

## GREEN PASS: I CHIARIMENTI DI CONFINDUSTRIA

Confindustria, con nota del 21 settembre 2021, ha analizzato i contenuti del D.L. 127/2021, soffermandosi sugli aspetti maggiormente rilevanti e discussi, fornendo una serie di risposte ai principali quesiti degli operatori e chiarendo alcuni dubbi relativi ad apparato sanzionatorio, controlli e *privacy*.

### Soggetti destinatari

Dal 15 ottobre al 31 dicembre, 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 (ossia quando vi sia un datore di lavoro), 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, si ritiene che sia onere del somministratore assicurarsi, per poter adempiere al proprio obbligo contrattuale verso l'utilizzatore, che il lavoratore sarà sempre in possesso dei requisiti per l'esecuzione della prestazione lavorativa. L'eventuale impossibilità di assicurarsi la prestazione del lavoratore da parte dell'utilizzatore potrà, quindi, essere fonte di responsabilità contrattuale per l'agenzia di somministrazione. Onere dell'utilizzatore sarà, invece, quello di verificare il possesso e l'esibizione del green pass da parte del lavoratore.

**Il datore di lavoro domestico** (della colf o della badante) è tenuto a verificare che la dipendente abbia il green pass.

Chi lavora sempre in **smart working** non deve avere il green pass, ma il lavoro agile non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di certificazione verde

**Il possesso del green pass è necessario solamente per lo svolgimento di attività lavorativa e non per altri motivi.** Quindi, nel caso di accesso di personale per motivi diversi dal lavoro, non è richiesto alcun documento

### 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. 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. Nell’intervallo di tempo 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 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, anche sulla base di contratti esterni ed ai soggetti da questo formalmente individuati

Quanto alle **modalità operative per l’organizzazione delle verifiche**, esse devono essere definite entro il **15 ottobre** (quindi, prima dell’entrata in vigore della disposizione) 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.

In merito alle **modalità delle verifiche**, esse potranno essere svolte:

- “anche a campione”;
- prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell’accesso ai luoghi di lavoro: quindi potranno essere anche successivi all’ingresso e nel corso dell’attività lavorativa;
- individuando con apposito atto formale i soggetti incaricati delle verifiche

Per la verifica del certificato, si seguono esclusivamente le modalità indicate dal DPCM del 17 giugno 2021. In particolare, la verifica de 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.

Nell’ambito del pubblico impiego, il DI prevede la possibilità di un DPCM per la regolazione uniforme in quell’ambito 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.

In prima battuta ed in vista della elaborazione delle citate linee guida (anche sulla base delle indicazioni eventualmente offerte per il pubblico impiego), si evidenziano alcuni temi da tener presenti nell’elaborare le modalità delle verifiche.

### **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 eventuale scelta, in quanto questa modalità – per quanto evidentemente semplificativa degli adempimenti - non sembra pienamente coerente con 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 documento valido. Ciò impone al datore di lavoro 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.

Il fatto che il datore di lavoro sia chiamato, a pena di sanzione amministrativa, a stabilire le modalità del controllo rende dunque necessario organizzare il controllo 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 tracciatura formale della verifica negativa.

### **d) Casistica**

#### **•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 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.

#### •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).

#### •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.

#### •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 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.

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

## Le sanzioni

Violazione	Controllo	Sanzione	Durata
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	Fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31
Mancato possesso della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro	Datore di lavoro o suo formale delegato	. Assenza ingiustificata . Sospensione della retribuzione e di ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato	Fino alla presentazione della certificazione verde COVID-19 e, comunque, non oltre il 31
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	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
Mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto (15 ottobre 2021)		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. Irrogata dal Prefetto su segnalazione (trasmissione degli atti relativi alla violazione) da parte dei soggetti incaricati dell'accertamento	

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti

JOB HR SRL