

Area Consulting

Estensione Certificato verde Covid-19 al lavoro pubblico e privato dal 15/10

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", pubblicato nella GU n.226 del 21/9/2021

Versione 06/10/2021

Sommario

1.	Estensione del Certificato verde Covid-19 al lavoro privato dal 15 ottobre 2021.....	4
1.1	Ambito temporale (quando si applica?) e ratio della norma (perché si applica?)	4
1.2	Ambito soggettivo: a chi si applica?.....	5
1.3	Modalità operative per il controllo	7
1.3.1	Controlli e adempimenti	8
1.3.2	Modalità organizzative.....	10
1.3.3	Soggetti attivi che verificano/controllano	11
1.3.3.1	Nomina di un incaricato alla verifica del Green Pass	12
1.3.3.2	Individuazione con atto formale dei soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni green pass	12
1.3.4	Impatti Privacy	13
1.4	Quali conseguenze? sospensione e sostituzione del lavoratore	16
1.5	Sanzioni	19
2.	Estensione del Certificato verde Covid-19 al lavoro pubblico dal 15/10.....	21
3.	Estensione del Certificato verde Covid-19 ai magistrati negli uffici giudiziari	23



Introduzione

La presente Guida ha lo scopo di fornire le prime indicazioni operative sull'estensione dell'obbligo di Certificazione Verde COVID-19 (c.d. Green pass) nei luoghi di lavoro pubblici e privati.

Ci riserviamo aggiornamenti e integrazioni a seguito di chiarimenti governativi o provvedimenti attuativi che dovessero intervenire nelle prossime settimane.

Con 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*", pubblicato nella GU n.226 del 21/9/2021 **ed in vigore dal 22 settembre 2021** è stata disposta l'estensione dell'obbligo di certificazione verde COVID-19 (c.d. Green pass) nei luoghi di lavoro pubblici e privati, nonché negli uffici giudiziari relativamente ai magistrati.

La norma ha come precipuo scopo quello di contenere la diffusione del virus e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Si tratta dell'obbligo di possesso e di esibizione del Green pass per l'accesso nei luoghi di lavoro pubblici e privati. Il documento viene rilasciato per una delle seguenti condizioni:

- la somministrazione almeno della prima dose di vaccino contro il Covid-19 (con validità dal 15° giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale);
- il completamento del ciclo vaccinale con validità di **12 mesi** dalla data di completamento;
- l'esito negativo di un tampone antigenico rapido o molecolare, anche su campione salivare e nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare del Ministero della salute¹, la validità del tampone è di **48 ore** – in caso di tampone antigenico rapido – e di **72 ore** – in caso di tampone molecolare – dall'ora del prelievo;
- la guarigione dall'infezione (con validità di **6 mesi** dalla data di guarigione);

¹ Con circolare del 24/9/2021 il Ministero della Salute ha definito che i test molecolari su campione salivare sono considerati un'opzione alternativa ai tamponi oro/nasofaringei esclusivamente nelle seguenti circostanze:

- per individui (sintomatici o asintomatici) fragili con scarsa capacità di collaborazione (ad esempio anziani in RSA, disabili, persone con disturbi dello spettro autistico);
 - nell'ambito di attività di screening in bambini coinvolti nel Piano di Monitoraggio della circolazione di SARS-CoV-2 in ambito scolastico;
 - per lo screening dei contatti di caso in bambini anche se la scuola non fa parte del Piano di Monitoraggio;
 - per operatori sanitari e sociosanitari nel contesto degli screening programmati in ambito lavorativo.
- In caso di positività del test salivare molecolare non sarà necessario effettuare un test di conferma su campione nasofaringeo/orofaringeo.



- l'avvenuta somministrazione di una sola dose di un vaccino dopo una precedente infezione da SARS-COV 2 con validità **da subito dopo la somministrazione** della prima dose e per **12 mesi**;
- casi accertati positivi al SARS-COV 2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino, nonché a seguito del prescritto ciclo, che ha validità di **12 mesi** dall'avvenuta guarigione.

Si precisa che l'obbligo di possedere e mostrare, su richiesta, il Green Pass non deve confondersi con l'obbligo vaccinale, ad oggi non generalizzato. Il certificato verde, infatti, non è un documento sanitario, bensì un semplice certificato che attesta o l'avvenuta vaccinazione anti COVID-19 o la guarigione da COVID-19 oppure l'effettuazione di test con esito negativo. Viceversa, l'obbligo vaccinale costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni rese dai soggetti obbligati è a carico di tutti gli esercenti le professioni sanitarie, degli operatori di interesse sanitario, nonché requisito per l'accesso di tutti i soggetti (anche esterni) che svolgono, a qualsiasi titolo, attività lavorativa nelle strutture residenziali, socioassistenziali e sociosanitarie.



1. Estensione del Certificato verde Covid-19 al lavoro privato dal 15 ottobre 2021

Partendo da un'analisi testuale dell'art. 3 Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 si procede con l'approfondimento dei diversi risvolti operativi.

