



NORMATIVA SICUREZZA

Circolare n. 06 – Ottobre 2021

COMUNICAZIONE INFORMATIVA A TUTTI I CLIENTI

OGGETTO: D.L. n. 127 del 21/09/2021 Green Pass - impatti sulla attività lavorativa (si ribadisce quanto già sintetizzato con nostra precedente Circolare n. 05/2021).

È stato pubblicato il Decreto Legge in oggetto con il quale il Governo renderà obbligatorio possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde - Green Pass per tutti i lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro.

Di seguito vengono ribadite le misure di prevenzione emanate:

1. Dal **15 ottobre 2021** e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, viene fatto obbligo a tutto il personale operante nel settore pubblico, privato e negli uffici giudiziari di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde – Green Pass.
2. Tale disposizione 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.
3. Il datore di lavoro è tenuto a definire, entro il **15 ottobre 2021**, le modalità operative (come/chi/quando)* utili al controllo della Certificazione verde Covid-19. I controlli, ove possibile, sono da effettuarsi al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e nel caso anche a campione, da personale incaricato con atto formale (il Datore di Lavoro deve individuare e nominare formalmente i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni). La verifica della certificazione verde Green Pass deve essere effettuata secondo le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10 (app VerificaC19).
4. Per i lavoratori esterni (es. appaltatori), la verifica deve essere effettuata anche dal Datore di Lavoro degli stessi, oltre che dal Datore di Lavoro titolare dei luoghi in cui andranno ad operare.
5. L'accesso di lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione degli obblighi sopracitati è punito con sanzione e possibili conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore

**Attualmente sono disponibili solamente le Linee Guida Confindustria "L'estensione del Green pass al lavoro privato Commento al Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127"*

SITECH S.R.L.

Via A. Algardi, 13 20148 Milano

P. +390241403719

F. +390293650846

@: info@sitechsrl.com

w. sitechsrl.com

C.F. e P.IVA 11930920159 – capitale sociale €10.401,00 i.v.



Certificato No. IT19-31105A



Certificato No. IT20-6208C



SETTORE PRIVATO

- A. I lavoratori, nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono sospesi dalla prestazione lavorativa senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.
- B. La sospensione è efficace fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza.
- C. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento.
- D. Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione della predetta certificazione, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Sitech S.r.l. è a disposizione per l'approfondimento della tematica ed il supporto tecnico per l'applicazione della normativa.

All.ti:

- *Decreto Legge n. 127/21 relativo alla Certificazione verde Green Pass nei luoghi di lavoro*
- *Linee Guida Confindustria "L'estensione del Green pass al lavoro privato Commento al Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127"*
- *Form bozza per informativa personale*
- *Form bozza per incarico formale controllo Green Pass e sanzioni.*

"LE RISPOSTE DELL'ESPERTO" a: info@sitechsrl.com

È possibile consultare la raccolta delle nostre circolari sul nostro sito web www.sitechsrl.com

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. (21G00139)

(GU n.226 del 21-9-2021)

Vigente al: 22-9-2021

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Visti gli articoli 32 e 117, secondo e terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 16 della Costituzione, che consente limitazioni della liberta' di circolazione per ragioni sanitarie;

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 SARS-CoV-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 attivita' 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 attivita' sociali ed economiche»;

Visto il decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, recante «Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attivita' 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»;

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

Considerato che l'attuale contesto di rischio impone la prosecuzione delle iniziative di carattere straordinario e urgente intraprese al fine di fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettivita';

Ritenuta la straordinaria necessita' e urgenza, di estendere l'obbligo di certificazione verde COVID-19 nei luoghi di lavoro

pubblici e privati, al fine di garantire la maggiore efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-2, nonché di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, prevedendo altresì misure volte ad agevolare la somministrazione di test per la rilevazione di antigeni SARS-CoV-2 e ad adeguare le previsioni sul rilascio e la durata delle certificazioni verdi COVID-19;

Ritenuta altresì la straordinaria necessità e urgenza di adottare ulteriori misure di sostegno per il corretto svolgimento di attività sportive, nonché di verificare l'andamento dell'epidemia da COVID-19 al fine di adeguare le misure per il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 nello svolgimento di attività culturali, sportive, sociali e ricreative;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 16 settembre 2021;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e dei Ministri della salute, per la pubblica amministrazione, del lavoro e delle politiche sociali, dello sviluppo economico e della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana
il seguente decreto-legge:

Art. 1

Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo pubblico

1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-quater e' inserito il seguente:

«Art. 9-quinquies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore pubblico). - 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al personale di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo, al personale delle Autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, nell'ambito del territorio nazionale, in cui il predetto personale svolge l'attività lavorativa, e' fatto obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

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, e' 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 modalita' 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 modalita' 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, puo' adottare linee guida per la omogenea definizione delle modalita' 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, e' 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 ne' 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, e' 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, nonche' 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 e' 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.

12. Gli organi costituzionali, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al presente articolo.

13. Le amministrazioni di cui al comma 1, provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

Art. 2

Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 da parte dei magistrati negli uffici giudiziari

1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-quinquies, come introdotto dall'articolo 1, e' inserito il seguente:

«Art. 9-sexies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 da parte dei magistrati negli uffici giudiziari). - 1. Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza, i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, i componenti delle commissioni tributarie non possono accedere agli uffici giudiziari ove svolgono la loro attività lavorativa se non possiedono e, su richiesta, non esibiscono la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2.

2. L'assenza dall'ufficio conseguente alla carenza o alla mancata esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte dei soggetti di cui al comma 1 e' considerata assenza ingiustificata con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro e non sono dovuti la retribuzione ne' altro compenso o emolumento, comunque denominati.

3. L'accesso dei soggetti di cui al comma 1 agli uffici giudiziari in violazione della disposizione di cui al medesimo comma 1 integra illecito disciplinare ed e' sanzionato per i magistrati ordinari ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 23 febbraio 2006, n. 109, e per gli altri soggetti di cui al medesimo comma 1 del presente articolo secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza. Il verbale di accertamento della violazione e' trasmesso senza ritardo al titolare dell'azione disciplinare.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 6, e, in quanto compatibili, quelle di cui ai commi 2 e 3, si applicano anche al magistrato onorario.

5. I responsabili della sicurezza delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria, individuato per la magistratura ordinaria nel procuratore generale presso la corte di appello, sono

tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, anche avvalendosi di delegati. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalita' di cui al comma 5, dell'articolo 9-quinquies. Con circolare del Ministero della giustizia, per i profili di competenza, possono essere stabilite ulteriori modalita' di verifica.

