazione adegui la propria strumentazione;

10) Si ribadisce pertanto che l'unica categoria di soggetti esclusa dall'obbligo di esibire il *green pass* per accedere agli uffici pubblici è quella degli utenti, ovvero coloro i quali si recano in un ufficio pubblico per l'erogazione del servizio che l'Amministrazione è tenuta a prestare. I visitatori che dovessero accedere a qualunque altro titolo (ad esempio per lo svolgimento di una riunione o di un incontro, congresso o altro) dovranno invece essere muniti della certificazione verde ed esibirla su richiesta;

11) Nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi Covid-19 da parte della piattaforma nazionale DGC, i soggetti interessati possono comunque avvalersi dei documenti rilasciati in formato cartaceo o digitale, dalle strutture pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera professione che attestano o refertano una delle condizioni di cui al comma 2., lett. a), b) e c) dell'art. 9 del D.L. 52/2021, in coerenza con il disposto dell'ultimo periodo del comma 10 del medesimo articolo;

12) In relazione alle dimensioni dell'ente e alla articolazione dei servizi e degli uffici, il Datore di lavoro, figura apicale dell'ente, individuato quale soggetto preposto al controllo della certificazione verde Covid-19, può delegare la predetta funzione con atto scritto a personale preferibilmente inquadrato con funzioni direttive in categoria giuridica D o altro dipendente anche di categoria inferiore, già incaricato di responsabilità di procedimento come contrattualmente prevista;

13) Nell'esercizio del potere di controllo il Datore di lavoro impartisce le modalità attuative secondo le quali i soggetti dallo stesso incaricati provvedono ad effettuare materialmente le attività di controllo.

14) L'accertamento può essere svolto all'accesso alla sede di lavoro, a campione o a tappeto, con l'ausilio di sistemi automatici se presenti presso l'Amministrazione. Il personale preposto a controllo vieterà ai lavoratori senza *green pass* valido o che si rifiuti di esibirlo, l'accesso alla struttura, invitandolo ad allontanarsi. Il preposto al controllo comunicherà con immediatezza al Datore di lavoro se diverso, e al Servizio Gestione Risorse Umane il nominativo del personale al quale non è stato consentito l'accesso.

15) Nel caso in cui tale accertamento non sia effettuato all'ingresso e si accerti successivamente che l'ingresso al luogo di lavoro è avvenuto senza il possesso della certificazione verde, il personale dovrà essere allontanato dalla sede di servizio, sanzionato ai sensi dell'art. 9-quinquies del D.L. 52/2021 e sarà considerato assente ingiustificato fino alla esibizione della certificazione verde, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative. La medesima sanzione si applica anche nel caso di rifiuto di esibizione della citata certificazione.

16) Laddove l'accertamento della certificazione verde non avvenga al momento dell'accesso al luogo di lavoro, secondo le direttive impartite dal Responsabile, Datore di Lavoro o soggetto da questi delegato, si procederà con cadenza giornaliera a verificare il possesso del *green pass* del proprio personale (ad esempio attraverso l'applicazione VerificaC19) in misura percentuale non inferiore al 20% di quello presente in servizio, assicurando che il controllo a campione sia effettuato nel tempo in maniera omogenea con un criterio di rotazione su tutto il personale dipendente e, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa.

17) In osservanza della disciplina sul trattamento dei dati personali non è comunque consentita la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari per l'applicazione delle misure previste dagli artt. 9-ter ai commi 2, 5 e 9-quinquies, commi 6 e seguenti e 9-septies, commi 6 e seguenti.

18) Qualora all'atto delle modalità di accertamento sopra descritte il lavoratore risulti non essere in possesso della certificazione verde Covid-19:

a) in caso di accertamento svolto all'accesso della struttura, a campione o a tappeto, con o senza l'ausilio di sistemi automatici: il personale preposto al controllo vieterà al lavoratore senza *green pass* valido l'accesso alla struttura invitandolo ad allontanarsi. Il preposto al controllo comunica con immediatezza al Servizio Gestione Risorse Umane il nominativo del personale al quale non è consentito l'accesso. Qualora l'Amministrazione introduca sistemi automatici di controllo fornirà ulteriori disposizioni circa le modalità di identificazione, verifica e segnalazione ai servizi competenti;

b) nel caso in cui l'accertamento sia svolto dopo l'accesso alla sede, a tappeto o a campione: il Responsabile che ha svolto l'accertamento, se del caso attraverso il Responsabile della struttura di appartenenza, dovrà intimare al lavoratore sprovvisto di certificazione valida, al momento del primo accesso al luogo di lavoro, di lasciare immediatamente il posto di lavoro e comunicare ai competenti uffici l'inizio dell'assenza ingiustificata che perdurerà fino alla esibizione della certificazione verde. In questo caso, inoltre, dopo aver accertato l'accesso nella sede di lavoro senza certificazione, il Responsabile - Datore di lavoro competente sarà tenuto ad avviare anche la procedura sanzionatoria di cui all'art. 9-quinquies del D.L. 52/2021, che sarà irrogata dal Prefetto competente per territorio.