1.1 Ambito temporale (quando si applica?) e ratio della norma (perché si applica?)

Estratto del testo normativo: comma 1, primo periodo, art. 3

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 (...)

RATIO: prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-COV-2.

In questo senso le misure:

- sono ulteriori e si affiancano ai protocolli aziendali anticontagio già in uso nei luoghi di lavoro. L'introduzione dell'obbligo di green pass non fa venir meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti che continuano a trovare piena e completa applicazione (in tale senso si pronunciano anche le FAQ del Governo);
- responsabilizzando i lavoratori / collaboratori e i datori (art. 2087, cod. civ.)

ARCO TEMPORALE: dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, tale ultima data coincide con la fine dello stato di emergenza tuttora in vigore;

- Qualora lo stato di emergenza dovesse essere prolungato, probabilmente anche questa misura verrà estesa oltre l'arco temporale originario.
- Sebbene l'entrata in vigore sia il 15 ottobre, il datore di lavoro deve iniziare a predisporre alcuni adempimenti sin da subito, come a breve di vedrà.



1.2 Ambito soggettivo: a chi si applica?

Estratto del testo normativo: comma 1, secondo periodo, art. 3

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 attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. (...)

2 La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato 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.

L'obbligo di possesso è in capo a tutti i lavoratori. È tenuto a possederlo ed esibirlo, su richiesta:

- chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato per accedere ai luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta;
- tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro privati, anche sulla base di contratti esterni.

Parliamo, pertanto, di tutti i lavoratori del settore privato (autonomi - subordinati - o in somministrazione, qualsiasi sia la loro tipologia contrattuale).

L'obbligo 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.

Fino al 30 novembre 2021, termine prorogato con Circolare del Ministero della Salute Prot. n. 43366 del 25 settembre 2021, **possono essere utilizzate le certificazioni di esenzione in formato cartaceo** rilasciate, a titolo gratuito, dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi sanitari regionali o dai Medici di medicina generale o Pediatri di libera scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale, secondo le modalità e sulla base di precauzioni e controindicazioni definite dalla Circolare Ministero della Salute Prot. n. 35309 del 4 agosto 2021. Sono validi i certificati di esenzione vaccinali già emessi dai Servizi sanitari regionali sempre fino al 30 novembre 2021.



Casistiche particolari

- L'obbligo non si applica ai clienti (ad esempio, come chiarito nelle FAQ del Governo, i tassisti non devono verificare il green pass dei propri clienti).
- L'obbligo non si applica ai committenti privati che richiedono, eventualmente nella propria abitazione, le prestazioni ad esempio di un idraulico, elettricista o altro tecnico. Come precisato nelle FAQ del Governo, l'obbligo non sussiste in quanto il committente privato non assume il ruolo di datore di lavoro ma sta esclusivamente acquistando e fruendo di servizi. Resta fermo che è comunque facoltà del committente privato chiedere l'esibizione del green pass.
- L'obbligo non si applica ai lavoratori che svolgono la propria attività in smart working, come confermato dalle FAQ del Governo. Resta fermo che l'accesso allo smart working e la definizione della misura dello stesso presuppongono una imprescindibile valutazione organizzativa da parte del datore di lavoro.
- L'obbligo si applica anche ai datori di lavoro domestici nei confronti di colf/badanti. Ciò trova conferma anche nelle FAQ del Governo.
- Con riferimento a liberi professionisti e titolari di impresa individuale, privi di dipendenti e collaboratori anche esterni, si ritiene salvo diversa disposizione che non trovino applicazione gli obblighi di verifica del green pass. Resta inteso che, come confermato anche nella FAQ del Governo, tali soggetti sono sottoposti a verifica nel caso in cui accedano a luoghi lavorativi, pubblici o privati, di terzi. In caso di mancato possesso o esibizione del green pass, non potendo trovare applicazione la disciplina propria dei dipendenti (es. assenza ingiustificata, ecc.), gli effetti si producono sul piano dei rapporti contrattuali tra le parti, in relazione alla responsabilità da inadempimento contrattuale in termini civilistici.
- Con riferimento alla somministrazione si ritiene che sia l'utilizzatore a dover provvedere alla verifica del green pass del lavoratore somministrato, anche in considerazione delle modalità di effettuazione dei controlli. Si può valutare anche di regolare a livello contrattuale con l'azienda somministratrice, per i contratti instaurati dal 15/10 in poi, una prima verifica all'atto della sottoscrizione del contratto.



1.3 Modalità operative per il controllo

Estratto del testo normativo: commi 4 e 5, art. 3

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, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.