6. Fermo restando quanto previsto ai commi 3 e 4, l'accesso agli uffici giudiziari in violazione della disposizione di cui al comma 1 e la violazione delle disposizioni di cui al comma 5 sono sanzionati ai sensi del comma 8 dell'articolo 9-quinquies.

7. Si applicano le disposizioni di cui ai commi 3, 9 e 13 dell'articolo 9-quinquies.

8. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai soggetti diversi da quelli di cui ai commi 1 e 4, che accedono agli uffici giudiziari, ivi inclusi gli avvocati e gli altri difensori, i consulenti, i periti e gli altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, i testimoni e le parti del processo.».

Art. 3

Disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo privato

1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, dopo l'articolo 9-sexies, come introdotto dall'articolo 2, e' inserito il seguente:

«Art. 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato). - 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, a chiunque svolge una attivita' lavorativa nel settore privato e' fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attivita' e' svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attivita' lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi 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 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, e' effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

5. I datori di lavoro di cui al comma 1, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalita' 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 delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalita' indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

6. I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi 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, sono considerati assenti ingiustificati 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 non sono dovuti la retribuzione ne' altro compenso o emolumento, comunque denominato.

7. Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro puo' sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

8. L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, e' punito con la sanzione di cui al comma 9 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

9. In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 o di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto, nonche' per la violazione di cui al comma 8, 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 8, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 e' stabilita in euro da 600 a 1.500.

10. Le sanzioni di cui al comma 9 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.».

Art. 4

Misure urgenti per la somministrazione di test antigenici rapidi

1. All'articolo 5 del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, primo periodo, le parole «fino al 30 novembre 2021» sono sostituite dalle seguenti: «fino al 31 dicembre 2021»;

b) dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti:

«1-bis. Le farmacie di cui all'articolo 1, commi 418 e 419,

della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono altresì tenute ad assicurare, sino al 31 dicembre 2021, la somministrazione di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2, di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, secondo le modalità e i prezzi previsti nel protocollo d'intesa di cui al comma 1. In caso di inosservanza della disposizione di cui al presente comma, si applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.000 a euro 10.000 e il Prefetto territorialmente competente, tenendo conto delle esigenze di continuità del servizio di assistenza farmaceutica, può disporre la chiusura dell'attività per una durata non superiore a cinque giorni.

1-ter. L'applicazione del prezzo calmierato, e' assicurata anche da tutte le strutture sanitarie convenzionate, autorizzate o accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale e autorizzate dalle regioni alla somministrazione di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2, di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, aderenti al protocollo d'intesa di cui al comma 1.».

2. All'articolo 34, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, i commi 9-quater e 9-quinquies sono sostituiti dai seguenti:

«9-quater. Al fine di garantire fino al 31 dicembre 2021, nel limite di spesa autorizzato ai sensi del presente comma che costituisce tetto massimo di spesa, l'esecuzione gratuita di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2, di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, somministrati nelle farmacie di cui all'articolo 1, commi 418 e 419, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, ovvero nelle strutture sanitarie aderenti al protocollo d'intesa di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, per i soggetti che non possono ricevere o completare la vaccinazione anti SARS-CoV-2, sulla base di idonea certificazione medica, rilasciata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del predetto decreto-legge n. 105 del 2021, e secondo i criteri definiti con circolare del Ministro della salute, e' autorizzata a favore del Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19 la spesa di 105 milioni di euro per l'anno 2021, a valere sulle risorse di cui al comma 1, che sono per il medesimo anno corrispondentemente incrementate.

9-quinquies. Il Commissario straordinario provvede al trasferimento delle risorse di cui al comma 9-quater alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base dei dati disponibili sul sistema Tessera Sanitaria, al fine del ristoro del prezzo calmierato alle farmacie e alle strutture sanitarie di cui al comma 9-quater secondo le medesime modalità previste dai protocolli d'intesa di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126.».

3. Agli oneri derivanti dai commi 1, lettera a) e 2, pari a 115,85 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede, per 10 milioni di euro mediante corrispondente utilizzo delle risorse rivenienti dalle modifiche di cui al comma 2, capoverso 9-quater, e per 105,85 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 44, del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, come incrementato dall'articolo 40, comma 3, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69.

Art. 5

Durata delle certificazioni verdi COVID-19

1. All'articolo 9 del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, lettera b), dopo le parole «da SARS-CoV-2» sono inserite le seguenti: «e le vaccinazioni somministrate dalle autorità sanitarie nazionali competenti e riconosciute come equivalenti con circolare del Ministero della salute,»;

b) al comma 2, dopo la lettera c) è inserita la seguente:

«c-bis) avvenuta guarigione dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del prescritto ciclo.»;

c) al comma 3, terzo periodo, le parole «dal quindicesimo giorno successivo alla somministrazione» sono sostituite dalle seguenti: «dalla medesima somministrazione»;

d) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

«4-bis. A coloro che sono stati identificati come casi accertati positivi al SARS-CoV-2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino, nonché a seguito del prescritto ciclo, è rilasciata, altresì, la certificazione verde COVID-19 di cui alla lettera c-bis), che ha validità di dodici mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione.».

Art. 6

Misure urgenti per lo sport

1. Le somme trasferite a Sport e Salute s.p.a per il pagamento delle indennità per i collaboratori sportivi connesse all'emergenza COVID-19 di cui all'articolo 44 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, non utilizzate, sono riversate, in deroga a quanto previsto dal comma 13 del suddetto articolo 44, entro il 15 ottobre 2021, all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate per il 50 per cento al «Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano» di cui all'articolo 1, comma 369, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e per il restante 50 per cento al «Fondo per il rilancio del Sistema sportivo nazionale» di cui all'articolo 217 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Art. 7

Contact center Green pass

1. All'articolo 1, comma 621-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo:

1) le parole «La competente struttura per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione della Presidenza del Consiglio dei ministri» sono sostituite dalle seguenti: «Il Ministero della salute»;

2) dopo le parole «dalla legge 17 giugno 2021, n. 87», sono aggiunte le seguenti: «, quale servizio supplementare rispetto a quello di contact center reso in potenziamento del Servizio 1500-numero di pubblica utilita', di cui all'articolo 1 dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile dell'8 marzo 2020, n. 645, anche ai fini dell'eventuale integrazione dei rapporti negoziali in essere»;

b) al secondo periodo, le parole «1 milione» sono sostituite dalle seguenti: «4 milioni».

