

Informativa sull'estensione del Green pass al lavoro privato

7 ottobre 2021

Sommario

Premessa	2
I soggetti destinatari	2
Le esenzioni.....	2
Le verifiche e le modalità di controllo.....	2
a) Il controllo a campione.....	3
b) Il momento del controllo	3
c) Conseguenze operative della mancata presentazione del certificato.....	3
Le imprese che occupano meno di 15 dipendenti.....	3
Le sanzioni	4
Gestione dati personali e privacy	5
Casistica e FAQ	5
a) Lavoratore che si reca direttamente nel luogo della prestazione di lavoro e non in azienda	5
b) Spazi all'aperto, cantieri edili e magazzini	6
c) L'onere economico del tampone.....	6
d) Formazione lavorativa e green pass	6
e) Il green pass è obbligatorio anche per prestazioni lavorative brevi?	6
f) Chi controlla il libero professionista? E il titolare di un'azienda che opera al suo interno?.....	6
g) Chi lavora sempre in smart working deve avere il green pass?	6
h) I clienti che ricevono in casa un tecnico dovranno controllare il green pass?.....	6
i) L'obbligo di possesso del green pass vale anche per i lavoratori che provengono dall'estero?	6
Allegati e modulistica	7



AQademy Srls Unipersonale

Via Giuseppe Scarlattei, snc – 67100 – L'Aquila -

Email: info@aqademy.it

Tel. 0862.1966123 - 393.9008942

C.F./P.IVA 01992690667

Premessa

Dal 15 ottobre e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, l'utilizzo della Certificazione verde Covid-19, c.d. "Green pass", verrà esteso a tutto il mondo del lavoro pubblico e privato. È quanto prevede il [Decreto Legge del 21 settembre 2021, n. 127](#).

La presente informativa 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 e del carattere decisivo del possesso del green pass nella tutela della salute nell'ambito lavorativo. Lo svolgimento dell'attività in sicurezza presuppone, infatti, l'organizzazione di un sistema di controllo efficace del possesso della certificazione verde.

Ulteriori chiarimenti a quesiti, modifiche o integrazioni potranno intervenire successivamente, anche alla luce di interventi e interpretazioni ministeriali e governative.

I soggetti destinatari

In base all'art. 3 del D.L. 127/2021 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 è dovuto dal datore di lavoro "ospitante" presso il quale l'attività è eseguita.

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 del 04/08/2021](#).

Le verifiche e le modalità di controllo

L'obbligo di verifica del possesso di green pass è posto in capo al datore di lavoro dei dipendenti e 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 lavoro, anche sulla base di contratti esterni e ai soggetti da questo formalmente individuati.

Il datore di lavoro, per l'esecuzione delle verifiche, potrà avvalersi di soggetti da lui formalmente delegati.

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 verifiche, 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.*

Presentiamo di seguito alcuni approfondimenti su tali modalità di controllo.

a) Il controllo a campione

Per quanto il controllo, secondo la norma, possa essere "anche a campione", è opportuno prestare 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 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.

Per la verifica del certificato, si seguono esclusivamente le modalità indicate dal DPCM del 17 giugno 2021. In particolare, la verifica del green pass può essere effettuata mediante la scansione del c.d. QR Code apposto sullo stesso, utilizzando esclusivamente la App "VerificaC19" ([vedi manuale per l'uso in allegato](#)). 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.

Per le certificazioni di esenzione si fa riferimento alla [Circolare del 4 agosto del 2021 del Ministero della Salute](#).

Ai fini della corretta definizione delle modalità operative per il controllo, mettiamo a disposizione in allegato i seguenti modelli adattabili alle esigenze aziendali:

- [Modello Conferimento delega controllo](#)
- [Modello Registro controllo](#)
- [Modello Informativa ai lavoratori](#)
- [Modello Verbale riunione informazione](#)
- [Modelli Cartelli obbligo Green pass](#)

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.

Le sanzioni

Nel Decreto-Legge, viene indicato che, in caso di mancata adozione delle misure organizzative per la verifica della Certificazione Verde, il **Datore di Lavoro** è sanzionabile con una multa **da 400 a 1.000 euro**.

Per i **lavoratori** trovati senza idonea documentazione Green Pass o apposita esenzione, è prevista la sanzione **da 600 a 1.500 euro**.

Chi non ha il green pass e non può accedere ai luoghi di lavoro, è invece considerato assente ingiustificato, ma non è sospeso; lo è solo in aziende private con meno di 15 dipendenti.

Di seguito una sintesi del quadro sanzionatorio.

Violazione	Controllo	Sanzione	Sanzioni disciplinari o licenziamento	Durata
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	Escluso	Fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021
Mancanza della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro	Datore di lavoro o suo formale delegato	Assenza ingiustificata Sospensione dalla prestazione lavorativa Sospensione della retribuzione e di ogni altro compenso o emolumento	Escluso	Fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021
Imprese con meno di 15 dipendenti (in riferimento al rapporto di lavoro subordinato): mancata presentazione del certificato per 5 giorni	Datore di lavoro o suo formale delegato	Assenza ingiustificata per i primi cinque giorni Sospensione facoltativa per ulteriori dieci giorni, rinnovabili per una volta		Per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni
Accesso di lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso e prestazione di green pass	Datore di lavoro o suo formale delegato	Sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima	Restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore	

Mancato controllo da parte del datore di lavoro		Sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima		
Mancata adozione delle misure organizzative		Sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro In caso di reiterata violazione, la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima		

Gestione dati personali e privacy

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.

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

- *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;*
- *le generalità del lavoratore e il mancato possesso di un green pass.*

Il trattamento si concretizza nella consultazione/presa visione delle citate informazioni (analogamente alla presa visione della temperatura). 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.

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. 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.

Casistica e FAQ

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.

b) Spazi all'aperto, cantieri edili e magazzini

La norma non fa alcun riferimento ai luoghi al chiuso: quindi, per esempio, in un cantiere edile, serve il green pass. Così come per entrare in uno spazio per il deposito di materiali, anche se al di fuori del perimetro produttivo, o in qualsiasi altro luogo al quale accedono i fornitori esterni. In sintesi, sembra opportuno dare una accezione estensiva alla nozione di luogo di lavoro.

c) 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.

d) Formazione lavorativa 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 essi costituiscono parte della giornata lavorativa, può valere lo stesso 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.

e) 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 dal 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.

f) Chi controlla il libero professionista? E il titolare di un'azienda che opera al suo interno?

Il libero professionista, quando accede nei luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa, viene controllato dai soggetti previsti dal decreto-legge n. 127 del 2021. Il titolare dell'azienda che opera al suo interno viene controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda.

g) Chi lavora sempre in smart working deve avere il green pass?

No, perché il green pass serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass.

h) I clienti che ricevono in casa un tecnico dovranno controllare il green pass?

No, in quanto non sono datori di lavoro ma stanno acquistando servizi. Resta fermo che è loro facoltà chiedere l'esibizione del green pass.

i) L'obbligo di possesso del green pass vale anche per i lavoratori che provengono dall'estero?

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 D.L. 127/2021.

Allegati e modulistica

Ai fini della corretta definizione delle modalità operative per il controllo, mettiamo a disposizione in allegato i seguenti modelli adattabili alle esigenze aziendali:

- ***Modello Conferimento delega controllo***
- ***Modello Registro controllo***
- ***Modello Informativa ai lavoratori***
- ***Modello Verbale riunione informazione***
- ***Modelli Cartelli obbligo Green pass***
- ***Manuale per l'uso dell'app "VerificaC19"***