



Comune di Carzano



Comune di Castelnuovo



Comune di Telve



Comune di Telve di Sopra

**GESTIONE ASSOCIATA
SERVIZIO SEGRETARIA E AFFARI GENERALI**

Comune di Telve

Piazza Vecchia, 18

Tel. 0461 766054 - Fax 0461 767077

C.A.P. 38050 - C.F. e P.IVA 00292750221

e-mail: segretario@comune.telve.tn.it

PEC: comune@pec.comune.telve.tn.it

Numero di protocollo associato al documento come metadato (DPCM 3.12.2013, art. 20). Verificare l'oggetto della PEC o i files allegati alla medesima. Data di registrazione inclusa nella segnatura di protocollo.

A tutti i Dipendenti dei Comuni di
Carzano
Castelnuovo
Telve
Telve di Sopra

Trasmesso a mezzo e-mail

e p.c. Sindaci dei Comuni di
Carzano
Castelnuovo
Telve
Telve di Sopra

Trasmesso a mezzo e-mail

OGGETTO: D.L. n. 127 del 21 settembre 2021 “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. Prime informazioni sulla base della Circolare del Consorzio dei Comuni Trentini di data 04.10.2021, pervenuta al prot. n. 5841/A in data 05.10.2021.

1. Nuovi obblighi imposti dal D.L. 127/2021

Con il Decreto-Legge 127/2021 è stato esteso l’obbligo di possesso ed esibizione della Certificazione Verde COVID-19¹ (di seguito: Green Pass) per l’accesso ai luoghi di lavoro sia per i lavoratori pubblici che privati.

In particolare, sarà necessario possedere ed esibire, se richiesto, il Green Pass al momento dell’accesso in tutti i luoghi di lavoro; nel caso di assenza del Green Pass è previsto l’allontanamento dal luogo di lavoro – sotto pena di sanzione amministrativa – e la gestione dell’assenza quale assenza ingiustificata senza retribuzione.

L’obbligo è stato imposto dal 15.10.2021 al 31.12.2021, attuale termine della cessazione dello stato di emergenza.

¹ La Certificazione verde può essere acquisita dall’intestatario attraverso l’App “Immuni” e “IO” oppure salvata in formato PDF dal portale www.dgc.gov.it e poi stampata. Chi non dispone di strumenti digitali (computer e smartphone) potrà rivolgersi al proprio medico di medicina generale o in farmacia per il recupero della propria Certificazione verde Covid-19.

Obblighi per i dipendenti

- Possedere ed esibire su richiesta il Green Pass.
- Evitare l'accesso ai luoghi di lavoro in caso di assenza di Green Pass.

2. Campo di applicazione – Luoghi

I lavoratori devono essere in possesso del Green Pass nel momento in cui accedono ai luoghi di lavoro, da intendersi quali tutti i luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa, anche diversi dalla sede dell'ufficio. Nel caso in cui il lavoratore prenda la propria opera al di fuori dei locali dell'amministrazione (ad esempio cantieri esterni alla sede comunale), gli stessi sono comunque considerati luoghi di lavoro ai sensi dell'applicazione della disciplina del D.L. 127/2021, indipendentemente dal fatto che il luogo di lavoro sia all'aperto o al chiuso.

Nel caso di lavoratori che prestano la loro attività lavorativa con modalità di lavoro agile ai sensi della Legge 81/2017, quindi anche senza precisi vincoli di luogo di lavoro, resta ferma la necessità di possedere il Green Pass nel caso di rientro nella sede di lavoro per riunioni o incontri. In caso di mancato possesso del Green Pass in queste occasioni, si applicherà la disciplina della assenza ingiustificata con conservazione del posto fino a presentazione di Green pass valido, anche con riferimento alle prestazioni rese in modalità agile.

3. Campo di applicazione – Tempo

I lavoratori devono essere in possesso del Green Pass al momento dell'accesso nel luogo di lavoro e per tutto il tempo in cui vi si trattengono. In particolare, nel caso di Green Pass rilasciato in seguito a tampone molecolare della durata di 48 ore, qualora il periodo di validità termini in costanza della prestazione lavorativa, **il lavoratore sarà tenuto a comunicare l'avvenuta scadenza del Green Pass e ad allontanarsi dal luogo di lavoro.** Si applicherà quindi la disciplina della assenza ingiustificata con conservazione del posto fino a presentazione di Green pass valido.

Nel caso in cui il lavoratore si trattienga sul luogo di lavoro oltre la scadenza del Green Pass e per un tempo superiore a quello strettamente necessario per la comunicazione della scadenza, si applicherà la sanzione prevista al comma 8 dell'art. 9 quinquies.