2. Alla copertura degli oneri derivanti dal comma 1, lettera b) pari a 3 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali», della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

Art. 8

Disposizioni per lo svolgimento di attivita' culturali, sportive, sociali e ricreative

1. Entro il 30 settembre 2021, il Comitato tecnico scientifico di cui all'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile 3 febbraio 2020, n. 630, e successive modificazioni, in vista dell'adozione di successivi provvedimenti normativi e tenuto conto dell'andamento dell'epidemia, dell'estensione dell'obbligo di certificazione verde COVID-19 e dell'evoluzione della campagna vaccinale, esprime parere sulle misure di distanziamento, capienza e protezione nei luoghi nei quali si svolgono attivita' culturali, sportive, sociali e ricreative.

Art. 9

Disposizioni di coordinamento

1. All'articolo 9, comma 10-bis, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, le parole «e 9-bis» sono sostituite dalle seguenti: «, 9-bis, 9-quinquies, 9-sexies e 9-septies».

Art. 10

Disposizioni finanziarie

1. Ai fini dell'immediata attuazione delle disposizioni recate dal presente decreto, il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti

variazioni di bilancio.

Art. 11

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 21 settembre 2021

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio
dei ministri

Speranza, Ministro della salute

Brunetta, Ministro per la pubblica
amministrazione

Orlando, Ministro del lavoro e
delle politiche sociali

Giorgetti, Ministro dello sviluppo
economico

Cartabia, Ministro della giustizia

Franco, Ministro dell'economia e
delle finanze

Visto, il Guardasigilli: Cartabia



L'estensione del Green pass al lavoro privato

Commento al Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127

Nota di Aggiornamento

27 Settembre 2021

Abstract

Il decreto-legge 127/2021 estende l'obbligo del green pass al mondo del lavoro, come richiesto da Confindustria quale presupposto fondamentale della tutela della salute pubblica e della ripresa economica.

La nota si sofferma sugli aspetti maggiormente rilevanti per il settore privato e cerca di dare prime indicazioni operative, tenuto conto della imminente entrata in vigore dell'obbligo (15 ottobre 2021) e del carattere decisivo del possesso del green pass nella tutela della salute.

Lo svolgimento dell'attività in sicurezza presuppone anche l'organizzazione di un sistema di controllo efficace del possesso della certificazione verde.

A questo fine, appare essenziale anche una forte ed ulteriore azione di sensibilizzazione da parte dell'impresa verso i lavoratori sui possibili risvolti negativi della mancata attivazione di quei comportamenti (vaccinazione, in primo luogo) che, assicurando la tutela della salute pubblica, danno diritto al documento.

Sommario

Abstract	1
Premessa	3
L'obbligo del green pass: i soggetti destinatari	3
Le esenzioni	4
Il coordinamento con le altre norme (DI 44/2021 e 52/2021, come modificati dal DI 122/2021).	4
Le verifiche	5
Le sanzioni	6
Le modalità del controllo (approfondimento)	11
Alcune considerazioni in materia di protezione dei dati personali	15
L'attività di sensibilizzazione	17

Premessa

Il [DI 21 settembre 2021, n. 127](#), intervenendo sul DI 52/2021, estende ulteriormente l'ambito di applicazione dell'obbligo di certificazione verde COVID-19, c.d. green pass, al mondo del lavoro pubblico e privato. Le nuove disposizioni devono essere coordinate con il recente DI 122/2021, che già coinvolgeva (es. per gli appalti negli istituti di istruzione, nelle Università, nelle strutture residenziali, sociosanitarie e socioassistenziali) l'attività lavorativa.

Dato il particolare interesse per l'estensione dell'obbligo di green pass ai lavoratori del settore privato, si commenta prevalentemente l'art. 3 del DI 127/2021, che ha introdotto l'art. 9-septies nel DI 52/2021, con riferimenti alla disciplina per il pubblico impiego laddove rilevanti (nuovo art. 9-quinquies del DI 52/2021).

Confindustria, con lo stesso spirito che ha animato la condivisione dei Protocolli di sicurezza anti COVID-19 e di vaccinazione, aveva chiesto con forza al Governo di prevedere l'utilizzo del green pass per l'accesso nei luoghi di lavoro quale misura di tutela della salute pubblica essenziale per la ripresa economica.

Questa nota costituisce un primo commento al DI 127/2021 e vuole costituire una guida per l'applicazione della disciplina. Ulteriori chiarimenti a quesiti, modifiche o integrazioni potranno intervenire successivamente, anche alla luce di interventi e interpretazioni ministeriali e governativi.

L'obbligo del green pass: i soggetti destinatari

L'art. 3 del DI 127/2021 introduce l'art. 9-septies nel DI 52/2021, che disciplina **l'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato**.

Per effetto di tale disposizione, dal 15 ottobre al 31 dicembre pv., termine dello stato di emergenza, sono obbligati, per accedere al luogo nel quale svolgono l'attività lavorativa, ad avere ed esibire il green pass:

- tutti i lavoratori del settore privato;
- i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro afferenti al settore privato, anche sulla base di contratti esterni, ivi compresi i lavoratori autonomi ed i collaboratori non dipendenti.

Sul piano sostanziale, non ha senso escludere i lavoratori impiegati con contratti differenti da quello di lavoro subordinato, in quanto essi introducono il medesimo rischio e ne sono assoggettati al pari dei lavoratori dipendenti, per cui il riferimento al controllo da parte del proprio datore di lavoro è solamente eventuale, restando comunque dovuto quello del datore di lavoro "ospitante" presso il quale l'attività è eseguita.

Per quanto riguarda la **somministrazione**, posto che il possesso del green pass è un requisito di legge per l'accesso nei luoghi di lavoro privati, si ritiene che sia onere del somministratore assicurare, per poter adempiere al proprio obbligo contrattuale verso l'utilizzatore, che il lavoratore sia in possesso dei requisiti per l'esecuzione della prestazione lavorativa; pertanto, l'agenzia di somministrazione sarà tenuta ad informare i lavoratori in ordine ai nuovi obblighi relativi al possesso del green pass.

L'eventuale impossibilità di assicurare la prestazione del lavoratore a favore dell'utilizzatore potrà, quindi, essere fonte di responsabilità contrattuale per l'agenzia di somministrazione. Onere dell'utilizzatore sarà, invece, quello di verificare il possesso del green pass da parte del lavoratore.

Le esenzioni

L'obbligo di essere in possesso ed esibire il 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](#).

Il coordinamento con le altre norme (DI 44/2021 e 52/2021, come modificati dal DI 122/2021).

