

Roma, 14 ottobre 2021

Prot. n. 241/D

Ai Componenti del Consiglio Nazionale
della FNSI

Ai Componenti della Giunta Esecutiva
della FNSI

Alle Associazioni Regionali di Stampa

Ai Comitati e Fiduciari di redazione

Loro sedi

Il DL n. 127 del 21 settembre 2021 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”* introduce – anche in ambito lavorativo privato e pertanto **anche per il lavoro giornalistico** - le seguenti disposizioni, relativamente alle certificazioni verdi COVID-19.

Nel dettaglio il DL prevede che, **da venerdì 15 ottobre 2021** e fino al termine di cessazione dello stato di emergenza (ad oggi fissato, salvo proroghe, al 31 dicembre 2021), al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, **chiunque svolga una attività lavorativa deve, per poter accedere ai luoghi in cui la predetta attività lavorativa è svolta, possedere ed esibire, su richiesta, il green pass in corso di validità.** Tale obbligo si applica a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo – quindi sia lavoratori dipendenti che autonomi - la propria attività lavorativa oppure di formazione o di volontariato nei luoghi di svolgimento dell'attività lavorativa, anche sulla base di contratti esterni. Tale obbligo si intende esteso a chiunque frequenti gli spazi di lavoro, quindi anche ai fornitori, ai consulenti ed ai collaboratori esterni.

Tale obbligo (di green pass) non si applica ai **soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata** secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

I datori di lavoro dovranno verificare il rispetto delle suddette prescrizioni, definendo entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle suddette verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuando i **soggetti delegati** alle verifiche ed all'accertamento delle violazioni, formalmente nominati previa volontaria adesione.

Il DL prevede inoltre che i lavoratori, nel caso in cui **comunicano** di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19, o qualora ne risultino **privi al momento dell'accesso** al luogo di lavoro, sono considerati **assenti ingiustificati** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre la cessazione dello stato di emergenza, ma senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro e, per i giorni di assenza ingiustificata, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

Nel caso in cui il lavoratore **acceda** al luogo di lavoro senza green pass - si legge nelle FAQ del Governo - 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, in questo caso, applicate anche le sanzioni disciplinari eventualmente previste dai rispettivi ordinamenti.

Mentre – si legge sempre nelle FAQ del Governo - per il datore di lavoro che **non controlla** il rispetto delle regole sul green pass è prevista una sanzione amministrativa che va da 400 a 1.000 euro.

Relativamente ai soggetti che dovranno materialmente effettuare i controlli sui Green pass, si segnala che il DPCM parla di “soggetti preposti al controllo” specificando che tale attività è posta in capo al **datore di lavoro ovvero il dirigente apicale o soggetto equivalente**, pertanto, allo stato e salvo diverse intese da definire a livello aziendale (che comunque devono sempre prevedere il consenso preventivo del delegato) detta attività di verifica e controllo non appare delegabile ai giornalisti.

Per quanto riguarda, invece, il rapporto tra **smart working** (lavoro agile) e **green pass** (certificazione verde) si segnala che il DPCM 12/10/2021 - per la PA - fissa il principio per cui non è consentito individuare il personale da adibire a lavoro agile tra i soggetti privi di green pass, al fine di impedire che lo smart working diventi uno strumento per eludere la certificazione verde. **Per le aziende private** – e quindi anche per le aziende editoriali – il datore di lavoro potrà invece decidere liberamente se adibire allo smart working (di natura emergenziale e quindi unilateralmente fino al 31/12/2021) anche i lavoratori privi di green pass, la cui prestazione lavorativa risulti compatibile col lavoro agile, fermo restando comunque l'obbligo, per questi ultimi, di esibire il green pass in caso di accesso fisico sui luoghi in cui viene svolta la prestazione lavorativa. Resta inteso che la mancanza di green pass non può tradursi nel diritto, per il lavoratore, privo di green pass, di essere collocato in smart working.