5. I datori di lavoro di cui al comma 1, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

I datori di lavoro delle attività lavorative del settore privato:

- dal 15/10 e fino al 31/12/2021 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni;
- entro il 15/10/2021, definiscono 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 individuano con atto formale (in forma scritta) i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni (l'incarico può essere svolto dal datore di lavoro direttamente, in tal caso non c'è bisogno di una nomina nei confronti di altri soggetti, ma tale scelta va inserita in modo esplicito nelle modalità organizzative).

Pertanto, *i datori di lavoro* hanno l'onere della verifica del rispetto delle prescrizioni riguardanti il certificato verde.

L'onere, come detto, ricade anche sui datori dei soggetti esterni (si pensi all'ipotesi di appalto). In buona sostanza, nel caso di lavoratori esterni che accedano alle pubbliche amministrazioni, alle istituzioni scolastiche, alle Rsa ed ai luoghi in cui sia effettuata un'attività nel settore privato, la verifica è compiuta anche dal rispettivo datore di lavoro.



1.3.1 Controlli e adempimenti

Ogni azienda deve definire proprie “modalità organizzative” - che potrebbero essere definite, ad esempio, a livello di regolamento aziendale, comunicazione di servizio, policy, procedura, ecc. - per effettuare i controlli, tenendo conto, tra gli altri, dei seguenti elementi:

- i controlli devono essere effettuati preferibilmente ma non obbligatoriamente al momento di accesso nei luoghi di lavoro;
- i controlli possono essere a campione;
- si consiglia di descrivere adeguatamente le modalità con le quali saranno eseguiti i controlli nel modello organizzativo che potrebbe essere definito, ad esempio, a livello di regolamento aziendale, comunicazione di servizio, policy, procedura, ecc. che andrà personalizzato da azienda ad azienda, a seconda dell'attività svolta (es. modalità di verifica per i lavoratori che non si recano quotidianamente presso l'azienda in quanto svolgono l'attività all'esterno dell'azienda e/o che svolgono la prestazione in solitario in settori come edilizia, autotrasporto conto terzi, impiantisti, etc.).

Si ritiene che il controllo abbia base giornaliera, periodicità diverse potranno essere definite per situazioni particolari con adeguata motivazione nelle “modalità organizzative”.

In caso di controlli a campione, si consiglia di individuare preventivamente e con criteri oggettivi le caratteristiche della campionatura (ad esempio, percentuale dei dipendenti di un determinato ufficio/reparto produttivo);

Dal momento che il regolamento o altra comunicazione in esame trova applicazione non solo per i lavoratori dipendenti, ma per chiunque si rechi a prestare la propria attività negli ambienti di lavoro (es. liberi professionisti, fornitori ecc.) è opportuno esporre idonea informativa in luogo visibile a tutti, come ad esempio nell'ingresso ai locali aziendali;

La verifica della certificazione verde è effettuata in ossequio a quanto stabilito dal dpcm 17 giugno 2021 attraverso la lettura del codice a barre bidimensionale (QR Code), utilizzando **esclusivamente** l'applicazione normativamente prevista (App VerificaC19), che permette unicamente di controllare:

- l'autenticità;
- la validità;
- l'integrità della certificazione;
- le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni alla base dell'emissione.

Si evidenzia che il verificatore deve essere in possesso di uno smartphone o altro dispositivo che consenta di utilizzare App: il titolare del green pass può presentarlo anche in modalità cartacea ma chi deve controllare non può prescindere dall'utilizzo della App.

L'applicazione per la verifica non rivela la scadenza della validità del GP derivante da tampone e non rivela neppure l'evento sanitario che ha generato la certificazione (tampone, vaccino o guarigione).



Le uniche informazioni personali visualizzabili dal verificatore sono quelle necessarie ad accertarne la validità:

- schermata verde = certificazione valida per Italia ed Europa;
- schermata azzurra = certificazione valida per Italia;
- schermata rossa = certificazione non ancora valida o scaduta o errore di lettura

Si sottolinea che almeno allo stato attuale delle disposizioni vigenti e salvo ulteriori evoluzioni - vietano la raccolta in qualunque forma da parte dei soggetti verificatori dei dati relativi al green pass (es. registrare il dato di fine validità del documento stesso).

Vi sono dei soggetti che non devono esibire il Green Pass ma altri certificati. Si tratta dei soggetti esenti che possono esibire il certificato di esenzione, anche cartaceo (cfr. quanto riportato nel paragrafo. 1.2 a pag. 4).

Certificazione verde Covid-19 – chiarimenti Ministero Interno in relazione alla verifica

Il Ministero dell'Interno, con circolare n. 15350 del 10 agosto 2021, ha chiarito alcuni aspetti riguardanti le verifiche che devono essere effettuate in relazione alla certificazione verde COVID-19 per l'accesso a determinate attività.