Nel caso di lavoratori in reperibilità, non sarà necessario essere in possesso del Green Pass se non in caso di effettiva chiamata. Il rifiuto della chiamata per assenza di Green Pass sarà considerata comunicazione del mancato possesso del Green Pass ai sensi dell'art. 9 quinquies comma 6, con conseguente applicazione da quel momento in poi, anche per il periodo coperto da sola reperibilità, della disciplina dell'assenza ingiustificata.

4. Modalità di controllo

La verifica delle certificazioni verdi COVID-19 è effettuata mediante la lettura del codice a barre bidimensionale, utilizzando esclusivamente l'applicazione mobile "VerificaC19", 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. In proposito, si rammenta che il controllo mediante app "VerificaC19" è l'unica modalità di controllo consentita dal Garante per la protezione dei dati personali; non sono ammesse verifiche con strumenti diversi.

L'interessato, su richiesta del verificatore, esibisce un proprio documento di identità in corso di validità ai fini della verifica di corrispondenza dei dati anagrafici.

5. Obblighi del lavoratore

Nel caso in cui un dipendente risulti privo di Green Pass, lo stesso non potrà accedere sul luogo di lavoro e se presente dovrà allontanarsi.

Il lavoratore che ottenga un Green Pass in seguito all'assenza ingiustificata dovrà darne comunicazione prima dell'inizio dell'orario lavorativo.

6. Conseguenze sul rapporto di lavoro

Dal momento in cui il lavoratore risulta essere privo di un Green Pass valido e fino al momento della sua riammissione in servizio (comunque non oltre il 31 dicembre 2021) è considerato assente ingiustificato, 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. Sono comprese in tale definizione sia la retribuzione fondamentale sia la retribuzione accessoria, in tutte le rispettive componenti.

Qualora la prestazione lavorativa sia stata resa parzialmente, come nel caso di Green Pass che scada nel corso della giornata lavorativa, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato per l'orario di lavoro successivo alla scadenza, con il pagamento della retribuzione per le sole ore lavorate nella giornata.

Il rapporto di lavoro non è quindi sospeso, pertanto troveranno normale applicazione, nei limiti della loro compatibilità, gli altri istituti propri del rapporto di lavoro, quali malattia, ferie, permessi, come meglio precisato alla sezione "9 - Coordinamento con altri istituti". Il periodo di assenza ingiustificata non è considerato ai fini della corresponsione delle mensilità aggiuntive, della progressione giuridica ed economica e agli effetti previdenziali e di quiescenza.

Il rifiuto di esibire il Green Pass o l'impossibilità a farlo per assenza del Green Pass cartaceo o assenza o malfunzionamento di dispositivi elettronici va equiparato a mancanza del Green Pass, con conseguente applicazione della disciplina dell'assenza ingiustificata.

7. Conseguenze disciplinari

Il Decreto-Legge 127/2021, al fine di evitare conseguenze eccessive nei confronti dei lavoratori privi di Green Pass, precisa che il mancato possesso del Green Pass e la conseguente sospensione del rapporto di lavoro fino al momento della presentazione della certificazione non possono comportare conseguenze disciplinari di alcun tipo (Art. 9-quinquies D.L. 52/2021, comma 6).

Al contrario, viene espressamente prevista la rilevanza disciplinare dell'accesso nei luoghi di lavoro senza Green Pass (Art. 9-quinquies D.L. 52/2021, comma 7). Allo stesso modo sono da considerarsi disciplinarmente rilevanti le violazioni degli altri obblighi previsti dal decreto, quali la mancata verifica del possesso del Green pass, la mancata predisposizione delle modalità operative di verifica, la mancata comunicazione al Commissariato del Governo delle violazioni riscontrate.

Si precisa che, benché l'assenza ingiustificata per assenza di Green Pass non sia di per sé disciplinarmente censurabile, le condotte concrete che portano all'assenza ingiustificata potrebbero esserlo. In particolare, il lavoratore ha sempre l'obbligo di collaborare con l'Amministrazione in buona fede per la corretta gestione del servizio pubblico ed è pertanto tenuto ad informare per tempo l'Amministrazione della scadenza del Green Pass, in modo da consentire la sostituzione del lavoratore in assenza non giustificata. La mancata tempestiva comunicazione, soprattutto nel caso in cui, per le concrete modalità della condotta, emerge il dolo del lavoratore, potrà essere oggetto di azione disciplinare.

8. Esenzioni

Il Decreto-legge 127/2021 ripropone l'esenzione già prevista nel D.L. 52/2021 per i soggetti esentati dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del ministro della salute.

Ad oggi, per l'applicazione di tale norma occorre fare riferimento alla circolare del Ministero della Salute n. 35309 del 04-08-2021, prorogata fino al 30-11-2021 come da circolare 43366 dd. 25-09-2021, secondo la quale i certificati medici di esenzione devono essere rilasciati 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.