Sul piano del coordinamento con le misure vigenti, la nuova norma fa salve le disposizioni relative all'accesso, per motivi di lavoro:

- alle istituzioni scolastiche, educative, di formazione ed universitarie (art. 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del DI 52/2021): **obbligo di green pass** fino al 31 dicembre 2021;
- alle strutture residenziali, sociosanitarie e socioassistenziali (art. 4-bis del DI 44/2021): **obbligo di vaccinazione** dal 10 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021;
- per i dipendenti privati che esercitano le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario di cui all'art. 1, co. 2 della legge 1° febbraio 2006, n. 43, che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali (art. 4 del DI 44/2021): **obbligo di vaccinazione** fino al 31 dicembre 2021.

Questo comporta che il datore di lavoro, secondo le norme oggi in vigore, debba verificare l'assolvimento dell'obbligo vaccinale da parte dei propri lavoratori nelle ipotesi in cui il lavoratore dipenda da struttura sanitaria (in genere) ovvero vi si debba recare per svolgere la propria prestazione lavorativa¹. Si ricorda che, per i lavoratori impiegati in strutture

¹ Il nuovo decreto non sembra correggere una svista presente già nel DI 44/2021 per cui chi accede, come esterno, per lavoro nelle strutture socioassistenziali deve avere il green pass conseguente alla vaccinazione mentre chi accede, per lo stesso motivo, alle strutture sanitarie (ospedali) non sarebbe tenuto.

residenziali, socioassistenziali e sociosanitarie, le modalità di controllo dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale verranno definite con un apposito DPCM.

Le verifiche

L'**obbligo** di verifica del possesso di green pass è posto in capo al datore di lavoro dei dipendenti ed anche al datore di lavoro dei soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1 della norma in commento, anche sulla base di contratti esterni ed ai soggetti da questo formalmente individuati (comma 5) (*v. sopra*).

Quanto alle **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche**, esse devono essere definite entro il **15 ottobre** (quindi, prima che la disposizione espliciti i suoi effetti) dal datore di lavoro: la norma non fa alcun riferimento ad obblighi di informazione, comunicazione e, men che meno, di condivisione sindacale e prescinde totalmente dal Protocollo di sicurezza anti-COVID19 e del Comitato previsto dal paragrafo 13 del Protocollo medesimo.

Questo, ovviamente, non preclude la possibilità che le modalità organizzative vengano inserite nel Protocollo aziendale (ricordando, tuttavia, che si tratta di prescrizioni cogenti sulle quali non appare consentita alcuna valutazione).

In merito alle modalità delle verifiche², esse potranno essere svolte:

- prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, quindi anche successivamente all'ingresso e nel corso dell'attività lavorativa;
- *“anche a campione”*;
- individuando con apposito atto formale i soggetti incaricati.

Per la verifica del certificato, si seguono esclusivamente le modalità indicate dal [DPCM del 17 giugno 2021](#). In particolare, la verifica di green pass può essere effettuata mediante la scansione del c.d. QR Code apposto sullo stesso, utilizzando esclusivamente la App “VerificaC19”. Le attività di verifica devono limitarsi al controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione e non possono comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario. Pertanto, non è consentito accedere alle informazioni in merito ai presupposti - vaccino, guarigione dal COVID-19 o tampone – che hanno determinato il rilascio della certificazione, né alla relativa scadenza e non è consentito richiedere copia delle certificazioni da controllare ovvero controllate.

² Nell'ambito del pubblico impiego, il DL prevede la possibilità di un DPCM per la regolazione uniforme delle modalità di esecuzione dei controlli, che potrebbe costituire una fonte di riferimento, sia pure non cogente, anche per le determinazioni da parte delle aziende private. Per le Regioni e gli enti locali, le regole potranno essere stabilite d'intesa con la Conferenza unificata. Ciò implica che le modalità di accesso di dipendenti privati nelle strutture pubbliche, siano esse centrali o afferenti a Regioni ed enti locali, potranno essere influenzate dalle procedure definite in ambito pubblico.

Per le certificazioni di esenzione si fa riferimento alla [circolare 4 agosto del 2021 del Ministero della salute](#). Tale certificazione contiene: i) i dati identificativi del soggetto interessato (nome, cognome, data di nascita); ii) la dicitura: “soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l’accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del decreto-legge 23 luglio 2021, n 105”; iii) la data di fine di validità della certificazione; iv) i dati relativi al Servizio vaccinale della Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale; v) il timbro e la firma del medico certificatore (anche digitale); vi) il numero di iscrizione all’ordine o il codice fiscale del medico certificatore. Nelle more dell’adozione di un apposito DPCM volto a individuare le specifiche per trattare e verificare in modalità digitale le certificazioni di esenzione, possono essere utilizzate le certificazioni rilasciate in formato cartaceo.

Le sanzioni

I commi da 6 a 10 del nuovo art. 9-septies del DI 52/2021 regolano il **regime sanzionatorio**, che può essere così schematizzato:

Norma violata	Violazione	Controllo	Sanzione	Sanzioni disciplinari o licenziamento	Durata
Art. 9septies comma 6	Comunicazione (deve ritenersi: prima dell’accesso) di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19	Datore di lavoro o suo formale delegato	Assenza ingiustificata Sospensione della retribuzione e di ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato	Escluso	Fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021
Art. 9septies comma 6	Mancato possesso della certificazione al momento dell’accesso al luogo di lavoro	Datore di lavoro o suo formale delegato	Assenza ingiustificata Sospensione (non facoltativa) dalla prestazione lavorativa	Escluso	Fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021

			<p>Sospensione della retribuzione e di ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato</p>		
Art. 9septies, comma 7	<p>Imprese con meno di 15 “dipendenti” (non si parla di lavoratori, quindi il riferimento è al rapporto di lavoro subordinato): mancata presentazione del certificato per 5 giorni</p>	<p>Datore di lavoro o suo formale delegato</p>	<p>Assenza ingiustificata per i primi cinque giorni</p> <p>Sospensione facoltativa per ulteriori dieci giorni, rinnovabili per una volta</p>		<p>Per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni</p>
Art. 9septies comma 8	<p>Accesso di lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell’obbligo di possesso e prestazione di green pass</p>	<p>Datore di lavoro o suo formale delegato</p>	<p>Sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro (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)</p> <p>In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e</p>	<p>Restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.</p>	

			<p>quella accessoria è applicata nella misura massima.</p> <p>Irrogata dal Prefetto su segnalazione (trasmissione degli atti relativi alla violazione) da parte dei soggetti incaricati dell'accertamento</p>		
Art. 9septies comma 4	Mancato controllo da parte del datore di lavoro (comma 4)		<p>Sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro (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)</p> <p>In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima.</p> <p>Irrogata dal Prefetto su segnalazione</p>		

			(trasmissione degli atti relativi alla violazione) da parte dei soggetti incaricati dell'accertamento		
Art. 9septies comma 5	Mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto (15 ottobre 2021)		<p>Sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro (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)</p> <p>In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima.</p> <p>Irrogata dal Prefetto su segnalazione (trasmissione degli atti relativi alla violazione) da parte dei soggetti incaricati dell'accertamento</p>		

L'apparato sanzionatorio, così schematizzato, suscita alcuni **dubbi interpretativi ed applicativi** sui quali appare opportuno soffermarsi.