È necessario tenere distinte due fasi della verifica:

- **una prima fase riguarda essenzialmente l'accertamento del possesso della certificazione verde da parte dei soggetti** che intendano accedere alle attività per le quali essa è prescritta; questa attività di verifica è pertanto un **obbligo a carico dei soggetti ad essa deputati** (obbligo già configurato dall'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021);
- **la seconda fase consiste nella richiesta rivolta al soggetto intestatario della certificazione verde di dimostrare la propria identità personale** mediante l'esibizione di un documento d'identità; questa ulteriore verifica, che ha come scopo quello di contrastare casi di abuso o di elusione delle normative, **non si configura come un vero e proprio obbligo ma come una facoltà che può essere esercitata dai "verificatori"**. Essa si renderà necessaria nei casi di abuso o elusione delle norme, come, ad esempio, quando appaia manifesta l'incongruenza con i dati anagrafici contenuti nella certificazione.
- La verifica dovrà in ogni caso essere svolta con modalità che tutelino anche la riservatezza della persona nei confronti di terzi.
- Viene specificato che qualora si accerti la non corrispondenza fra il possessore della certificazione verde e l'intestatario della medesima, la sanzione risulterà applicabile nei confronti del solo avventore, laddove non siano riscontrabili palesi responsabilità anche a carico dell'esercente.



1.3.2 Modalità organizzative

Come già accennato si consiglia di descrivere adeguatamente **ed entro il 15 ottobre p.v.**, le modalità con le quali saranno eseguiti i controlli nel documento inerente alle modalità organizzative che potrebbe essere definito, ad esempio, a livello di regolamento aziendale, comunicazione di servizio, policy, procedura, ecc.

Dal momento che il regolamento o altra comunicazione in esame trova applicazione non solo per i lavoratori dipendenti, ma per chiunque si rechi a prestare la propria attività negli ambienti di lavoro (es. liberi professionisti, fornitori ecc.) è opportuno esporre idonea informativa in luogo visibile a tutti, come ad esempio nell'ingresso ai locali aziendali, anche attraverso cartellonistica, che tenga conto anche dei risvolti privacy.

I possibili contenuti minimi del modello organizzativo aziendale possono essere ad esempio:

- regole per l'ingresso in azienda;
- tipologia di controllo (es. controllo su tutti i lavoratori, controllo a campione, periodicità del controllo, in modalità automatizzata)
- soggetti adibiti al controllo;
- criteri di determinazione dell'eventuale campione da controllare: dovranno essere il più possibile criteri oggettivi che mettano in luce le caratteristiche della campionatura (ad esempio, percentuale dei dipendenti di un determinato ufficio/reparto produttivo).
- informazioni sulle conseguenze di un Green Pass non valido e altre informazioni per situazioni particolari.

Può essere utile redigere un **registro dei controlli** effettuati, nel rispetto delle disposizioni a tutela dei dati personali che - almeno allo stato attuale delle disposizioni vigenti e salvo ulteriori evoluzioni - vietano la raccolta in qualunque forma da parte dei soggetti verificatori dei dati relativi al green pass. Sarebbe consentito un registro, ad esempio, nel quale annotare il numero dei controlli con eventuale riferimento all'ufficio/reparto di riferimento, data e firma del verificatore. **In ogni caso il registro dovrà tenere conto dell'organizzazione aziendale, essendo evidente che le modalità dei controlli non potranno essere le medesime in micro e piccole imprese rispetto a quelli possibili in imprese medio-grandi, oltre che in considerazione della presenza costante o meno dei dipendenti in azienda.**

A questo proposito, la FAQ pubblicata dal Governo chiarisce che le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale non potranno incorrere in sanzioni, nel caso in cui un controllo delle autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza green pass. Ciò vale a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto delle modalità organizzative aziendali di verifica, adottate ai sensi del decreto-legge n. 127/2021.



1.3.3 Soggetti attivi che verificano/controllano

Soggetto attivo	Adempimento	Quando effettuare l'adempimento
Datore di lavoro	a) Definisce le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche sul possesso green pass; b) Nomina un incaricato alla verifica del Green Pass (art. 3 dpcm 17 giugno 2021); c) Individua con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni green pass (art. 3. c. 5 DL 127) ; d) Può effettuare direttamente i controlli	Entro il 15 ottobre 2021
Soggetti incaricati alla verifica del Green Pass (art. 3 dpcm 17 giugno 2021)	a) Controllo all'ingresso la presenza e validità del green pass; b) Vieta l'accesso a chi non possiede il green pass	Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021
Soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni green pass (art. 3. c. 5 DL 127)	a) Accerta violazioni green pass (art. 3. c. 5 DL 127); b) Trasmette al Prefetto gli atti relativi alle violazioni per l'irrogazione delle sanzioni (art. 3. c. 10 DL 127). Tale figura si ritiene possa essere il datore di lavoro stesso o una figura aziendale apicale.	Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021



1.3.3.1 Nomina di un incaricato alla verifica del Green Pass

Il comma 3 dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021 stabilisce che i soggetti delegati sono incaricati con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica.