19) Non è consentito in alcun modo che il lavoratore permanga nella struttura, anche a fini diversi, o che il medesimo sia adibito a lavoro agile in sostituzione della prestazione non eseguibile in presenza, ferma restando la possibilità, per le giornate diverse da quella interessata, di fruire degli istituti contrattuali di assenza che prevedono comunque la corresponsione della retribuzione, ad es. malattia, visita medica, ex Legge 104, congedo parentale.

20) Come previsto dall'art. 3 del D.L. 8 ottobre 2021, n. 139, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6, dell'art. 9-quinquies e al comma 6 dell'art. 9-septies del D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito con modificazioni dalla Legge 17 giugno 2021, n. 87, con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative. Tale ipotesi, tuttavia non fa venir meno l'obbligo di effettuare i controlli all'accesso o a campione, tenuto conto che a legislazione vigente, il possesso del *green pass* non è oggetto di autocertificazione.

21) Per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale, in attesa di poter effettuare il controllo mediante lettura del QR CODE in corso di predisposizione, tale personale, previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al Medico competente dell'Amministrazione, non potrà essere soggetto ad alcun controllo. Resta fermo che il Medico competente, ove autorizzato dal dipendente, può informare il personale preposto ai controlli sulla circostanza che tali soggetti debbano essere esonerati dalle verifiche.

22) Per quanto attiene ai controlli e all'accertamento della mancanza del *green pass* da parte di soggetti che svolgono attività lavorativa o di formazione o di volontariato anche sulla base di contratti esterni, si rimanda a quanto previsto dalle Linee guida (pagg. 9 e seguenti).

23) L'Amministrazione si impegna ad implementare la propria strumentazione software ed hardware al fine di introdurre un sistema di controlli e verifiche agli accessi informatizzati, anche mediante l'utilizzo della piattaforma di NoiPa, quale nuovo servizio che l'INPS metterà a disposizione.

24) Nella fase iniziale i controlli verranno effettuati mediante utilizzo dell'applicazione denominata **"Verifica C19"** già disponibile sulle principali piattaforme.

25) L'entrata in vigore dell'obbligo di possedere ed esibire il *green pass* per accedere alla sede di servizio dei dipendenti coincide con la cessazione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella P.A. Conseguentemente il massiccio ricorso al lavoro agile emergenziale, così come si è sviluppato nel corso della pandemia, è destinato a finire il 15 ottobre 2021.

26) Si confermano le disposizioni in essere in materia di orario di lavoro, di orari di apertura dei servizi e uffici, di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, laddove prevista, che il personale dovrà assicurare per garantire comunque la regolare organizzazione dei servizi ed evitare ogni possibile disservizio all'utenza.

27) In relazione agli ulteriori adempimenti posti in capo all'Amministrazione e al personale, i Responsabili delle strutture organizzative sono invitati a richiedere ai rispettivi collaboratori con congruo anticipo la programmazione di ferie, riposi e permessi per autorizzarne la fruizione, tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro e le legittime aspettative del personale.

28) Si dà atto che per quanto non specificato nel presente provvedimento devono intendersi richiamate le disposizioni normative citate in premessa, nonché tutte le altre disposizioni vigenti in materia.

29) E' fatta salva la possibilità di modificare e/o integrare il presente provvedimento qualora intervengano disposizioni normative o direttive diverse.

30) di incaricare i servizi competenti dei successivi adempimenti.

Pavullo n.F. 14 Ottobre 2021

IL SINDACO

Biolchini Luciano

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI ISTITUZIONALI

Dr. Giovanelli Giampaolo

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI FINANZIARI

Dr. Covili Fabrizio

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI CULTURALI E SCOLASTICI

Dr.ssa Benati Antonella

IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI TECNICI

Ing. Nobili Giovanni

**IL DIRETTORE DELL'AREA SERVIZI PIANIFICAZIONE
E USO DEL TERRITORIO**

Arch. Manzini Lorenza

Documento firmato digitalmente