- a) **Laddove la norma commina una sanzione amministrativa (che presuppone l'ingresso nel luogo di lavoro), si applica anche la qualificazione della giornata come assenza ingiustificata dalla prestazione lavorativa?** Per quanto la norma non sia chiara, prevedendo due diversi regimi sanzionatori, il divieto generale di fare accesso al luogo di lavoro senza green pass valido supera tale perplessità: l'interpretazione sistematica dei commi 6 e 8 porta a ritenere insostenibile una soluzione che legittimi la permanenza in azienda dei lavoratori privi di green pass.
- b) **La qualificazione come assenza ingiustificata (e non come sospensione, come indicato nelle bozze del provvedimento) impone al lavoratore di presentarsi tutti i giorni in azienda?** Sì. Mentre la sospensione legittima una ipotetica posizione di attesa da parte del lavoratore, per qualificare la presentazione senza green pass come assenza ingiustificata il lavoratore deve necessariamente presentarsi in azienda.
- c) **Il soggetto chiamato a verificare il possesso del green pass deve seguire una procedura di controllo previamente predisposta che consenta di comprovare il mancato possesso del certificato verde:** la procedura e la sua formalizzazione *ex ante* sono necessarie in ogni caso, per le modalità di comunicazione preventiva, le verifiche all'ingresso e per quelle all'interno. Il soggetto chiamato a verificare, soprattutto se dovrà poi effettuare la trasmissione degli atti al Prefetto, dovrà poter predisporre una documentazione probatoria che consenta di dimostrare gli elementi a fondamento della contestazione (es. strumento della verifica, orario, luogo, evidenza della mancanza di green pass nel senso di mancata esibizione, identificazione del lavoratore, eventuali motivazioni evidenziate dal lavoratore, verifica della validità del green pass). Quanto al controllo dell'identità del lavoratore, fermo quanto previsto dall'art. 13, co. 4 del DPCM 17 giugno 2017 e dalla [circolare del Ministero dell'Interno del 10 agosto 2021](#), si ritiene che, all'interno del luogo di lavoro, il datore debba e possa (anche per motivi di sicurezza) conoscere pienamente l'identità dei lavoratori e di chiunque sia presente, per cui è sempre legittimato a chiedere, in caso di dubbio, la corrispondenza tra il documento di identità e il dato contenuto nel green pass.

Quanto alla trasmissione degli atti al Prefetto in caso di accesso senza green pass, va evidenziato che il datore di lavoro è il primo ad accertare e contestare (comma 8) e, quindi, deve informare la Prefettura per il seguito sanzionatorio di competenza di quest'ultima. Anche perché la formulazione della norma è in termini generali (*"i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione"*), che non escludono espressamente il datore di lavoro (anzi è uno degli incaricati dal Legislatore di accertare e contestare disciplinarmente nel caso del comma 8). Peraltro, l'indicazione nel comma 10 di chi deve comunicare sembra escludere il riferimento alle norme generali.

- d) **Per le imprese che occupano meno di 15 dipendenti.** In queste imprese, date le ridotte dimensioni e la difficoltà di sostituzione con personale interno, a fronte della mancata presentazione del green pass per cinque giorni consecutivi (nei quali il lavoratore è comunque considerato assente ingiustificato e senza retribuzione), il datore può assumere in sostituzione del lavoratore assente un'altra risorsa. In questo caso, se dopo il quinto giorno perdura l'inerzia del dipendente quanto alla adozione del

green pass, il datore di lavoro, avendo assunto un'altra persona, può sospendere il dipendente (anche laddove questi avesse recuperato il green pass) per un massimo di ulteriori dieci giorni, rinnovabili una sola volta. Questo meccanismo vale fino al 31 dicembre 2021. La misura sospensiva consente alla piccola impresa di assumere un sostituto e non dover recedere da tale contratto anticipatamente per il rientro del dipendente. Diversamente opinando (es. assenza di sospensione da lavoro e retribuzione) la norma legittimerebbe lo svolgimento di attività lavorativa senza green pass oppure il pagamento di una retribuzione senza la prestazione lavorativa, aspetto, quest'ultimo, che solamente una norma espressa potrebbe disporre, al di là della sua accettabilità sul piano giuridico e contrattuale.

Le modalità del controllo (approfondimento)

Ferma restando l'eventualità di ulteriori approfondimenti, anche sulla base delle indicazioni attese per il pubblico impiego, si evidenziano alcuni temi da tener presenti nel definire le modalità di verifica.

La disposizione impone al datore di lavoro l'obbligo - **sanzionato in via amministrativa** - di elaborare, **entro il 15 ottobre 2021**, le modalità con cui verrà svolto il processo di verifica che potrà essere articolato nei seguenti modi:

a) Il controllo a campione.