Si riportano alcuni aspetti procedurali riguardanti la delega:

- È preferibile predisporre una delega individuale e nominativa e deve avvenire con “atto formale”, quindi sarà necessaria la forma scritta;
- La delega è conferita dal “datore di lavoro” (es. titolare di impresa individuale; legale rappresentante di società o soggetto al quale sono stati formalmente conferiti i poteri di gestione dei rapporti di lavoro). Si ritiene che la delega non possa essere conferita da altre figure intermedie (es. responsabile del servizio/unità produttiva gerarchicamente sovraordinato al lavoratore);
- La delega deve contenere le “necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica”. L'operazione di controllo avviene tramite l'App ufficiale “VerificaC19” che occorre scaricare su un dispositivo mobile e il cui “vademecum” è presente in allegato alla circolare del Ministero della Salute 28 giugno 2021, n. 0028862.

Si vedano anche gli impatti privacy sotto analizzati.

1.3.3.2 Individuazione con atto formale dei soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni green pass

Come prescritto dalla norma, vanno individuati dal datore, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione della certificazione verde COVID-19.

Si tratta di soggetti, pertanto, che aiutano il datore di lavoro ad accertare la violazione da parte di soggetti che sono entrati nell'ambiente lavorativo eludendo la normativa qui in esame e i controlli effettuati dal datore di lavoro.

Si consideri che questi soggetti, in base a quanto prescritto dal comma 10 dell'art. 3, sono abilitati, insieme al datore di lavoro, a trasmettere al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

Si vedano anche gli impatti privacy sotto analizzati.



1.3.4 Impatti Privacy

Verifica del green pass

La verifica del Green Pass consiste nella consultazione di dati riferiti a una persona fisica, pertanto, si è, teoricamente, in presenza di trattamento di dati personali in base alla normativa privacy nazionale ed europea.

Come sopra esposto, attualmente l'art. 13 comma 5 del DPCM 17 giugno 2021 stabilisce chiaramente che l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma. Infatti, l'applicazione governativa "VerificaC19" che consente la verifica del certificato verde, opera in maniera tale che non vi sia la raccolta del dato e in modalità *off-line*.

Nel rispetto delle norme in vigore, pertanto, **una volta effettuata la verifica, non deve essere operata alcuna raccolta dei dati**. Altro aspetto è la riservatezza dei dati dell'interessato al momento del controllo: consigliabile assicurare il necessario distanziamento tra i vari interessati.

Incaricato alla verifica dei green pass

L'art. 13 comma 3 del DPCM 17 giugno 2021 già stabiliva, in materia di verifica del green pass, che i soggetti obbligati a tale adempimento (ora anche i datori di lavoro) possono delegare dei soggetti a compiere tali controlli il loro vece, stabilendo che tale incarico avvenga "con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica".

In tale ambito, non vi sono state modifiche introdotte dal DL 127/2021.

Pertanto, se si intende avvalersi di un dipendente quale "delegato alla verifica", si consiglia di predisporre una Lettera di designazione ad addetto autorizzato alle operazioni di verifica *green pass*", valevole sia i fini privacy che giuslavoristici.

La delega/designazione dovrà contenere le "necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica". A questo proposito, quindi, occorrerà inserire:

a) I limiti cui deve attenersi l'operatore: deve essere assolutamente chiaro che il lavoratore incaricato non potrà raccogliere alcun dato ulteriore e non potrà conservare i dati identificativi. Come previsto dal comma 4 dell'art. 13 del menzionato DPCM l'intestatario della certificazione verde, all'atto della verifica, a richiesta dei verificatori, dimostra la propria identità personale mediante l'esibizione di un documento di identità, tuttavia si ribadisce che la richiesta si renderà



necessaria solo nei casi di potenziale abuso o elusione delle norme, come, ad esempio, quando appaia manifesta l'incongruenza con i dati anagrafici contenuti nella certificazione. Si rinvia a quanto già esposto al precedente punto 1.3.1 pagg. 7-8;

b) Le modalità concrete di effettuazione dell'accertamento: l'operazione di controllo avviene tramite l'App ufficiale "VerificaC19" che occorrerà scaricare su un dispositivo mobile e il cui "vademecum" è presente in allegato alla circolare del Ministero della Salute 28 giugno 2022, n. 0028862 (in allegato anche alla presente).

- In questo senso l'operatore richiederà ai partecipanti, prima di accedere all'area in cui si svolge l'attività lavorativa, di mostrare il QR Code del proprio certificato verde COVID-19, in formato digitale oppure cartaceo, ed esibire il proprio documento di riconoscimento, **ove si renda necessario.**
- L'operatore, a questo punto, verificherà la validità del certificato e la eventuale corrispondenza dei dati anagrafici presenti nel documento con quelli visualizzati dall'applicazione

c) se il certificato è valido, il verificatore si vedrà soltanto un segno grafico sul proprio dispositivo (semaforo verde) e i dati anagrafici dell'interessato: nome e cognome e data di nascita.