Un certificato emesso da un medico non vaccinatore o che non operi nell'ambito della campagna di vaccinazione, ovvero che non contenga le informazioni sopra indicate, non può essere considerato valido ai fini dell'esenzione.

9. Coordinamento con altri istituti

Lavoratori in prova

Per i lavoratori durante il periodo di prova, l'assenza ingiustificata per mancanza di Green Pass non è idonea a sospendere il periodo di prova; il periodo di assenza ingiustificata non va considerato quale servizio effettivamente prestato. Ciò significa che:

- durante il periodo di assenza ingiustificata sarà possibile per entrambe le parti risolvere il rapporto di lavoro, con la precisazione che dovrà comunque essere fornita idonea motivazione ai sensi dell'art. 26 CCPL; la motivazione non potrà essere collegata all'assenza ingiustificata.

- Il periodo di assenza ingiustificata non potrà essere considerato quale prova effettivamente prestata; pertanto, la scadenza originaria del periodo di prova sarà rinviata per un periodo equivalente all'assenza, durante il quale si continuerà ad applicare il relativo regime.

Contratti a tempo determinato

Il periodo di assenza ingiustificata non modifica o rinvia il termine apposto al contratto a tempo determinato.

Preavviso

L'assenza ingiustificata che intervenga nel corso del periodo di preavviso non sospende il periodo di preavviso.

Malattia

Dal momento che l'assenza ingiustificata non sospende il rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto al trattamento di malattia nei termini previsti dalla legge e dal contratto collettivo di riferimento.

Qualora il lavoratore senza Green Pass utilizzi la possibilità di assentarsi per malattia senza certificato medico per i primi due giorni, come previsto dall'art. 58 comma 9 CCPL, al fine di evitare l'assenza ingiustificata, si ricorda che lo stesso art. 58 comma 9 prevede che: *“In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, l'Amministrazione ha la facoltà di chiedere al dipendente, per un periodo successivo da indicare nella comunicazione, la documentazione della malattia fin dal primo giorno di assenza”*.

L'Amministrazione provvederà ad inviare una comunicazione ai dipendenti a partire dalla terza malattia non certificata richiesta, in seguito all'entrata in vigore dell'obbligo di Green Pass, precisando che, viste le ripetute assenze non giustificate, e fino al 31 dicembre 2021, ogni ulteriore assenza per malattia dovrà essere certificata fin dal primo giorno.

Nel caso di assenza per malattia a ridosso dei giorni festivi, sempre l'art. 58 comma 9 CCPL prevede che: *“Nel caso in cui i due giorni lavorativi di assenza siano intervallati da una festività e/o riposo, l'assenza del secondo giorno lavorativo deve essere comunque documentata entro la medesima giornata [...] In presenza di due assenze per malattia consecutive, con la prima che termina il venerdì o il sabato (a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su cinque o sei giornate) e la seconda che inizia il lunedì, la domenica intercorrente e i giorni non lavorativi per il personale turnista e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale settimanale sono considerati assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive”*.

Congedi, permessi, ferie

Dal momento che l'assenza ingiustificata non sospende il rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto al godimento del congedo parentale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Durante il periodo di assenza ingiustificata il lavoratore non può chiedere il godimento di permessi retribuiti o meno, in quanto tale istituto presuppone l'attualità dell'obbligazione lavorativa.

Ai sensi dell'art. 57 CCPL, le assenze ingiustificate riducono le ferie. Dal momento che l'assenza ingiustificata non sospende il rapporto di lavoro, il lavoratore in assenza ingiustificata ha diritto al godimento delle ferie già precedentemente programmate e accordate dall'Amministrazione con il conseguente trattamento retributivo.

FO.R.E.G.

Il periodo di assenza ingiustificata è conteggiato come assenza ai fini del riconoscimento della quota obiettivi generali del FO.R.E.G., come previsto dall'art. 140 CCPL.

Lavoro agile

In merito al controllo del Green Pass per i lavoratori in telelavoro o lavoro agile, si rimanda a quanto precisato nella sezione “Campo di applicazione – Luoghi”.

Si ricorda che il lavoro agile non rappresenta diritto del lavoratore, ma modalità organizzativa della prestazione di lavoro che viene decisa dall'Amministrazione d'intesa con il lavoratore. Pertanto, l'assenza di Green Pass non può in nessun caso comportare l'obbligo per l'Amministrazione di avvalersi del lavoro agile, né rappresentare una condizione di preferenza per avvalersi del lavoro agile.

10. Aggiornamenti futuri

L'Amministrazione provvederà non appena possibile ad impartire indicazioni più dettagliate anche alla luce di quanto emanato da parte delle competenti autorità nazionali.

Cordiali saluti.

Il Segretario comunale

dott.ssa Silvana Iuni

firmato digitalmente (*)

(*) Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (art. 3bis e 71 d.lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 d.lgs. 39/2013).