Per quanto il controllo, secondo la norma, possa essere "*anche a campione*", riteniamo opportuno sollecitare una particolare attenzione a tale opzione, in quanto questa modalità – per quanto evidentemente semplificativa degli adempimenti - non sembra pienamente coerente né con l'obbligo generalizzato e sanzionato di possesso del green pass, né con la logica sostanziale e prevenzionale di impedire a chiunque sia privo di certificato di fare ingresso in azienda.

b) Il momento del controllo

Il controllo dovrebbe essere adottato "*preferibilmente*", quindi non necessariamente, all'ingresso. Un controllo diffuso all'ingresso risponde sicuramente alle finalità sostanziali, mentre **una verifica randomica durante l'attività non consente di assicurare né che in azienda non siano presenti lavoratori senza green pass, né di impedire efficacemente la diffusione del virus.**

Il controllo (anche a campione) successivo all'ingresso nel luogo di lavoro rischia anche di generare contenziosi a causa del differente trattamento sanzionatorio, in quanto si potrebbe ritenere che la scelta possa essere discriminatoria: un lavoratore controllato durante il lavoro che non ha il certificato, oltre alla sanzione amministrativa, potrebbe essere licenziato (restano, infatti, in vigore le sanzioni contrattuali), mentre se lo stesso controllo fosse stato adottato all'ingresso vi sarebbe solamente la sospensione dalla retribuzione, con preclusione di ogni sanzione disciplinare, soprattutto di natura estintiva del rapporto di lavoro.

c) Conseguenze operative della mancata presentazione del certificato

Il lavoratore che comunichi di non possedere il green pass o che non possa fare ingresso in azienda per mancanza del certificato viene considerato assente ingiustificato fino alla

sua presentazione in azienda con un green pass valido. Ciò impone al datore di registrare e gestire l'assenza del lavoratore e il controllo del rientro con green pass valido. Si ritiene che la comunicazione da parte del lavoratore del mancato possesso di green pass debba in ogni caso precedere l'ingresso in azienda, dal momento che, dopo l'ingresso in assenza di certificato, egli è già sanzionabile.

Viceversa, il lavoratore che nulla comunichi preventivamente (una volta che l'impresa abbia stabilito con quale anticipo tale comunicazione vada effettuata, a seconda delle esigenze aziendali) si dovrà presumere essere in possesso della certificazione verde, con assunzione della relativa responsabilità, in caso di comportamento non conforme.

Il fatto che il datore di lavoro sia chiamato, a pena di sanzione amministrativa, a stabilire le modalità del controllo rende dunque necessario organizzare tale processo di verifica prevedendone formalmente le procedure e la documentazione per giustificare adeguatamente la comunicazione della violazione al Prefetto. Questo impone di regolare adeguatamente e formalmente la procedura, gli strumenti adottati, i riferimenti all'identità dei soggetti controllati, la formalizzazione del soggetto addetto al controllo (la previsione che debbano sempre essere due persone sembra costituire una tutela per la dimostrazione della correttezza dell'operato di fronte ad eventuali contestazioni), la tracciatura formale della verifica negativa.

d) Casistica

a. Lavoratore che si reca direttamente nel luogo della prestazione di lavoro e non in azienda

Si verifica spesso l'ipotesi del lavoratore che si reca non in azienda ma direttamente nel luogo ove deve rendere la prestazione. In questo caso, il controllo deve essere operato dal titolare della struttura presso la quale egli si reca (art. 9-septies, co. 2) o anche, nell'ipotesi di trasferta mediante mezzi di trasporto pubblico ultraregionale, dal vettore. In questi casi si ritiene che, per effetto del controllo che dà esito negativo, il datore di lavoro debba imporre un obbligo contrattuale di immediata comunicazione. Esso potrebbe, ad esempio, fondarsi sulla previsione di un obbligo contrattuale di comunicazione da parte del committente (es. mancato accesso nel luogo di svolgimento della prestazione) o dello stesso lavoratore (es. mancato accesso al treno) al datore di lavoro del prestatore non ammesso al lavoro ovvero colto senza certificato all'interno del luogo di lavoro. Teoricamente, lo stesso modello potrebbe essere adottato anche per i lavoratori in trasferta all'estero.

b. Il lavoro in turni

Altra ipotesi riguarda il lavoro in turni, anche notturni. In questa situazione, sembra opportuno che il controllo sia affidato al personale della vigilanza (dal momento che, se si esegue attività lavorativa, detto personale debba sempre essere presente in azienda).

c. Individuazione del perimetro aziendale

Altra questione riguarda il concetto di accesso nei luoghi in cui è svolta l'attività lavorativa, ossia se debba intendersi il perimetro aziendale esterno ovvero l'accesso all'interno dei luoghi della produzione. Premesso che si tratta di una valutazione legata all'organizzazione di ciascuna azienda, il rischio viene introdotto nel momento in cui si entra nei luoghi accessibili alla comunità lavorativa. La norma

non fa alcun riferimento ai luoghi al chiuso: si pensi, quindi, al cantiere edile ovvero all'azienda che dispone, all'interno del recinto aziendale ma al di fuori del perimetro produttivo, luoghi per il deposito di materiali o ambiti ai quali accedono i fornitori esterni. Ne consegue che sembra opportuno dare una accezione estensiva alla nozione di luogo di lavoro.

d. Sistemi di controllo del green pass collegati/integrati a quelli di rilevazione delle presenze

Come anticipato, alla verifica del green pass si provvede mediante scansione del QR Code e senza raccogliere/registrare alcuna informazione inerente alla certificazione. Sotto il profilo giuridico, un sistema di verifiche dei green pass collegato/integrato con quelli di rilevazione delle presenze deve assicurare la mancata registrazione dei dati della certificazione.

e. Eventuali contenziosi sul titolo che consente il rilascio del green pass per l'accesso al luogo di lavoro

Quanto ai **documenti che legittimano l'accesso**, al momento attuale essi possono essere solamente due: il green pass (emesso per una delle tre causali note, vaccinazione, guarigione e tampone negativo) o il certificato di esenzione (regolato dalla [circolare 4 agosto 2021 del Ministero della salute](#)).

In particolare, a supporto dell'eventuale adozione di tamponi in situazioni di emergenza al fine di consentire l'accesso al luogo di lavoro, si evidenzia che il tampone che legittima il rilascio del green pass è (DI 52/2021, art. 9, co. 1, lett. d) il "test antigenico rapido: test basato sull'individuazione di proteine virali (antigeni) mediante immunodosaggio a flusso laterale, riconosciuto dall'autorità sanitaria ed effettuato da operatori sanitari o da altri soggetti reputati idonei dal Ministero della salute".

La Legge 16 settembre 2021, n. 126, nel convertire, con modificazioni, il DI 105/2021, ha introdotto l'ulteriore modalità di esecuzione del tampone molecolare *"su campione salivare e nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare del Ministero della salute, con esito negativo al virus SARS-CoV-2"*.

Inoltre, si ricorda che la certificazione verde COVID-19 rilasciata sulla base del tampone ex art. 9, co. 2, lett. c) del DI 52/2021, ha una validità di quarantotto ore dall'esecuzione del test ed è prodotta, su richiesta dell'interessato, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche, da quelle private autorizzate o accreditate e dalle farmacie che svolgono i test, ovvero dai medici di medicina generale o pediatri di libera scelta.