Se l'azienda intende, invece, usufruire di figure esterne per demandare le operazioni di verifica del green pass dei propri dipendenti/collaboratori/professionisti che accedono in azienda, la disciplina di tali adempimenti andrà normata contrattualmente.

Dal punto di vista del ruolo privacy, se viene contrattata una persona giuridica, l'azienda andrà nominata responsabile del trattamento mentre il loro dipendente che opera come verificatore in virtù di un contratto di committenza andrà nominato dal Titolare presso cui opera designato/autorizzato. Tali designazioni/autorizzazioni potranno essere integrate dal datore di lavoro del verificatore di concerto con il committente.

In ogni caso andrà aggiornato il Registro trattamenti, come sotto meglio specificato.

In entrambe le casistiche, è possibile allegare alla delega il manuale d'uso per i verificatori presente in allegato alla menzionata circolare del Ministero della Salute (*Ministero della Salute 28 giugno 2022, n. 0028862*)



Incaricato dell'accertamento delle violazioni

Ai sensi dell'art. 3 del D.L. 127/2021, i datori di lavoro devono anche individuare i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni.

Tale individuazione deve avvenire "con atto formale", cioè a dire per iscritto e in maniera nominativa.

Tale figura si ritiene possa essere il datore di lavoro stesso o una figura aziendale apicale.

La norma prescrive (art. 9-septies del D.L. 52/2021 comma 10) che tali soggetti "trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione", ma poi non specifica null'altro in merito a tale adempimento.

Da tale assunto, deriva un notevole impatto privacy in quanto nell'atto scritto di incarico, andranno esplicitati diversi profili quali, ad esempio, come tale figura deve venire a conoscenza dei lavoratori che hanno violato la normativa in commento, il reperimento delle informazioni identificative del lavoratore, le modalità di acquisizione dei fatti specifici che delineano la violazione medesima.

Informativa verifica green pass

Ad integrazione dell'Informativa privacy già resa ai lavoratori, si consiglia di predisporre un'Informativa sulla verifica della Certificazione verde Covid-19 da affiggere in luogo accessibile a tutti all'ingresso dell'azienda.

Se i contenuti sottoelencati sono già ricompresi nel modello organizzativo (si veda precedente punto 1.3.2) e tale documento viene esposto in luogo visibile a tutti (ad esempio, nel luogo di accesso ai locali aziendali), si può produrre un unico documento, valido non solo come modalità organizzative aziendali ma anche come integrazione all'Informativa privacy.

Si profila un'informativa abbastanza "snella" dove inserire:

- quale base giuridica le norme di settore (D.L. 127/2021, D.L. 52/2021; DPCM 17/06/2021 e circolari applicative) dalle quali discendono l'obbligo di verifica e le sue modalità;
- che il trattamento è limitato alla sola visione del risultato di verifica del green pass (nome, cognome, data di nascita, validità del green pass) e all'eventuale visione del documento di identità (limitata a casi di evidenti dubbi e incongruenze) e che nessun dato verrà raccolto in alcun modo (in ossequio alla disposizione di cui all'art. 13 comma 5 del DPCM 17/06/2021) e che è stato predisposto un Registro ove l'incaricato alla verifica annota il solo numero delle verifiche effettuate nella giornata;
- che il soggetto incaricato alle operazioni di verifica è
- che il soggetto incaricato dell'accertamento delle violazioni alla predetta normativa è



Registro dei trattamenti

Andrà aggiornato il Registro dei trattamenti quanto a:

- elenco Responsabili trattamento (qualora l'azienda opti per incaricare un soggetto esterno per le operazioni di verifica del green pass);
- base giuridica e finalità del trattamento di visione del green pass (obbligo di legge di verifica del green pass - citare le norme di legge – ai fini contenimento pandemia Covid-19);
- tipologia di dati trattati;
- integrazione dei registri dei trattamenti in relazione alla eventuale trasmissione di dati alla procedura paghe o ad altri organi (es. Prefettura);
- dati relativi alla eventuale redazione di un registro dei controlli effettuati all'ingresso o a campione (cfr. punto 1.3.2.);
- eventuale integrazione con riferimento ai soggetti incaricati ad effettuare la verifica del green pass o delle violazioni.

1.4 Quali conseguenze? sospensione e sostituzione del lavoratore

Estratto del testo normativo: commi 6 e 7, art. 3

*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 né 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 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, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.*



I lavoratori non in possesso della certificazione verde o che si rifiutino di esibirla al momento dell'accesso al luogo di lavoro **non possono entrare nel luogo di lavoro**, sono considerati assenti ingiustificati sino alla presentazione della certificazione, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e ai connessi oneri (quali, ad esempio, oneri contributivi, assicurativi, maturazione ratei di retribuzioni differite ecc.), nonché a qualsiasi compenso o emolumento comunque denominato, fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.