Sempre nelle FAQ pubblicate sul [sito web del Governo](#) si precisa che ogni azienda è autonoma nell'organizzare i controlli, nel rispetto delle normative sulla privacy e delle linee guida emanate con il DPCM 12 ottobre 2021. I datori di lavoro definiscono, quindi, 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 individuando con atto formale i soggetti delegati all'accertamento delle violazioni sull'obbligo del green pass,

raccomandando di utilizzare modalità di accertamento che non determinino ritardi o code all'ingresso e, laddove l'accertamento non avvenga al momento dell'accesso al luogo di lavoro, esso dovrà avvenire su base giornaliera, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa. Detta verifica potrà essere generalizzata o a campione, purché in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio e con un criterio di rotazione che assicuri, nel tempo, il controllo su tutto il personale dipendente.

Oltre all'app "VerificaC19", saranno rese disponibili per i datori di lavoro, specifiche funzionalità che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni. Tali verifiche potranno avvenire anche 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 quanto riguarda la procedura di accesso al luogo di lavoro dei **soggetti che non possono vaccinarsi per comprovati motivi di salute è previsto che essi dovranno esibire un certificato contenente un apposito "QR code" attualmente in corso di predisposizione. Nelle more del rilascio del relativo applicativo, il personale esente – previa trasmissione della relativa documentazione sanitaria al medico competente – non potrà essere soggetto ad alcun controllo e pertanto non sarà soggetto neanche all'obbligo del tampone (come meglio illustrato nelle pagine successive) per l'accesso ai luoghi di lavoro.**

Per quanto riguarda invece i soggetti che hanno diritto al green pass ma ne attendono il rilascio o l'aggiornamento, sarà possibile avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi e dai medici di medicina generale.

Si ricorda che nessun provvedimento normativo prevede l'utilizzo dell'**autocertificazione** come alternativa al green pass. Inoltre, l'uso del green pass è una **misura ulteriore** che non può far ritenere superati i protocolli e le linee guida di settore, relativamente al **controllo della temperatura corporea con termoscanner** (che non deve superare i 37,5°), **all'utilizzo dei DPI (mascherina) e alla sanificazione degli ambienti.**

È inoltre prevista la possibilità, per il datore di lavoro, di verificare il possesso del green pass con anticipo rispetto al momento previsto per l'accesso in sede da parte del lavoratore, nel caso di specifiche esigenze organizzative. In questo caso i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni relative al mancato possesso del green pass con il preavviso necessario al datore di lavoro per soddisfare tali esigenze.

Si ricorda infine – a titolo di informazione di carattere generale - che la **Certificazione verde COVID-19** si ottiene nei seguenti casi:

1. aver effettuato la prima dose o il vaccino monodose da 15 giorni;

2. aver completato il ciclo vaccinale;
3. aver fatto la dose aggiuntiva al primo ciclo di vaccinazione;
4. essere risultati negativi a un tampone molecolare nelle ultime 72 ore o antigenico rapido nelle 48 ore precedenti;
5. essere guariti da COVID-19 nei sei mesi precedenti.

Inoltre, la **durata della Certificazione** varia a seconda della prestazione sanitaria a cui è collegata.

In caso di vaccinazione:

- per la prima dose dei vaccini che ne richiedono due, la Certificazione sarà generata dal 12° giorno dopo la somministrazione e avrà validità a partire dal 15° giorno fino alla dose successiva;
- nei casi di seconda dose e dose unica per infezione precedente alla vaccinazione o infezione successiva almeno dopo 14 giorni dalla prima dose, la Certificazione sarà generata entro un paio di giorni e sarà valida per 12 mesi dalla data di somministrazione;
- nei casi di vaccino monodose, la Certificazione sarà generata dal 15° giorno dopo la somministrazione e sarà valida per 12 mesi.

Nei casi di tampone negativo la Certificazione sarà generata in poche ore e avrà validità per 48 ore dall'ora del prelievo in caso di test antigenico rapido, di 72 ore in caso di test molecolare.

Nei casi di guarigione da COVID-19 la Certificazione sarà generata entro il giorno seguente e avrà validità per 180 giorni (6 mesi).

La presente circolare è stata redatta in base alle informazioni disponibili alla data del 14 ottobre 2021.

Con viva cordialità.

Tommaso Daquanno