Si ricorda, da ultimo, che la legge 16 settembre 2021, n. 126, nel convertire, con modificazioni, il DI 105/2021, ha, tra l'altro, esteso la durata del green pass "vaccinale" a 12 mesi.

f. L'onere economico del tampone

La norma, prevedendo il divieto di accesso nel luogo di lavoro senza green pass valido, **pone evidentemente a carico del soggetto obbligato l'onere economico della esecuzione del tampone, posto quale requisito di legge per l'accesso al lavoro.**

Assumerlo a carico dell'azienda, al di là dell'onere, sarebbe incongruente con la scelta della vaccinazione quale strumento di precauzione e di natura sociale.

A questo proposito, si ricorda che la più recente giurisprudenza ha precisato che, nell'ottica del legislatore la presentazione del test in sostituzione del certificato comprovante l'avvenuta gratuita vaccinazione costituisce una facoltà rispettosa del diritto del ricorrente a non sottoporsi a vaccinazione ed è stata prevista nell'esclusivo interesse di quest'ultimo, e, conseguentemente, ad una sommaria delibazione, non appare irrazionale che il costo del tampone venga a gravare sul soggetto che voglia beneficiare di tale alternativa³.

- g. Il green pass è obbligatorio anche per prestazioni lavorative brevi?** Sì. La norma non consente distinzioni, né quanto alla durata della prestazione, né per quanto riguarda il fatto che il luogo è frequentato da persone senza green pass. Quindi, qualsiasi lavoratore si rechi in luoghi presso i quali eseguire la prestazione lavorativa, deve essere controllato tanto dal datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro, quanto del datore di lavoro titolare del luogo nel quale viene svolta la prestazione, benché di breve durata. Si faccia il caso del trasportatore che si reca in un supermercato per il deposito della merce, dove gli utenti evidentemente non sono obbligati ad avere il green pass. Ovviamente il trasportatore deve possedere un green pass, che deve essere stato controllato dal datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro e dal titolare dell'esercizio presso il quale verrà svolta l'attività di consegna.
- h. L'obbligo di possesso del green pass vale anche per i lavoratori stranieri che, ai fini dell'accesso in Italia, non sono tenuti al possesso del green pass?** Sì, in quanto la norma dispone, senza eccezioni, l'obbligo del possesso del green pass. Si consiglia, quindi, di informare il mittente del nuovo requisito legale posto dal DL 127/2021.
- i. Modalità del controllo a campione.** La norma consente di svolgere verifiche secondo le modalità ritenute più opportune da parte del datore di lavoro. Quindi, i controlli potranno anche essere svolti a campione (in alternativa al controllo assiduo e di massa), come anche sommarsi: tuttavia, in presenza del primo, condurre all'interno il controllo a campione non sembra aver senso. La sanzione dipende, quindi, da quando viene esercitato il controllo: prima dell'accesso (assenza ingiustificata senza sanzioni disciplinari e licenziamento) e dopo l'accesso (sanzione amministrativa e disciplinare).
- j. Formazione e green pass.** L'attività formativa è svolta in orario di lavoro, per cui sembra difficile ritenere che il lavoratore che partecipa ad un corso di formazione non debba avere il green pass e questo non debba essere controllato (dal datore di lavoro, se il lavoratore fa accesso in azienda) ovvero dal titolare della struttura presso la quale si svolge il corso (con comunicazione dal datore di lavoro dell'eventuale carenza del green pass). Per i seminari, laddove non si tengano in azienda, se esso costituisce parte della giornata lavorativa, può valere lo stesso

³ TAR Lazio, 4531 e 4532 del 2 settembre 2021

principio della formazione; non così se la partecipazione al seminario non costituisce orario di lavoro ovvero la formazione è a distanza ed il lavoratore non fa accesso ad alcun luogo di lavoro restando presso il proprio domicilio.

- k. **Attività associative e, in senso ampio, lavorative.** Se l'attività viene esercitata in orario di lavoro (es. rappresentante sindacale, lavoratore), deve ritenersi che, trattandosi di attività lavorativa, sia richiesto il controllo del possesso del green pass.

Alcune considerazioni in materia di protezione dei dati personali

Le attività di verifica del green pass o della certificazione di esenzione comportano un trattamento di dati personali, che deve svolgersi ai sensi della normativa privacy e secondo le modalità di cui al DPCM 17 giugno 2021. Come evidenziato dal Garante privacy, il trattamento funzionale alla verifica del green pass non necessita di alcuna autorizzazione da parte della stessa Autorità; inoltre, *se condotto conformemente alla disciplina su richiamata e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali (e in primo luogo del principio di minimizzazione) non può ... comportare l'integrazione degli estremi di alcun illecito, né tantomeno l'irrogazione delle sanzioni da parte del Garante*⁴.

In sede di verifica della certificazione (green pass o di esenzione), le informazioni oggetto di trattamento sono:

1. le generalità del lavoratore, nonché la validità, l'integrità e l'autenticità del certificato verde ovvero le predette informazioni in merito allo stato di soggetto esente da vaccinazione anti COVID-19;
2. le generalità del lavoratore e il mancato possesso di un green pass.

Il trattamento si concretizza nella consultazione/presa visione delle citate informazioni (analoga alla presa visione della temperatura) e non è consentita, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario della certificazione in qualunque forma⁵. Pertanto, ai fini dell'organizzazione dei controlli, non è possibile acquisire dal lavoratore, né preventivamente, né *ex post*, la certificazione in corso di validità ovvero dichiarazioni in ordine alla tipologia e alla scadenza della stessa. Sulla questione, si è di recente espresso anche il Garante privacy che, con riferimento all'utilizzo del green pass nelle palestre, ha evidenziato come l'acquisizione di copia della certificazione verde e la registrazione della relativa scadenza, sebbene volte ad agevolare lo svolgimento dei controlli, *frustr[ino] gli obiettivi di bilanciamento tra privacy, tutela della salute e riapertura del Paese che si sono*

⁴ <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9696958>

⁵ Garante privacy: nel rispetto del principio di minimizzazione, la verifica delle certificazioni di esenzione non deve comportare la rilevazione di dati eccedenti le finalità perseguite e, in particolare, di dati inerenti alla condizione sanitaria dell'interessato; <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9696958>.

perseguiti con il Green Pass giacché mett[ono] in circolazione una quantità di dati personali superiori a quelli necessari e, soprattutto, ne determina[no] la raccolta e la moltiplicazione in una serie di banche dati diversamente sicure. Inoltre, nel suo utilizzo normale e legale il Green Pass è neutro rispetto alle circostanze che ne hanno determinato l'emissione. Pertanto, sebbene finalizzata ad agevolare i controlli – sia per gestori, che per i clienti – la condotta viola la normativa di riferimento⁶.