Il comma 6, pertanto, si applica alla generalità dei datori di lavoro, ivi compresi quelli con meno di quindici dipendenti e disciplina i riflessi sul rapporto di lavoro qualora il risulti privo della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro o comunichi di non esserne in possesso. Si tratta di una “assenza ingiustificata” che deriva dall'applicazione della legge e non necessita di atti ulteriori. Diversamente dalla sospensione che richiederebbe un provvedimento del datore di lavoro. In questo caso, pertanto, non è necessario effettuare una comunicazione formale. In base al comma 7, per le imprese con meno di 15 dipendenti, il datore di lavoro può, dopo 5 giorni di assenza ingiustificata del lavoratore, sospendere il lavoratore sino alla data di fine del contratto di lavoro stipulato per sostituirlo. La sospensione non può comunque essere superiore ad un periodo di dieci giorni, rinnovabili una sola volta e non oltre il 31/12/2021.

La previsione relativa alle imprese con meno di 15 dipendenti rappresenta un trattamento di miglior favore riconosciuto alle imprese di piccole dimensioni rispetto alla generalità di datori di lavoro. Pertanto, una volta scaduto il periodo di 10 giorni (eventualmente rinnovabile di ulteriori 10 giorni), continua a trovare applicazione disciplina generale che ammette la possibilità di assunzione a termine per sostituzione. Dal momento che in base a tale disciplina generale il lavoratore in assenza ingiustificata ha la facoltà di riprendere in qualsiasi momento servizio, previo possesso del green pass, è consigliabile:

- apporre il termine al contratto stipulato per sostituzione in relazione al rientro del lavoratore sostituito;
- a livello organizzativo, chiedere al lavoratore in assenza ingiustificata di comunicare la propria disponibilità al rientro con un minimo di preavviso /ad esempio, entro le ore 17.00 del giorno precedente il rientro).

Qualora il datore di lavoro di impresa con meno di 15 dipendenti eserciti la facoltà prevista dal comma 7, il lavoratore sostituito non può «rientrare» fino al termine del contratto di sostituzione. In questo modo si evita il rischio di «sovrapposizione» e il datore di lavoro ha maggiore possibilità di esercitare il proprio potere organizzativo.



Come visto, in generale si pone il problema per il datore di lavoro di qualsiasi dimensione di dover gestire l'assenza e riorganizzare l'attività produttiva. Gli strumenti a disposizione possono essere:

- tipologie contrattuali per esigenze temporanee, come il contratto a termine o la somministrazione a termine;
- utilizzo dello straordinario da parte degli altri lavoratori colleghi a compensazione del lavoratore assente.

Il contratto di sostituzione: alcune considerazioni sul contratto a tempo determinato

È un contratto a termine «speciale» o ordinario?

In attesa di ulteriori precisazioni riteniamo che occorra sottostare alle regole ordinarie dei contratti a tempo determinato previste dal d. lgs. n. 81/2015.

Alcune considerazioni:

- Consigliabile inserire la causale «sostituzione» che è di carattere generale per cui può essere utilizzata anche per un caso particolare come questo; inoltre, si ricorda che:
 - i limiti numerici non si applicano alle assunzioni per sostituzione, per cui tutti i lavoratori che non possono venire a lavorare per mancanza del green pass potrebbero essere sostituiti con rapporti a termine;
 - qualora si ricorresse ad un lavoratore già utilizzato a termine in precedenza, rientrando così nell'ipotesi del "rinnovo", la causale «sostituzione» abilita la possibilità di stipula;
 - sarebbe soggetto alla contribuzione addizionale per la Naspi dell'1,4% e anche dell'incremento dello 0,5% qualora si tratti di un rinnovo come nel caso del punto precedente;
 - per quanto concerne la durata, in questo caso limitata ad un massimo di 20 giorni (10 + 10) il problema potrebbe sorgere solo se si ricorresse a lavoratori già utilizzati in precedenza con rapporti a termine di durata complessiva di 24 mesi. In questo caso non si potrebbero più riutilizzare salvo che ricorrendo alla deroga assistita presso l'ITL;
 - per le proroghe, analogamente, se in precedenti rapporti a termine con lo stesso lavoratore si fossero già utilizzate le 4 proroghe consentite dalla legge, questo nuovo rapporto non potrebbe più essere prorogato.



1.5 Sanzioni

Estratto del testo normativo: commi 8, 9 e 10, art. 3

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, è 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, nonché 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.».

In caso di mancato controllo da parte del datore di lavoro **ovvero in caso di mancata adozione delle misure organizzative nel termine del 15 ottobre 2021**, è prevista a suo carico una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, mentre in caso di accesso da **parte del lavoratore** sprovvisto del Certificato Verde COVID-19 nei luoghi di lavoro è prevista a carico di quest'ultimo una sanzione **amministrativa da 600 a 1.500 euro**.

Nel caso di violazione degli adempimenti da parte del datore, nonché di accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti, la norma prevede le seguenti sanzioni amministrative.

Soggetto	Tipo di Violazione	Sanzione pecuniaria
Datore	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Obblighi di controllo dell'accesso;</i> - <i>Mancata adozione misure organizzative entro il 15 ottobre 2021, inclusa la mancata individuazione dei soggetti adibiti ai controlli.</i> 	<i>Da 400 a 1.000 euro</i>
Lavoratore	<i>Mancato possesso o mancata esibizione, a richiesta, della certificazione per l'accesso al luogo di lavoro</i>	<i>Da 600 a 1.500 euro</i>

Sul versante del lavoratore, ricordiamo che l'assenza ingiustificata comporterà, come già visto, inoltre:

- l'assenza di retribuzione o altro compenso fino alla presentazione della certificazione verde, ovvero fino alla cessazione dello stato di emergenza (31 dicembre 2021). In ogni caso, precisa il decreto, *“senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro”*
- se, invece, il lavoratore accede comunque al luogo di lavoro e viene individuato privo di green pass, oltre a rischiare la sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro, a seguito di segnalazione al Prefetto, restano ferme le possibili ulteriori sanzioni disciplinari eventualmente previste dal contratto collettivo di settore applicato.

Si ricorda che le sanzioni pecuniarie previste in tabella sono irrogate dal Prefetto, al quale sono trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni. A tal fine, infatti, si avvale delle Forze di polizia e del personale dei corpi di polizia municipale munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza.



2. Estensione del Certificato verde Covid-19 al lavoro pubblico dal 15/10

È tenuto a possedere e ad esibire, su richiesta, il Certificato verde ai fini dell'accesso nei luoghi di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa:

- a) il personale delle seguenti amministrazioni:
- amministrazioni pubbliche: tutte le amministrazioni dello Stato comprese quello ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, comunità montane e loro consorzi, istituti autonomi delle case popolari, CCIAA, etc. (di cui al co 2, art. 1, D. Lgs. 165/2001);
 - regioni a statuto speciale, province autonome di Trento e Bolzano (di cui al comma 3, art. 1, D.lgs 165/2001);
 - autorità amministrative indipendenti, comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia;
 - enti pubblici economici;
 - organi di rilievo costituzionale.
- b) titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice
- c) tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le suddette amministrazioni, anche in base a contratti esterni.

L'obbligo 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 (Prot. n. 35309 del 04/08/2021).

Resta fermo quanto previsto:

- 1) per la Certificazione verde:
- in ambito scolastico e universitario (art. 9-ter della L. n. 87/2021 di conversione del DL 52/2021),
 - per l'accesso in ambito scolastico, educativo e formativo (art. 9-ter.1 della L. n. 87/2021 di conversione del DL 52/2021),
 - per l'accesso nelle strutture della formazione superiore ((art. 9-ter.2 della L. n. 87/2021 di conversione del DL 52/2021),
- 2) per l'obbligo vaccinale:
- per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario (art. 4 L. 76/2021 di conversione del D.L. 44/2021)



- per tutti i soggetti anche esterni che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, sociosanitarie e socioassistenziali (art. 4 L. n. 76/2021 di conversione del D.L. n. 44/2021).

Ad eccezione dei titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice, il personale delle amministrazioni interessate, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento.

Chi controlla

I datori di lavoro del personale delle amministrazioni pubbliche interessate e i datori di lavoro delle attività lavorative o di formazione o di volontariato svolte presso le suddette amministrazioni, anche in base a contratti esterni.

I datori di lavoro definiscono, entro il 15 ottobre 2021, 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 individuano con atto formale (scritto) i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

Possono essere adottate linee guida per l'organizzazione delle modalità operative.

Le verifiche sono effettuate secondo le modalità operative indicate nel DPCM 17/6/2021, per le quali si rimanda al paragrafo 1.3.1

Sono previste sanzioni amministrative per il datore di lavoro che non adotta misure organizzative (da 400 a 1.000 euro) e per chi che accede al luogo di lavoro privo di Certificazione verde (da 600 a 1.500 euro).

Il soggetto incaricato trasmette gli atti dell'accertamento e della contestazione della violazione al Prefetto, cui spetta l'irrogazione delle sanzioni.



3. Estensione del Certificato verde Covid-19 ai magistrati negli uffici giudiziari

Sono tenuti possedere e ad esibire, su richiesta, il Certificato verde per l'accesso agli uffici giudiziari:

- i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, i componenti delle commissioni tributarie
- i magistrati onorari.

L'obbligo non si applica ai soggetti diversi che accedono agli uffici giudiziari (avvocati, consulenti, periti, ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, testimoni e parti del processo).

Tranne che per i magistrati onorari, l'assenza dall'ufficio per carenza o mancata esibizione della certificazione riguardante i soggetti anzidetti, è considerata assenza ingiustificata, assenza che mantiene il diritto al posto di lavoro ma senza retribuzione o compensi di alcun tipo.

Chi controlla

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, anche avvalendosi di delegati.