Tuttavia, in un'ottica organizzativa, non solo delle verifiche dei green pass, ma più in generale dell'attività di impresa (es. gestione turni, trasferte, sostituzioni) e, comunque, nell'ambito delle procedure che il datore di lavoro dovrà definire per disciplinare le modalità di svolgimento dei controlli, sembrerebbe consentito al datore di lavoro di richiedere al lavoratore di comunicare preventivamente, con riferimento a uno specifico periodo di interesse (es. settimana/mensilità presa in considerazione per l'organizzazione ordinaria dei turni ovvero di una specifica trasferta), se non sarà in possesso della certificazione richiesta per l'accesso ai luoghi di lavoro.

Tale richiesta sembrerebbe compatibile con l'impianto della nuova norma che, infatti, al comma 6 prevede tra i presupposti per l'assenza ingiustificata la comunicazione da parte del lavoratore di non essere in possesso di un green pass (ovvero di una certificazione di esenzione). È ragionevole ritenere che tale comunicazione del lavoratore sia preliminare rispetto al momento di accesso ai luoghi di lavoro (il citato comma 6, ai fini dell'assenza ingiustificata, contempla anche e in via alternativa il caso del lavoratore sprovvisto di green pass al momento dell'accesso al luogo di lavoro) e che, pertanto non sia precluso al datore di lavoro di prevederla espressamente nella procedura sullo svolgimento dei controlli come una fase specifica della stessa e riferirla a un determinato periodo di interesse da individuarsi in relazione alle caratteristiche organizzative dell'impresa (es. settimana/mensilità presa in considerazione per l'organizzazione ordinaria dei turni ovvero di una specifica trasferta).

Ovviamente tale comunicazione non esonera il datore di lavoro dal controllare i lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro, né tantomeno pregiudica il lavoratore che l'ha effettuata dal presentare in qualsiasi momento la certificazione necessaria.

Potrebbe considerarsi consentita al datore di lavoro anche la richiesta ai lavoratori di comunicare preventivamente, sempre con riferimento a uno specifico periodo di interesse, se saranno in possesso di un di un green pass (ovvero di una certificazione di esenzione) da controllare all'occorrenza. Tale comunicazione, da disciplinarsi nella procedura sullo svolgimento dei controlli, comporterebbe per il datore di lavoro un trattamento di dati non sensibili (possesso di una certificazione valida, senza indicazione della scadenza, né dei presupposti che ne avranno determinato il rilascio), che potrebbe basarsi ex art. 6, par. 1, lett. f) del Regolamento n. 679/2016 (GDPR) sul legittimo interesse del datore di lavoro di organizzare l'attività d'impresa (fermo il diritto dell'interessato, in tale circostanza, di opporsi a tale trattamento).

Anche in tal caso, resterebbe comunque fermo l'obbligo del datore di lavoro di effettuare i controlli delle certificazioni prodotte dai lavoratori, nonché la possibilità del lavoratore di

⁶ <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9696596>

comunicare il mancato possesso del green pass ovvero di non esibirlo al momento dell'accesso al luogo di lavoro. Per quanto riguarda la richiesta del possesso del green pass ai fini dell'assunzione (es. in edilizia vengono stipulati contratti di lavoro riferiti allo specifico appalto; il datore di lavoro che occupa meno di 15 dipendenti può assumere in sostituzione del lavoratore senza green pass), si ritiene che – trattandosi di un requisito di legge per l'accesso nel luogo di lavoro – il datore di lavoro potrebbe in astratto condizionare l'assunzione al possesso del certificato. Tuttavia, anche in questo caso, valgono le considerazioni sopra svolte e, al contempo, si pongono le limitazioni inerenti alla privacy già evidenziate.

L'attività di sensibilizzazione

Il mancato possesso del green pass valido o la mancata verifica importano, ora, sanzioni gravi per il lavoratore e per l'impresa.

Inoltre, i limiti inerenti alla privacy ricadono sulla gestione della forzata assenza del lavoratore mediante sostituzioni con lavoratori in possesso di valido green pass.

Tale circostanza può incidere sulla sicurezza (es. assenza di lavoratori componenti di nuclei di emergenza), sulle responsabilità contrattuali (es. mancato rispetto dei termini di un appalto), sugli oneri a carico del datore di lavoro (es. sostituzione del lavoratore assente), sulle conseguenze a carico del lavoratore (es. licenziamento per chi è colto all'interno del luogo di lavoro privo del certificato), sulla complessiva organizzazione del datore di lavoro (es. organizzazione di trasferte all'estero e pianificazione di attività a medio-lungo termine).

A fronte di tali rilevanti criticità, sembra opportuno che l'impresa, nell'adottare le modalità per la verifica del possesso del green pass, attui, ancora una volta, una intensa campagna di sensibilizzazione, evidenziando come il mancato possesso del certificato valido rischi di incidere sulla vita aziendale, oltre che sulla posizione dei singoli lavoratori.

È evidente che ogni comportamento che dovesse recare danno all'impresa, incidendo negativamente sull'organizzazione o sulla possibilità per l'azienda di far fronte ai propri obblighi contrattuali, legittima in ogni caso la reazione aziendale sul piano della richiesta del risarcimento dei danni.

Si pensi alle seguenti evenienze, alle conseguenze della sospensione ed alla impossibilità di gestire adeguatamente l'attività imprenditoriale:

- lavoratore adibito a mansioni per la tutela della sicurezza (es. nucleo antincendio, impianti a rischio di incidente rilevante, nucleo per la gestione dell'emergenza);
- lavoratore specializzato impegnato in appalti/commesse/ordini per le quali è essenziale la sua specializzazione/presenza (magari con attività legata al possesso di permesso, autorizzazione, licenza, etc.);
- lavoratore impegnato in trasferta che non può partire;
- lavoratore da assumere/assunto in edilizia per lo specifico appalto;
- a causa dell'impossibilità di conoscere la durata della validità del certificato, impossibilità per l'impresa di programmare lavori, sostituzioni, trasferte;

- difficoltà di organizzare l'attività con personale sostitutivo (es. contratti a termine, somministrazione);
- lavoratori adibiti a servizi pubblici essenziali (rapporto con la normativa speciale);
- ritardo nell'adempimento verso il committente (con risarcimento danni per ritardo o per effetti indiretti – blocco o ritardi altre attività);
- programmazione di lavori a lungo termine (organizzazione lavori in Paesi lontani) o interventi d'emergenza.