

HELP DESK AZIENDE

L'ESTENSIONE DEL CD. GREEN PASS QUALE REQUISITO DI ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO (D.L. N. 127/2021)

SOMMARIO

1. L'estensione ai luoghi di lavoro dell'ambito di applicazione della certificazione verde (cd. green pass): il decreto legge 21 settembre 2021, n.127	1
2. I nuovi obblighi per chiunque acceda a un luogo di lavoro per lavorare: possesso ed esibizione del cd. green pass	2
3. I nuovi obblighi per i datori di lavoro: controllo e previsione delle modalità di verifica	3
4. L'apparato sanzionatorio	7
4.1. ... quali conseguenze per i lavoratori.....	7
4.1. ... quali conseguenze per le aziende.....	7

1. L'estensione ai luoghi di lavoro dell'ambito di applicazione della certificazione verde (cd. green pass): il decreto legge 21 settembre 2021, n.127

E' stato esteso all'intero settore privato l'obbligo di accedere nei luoghi di lavoro solo con il possesso del cd. green pass. Si tratta delle *“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”* contenute nel decreto legge n. 127/2021.

Le nuove norme fanno salve le disposizioni speciali che regolano l'accesso per motivi di lavoro e prescrivono **l'obbligo di vaccinazione** (per i dipendenti privati che esercitano le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, socio-sanitarie, socioassistenziali pubbliche e private nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali cfr. art.4 d. l. n.44/2021 e per l'accesso nelle strutture residenziali socioassistenziali e socioassistenziali - art.4 bis d. l. n.44/2021) o **l'obbligo del cd. green pass** (nelle istituzioni scolastiche educative e di formazione ed universitarie cfr. art.9 ter d. l. n.52/2021 come modificato dal d. l. n.122/2021).

2. I nuovi obblighi per chiunque acceda a un luogo di lavoro per lavorare: possesso ed esibizione del cd. *green pass*

A decorrere dal **15/10/2021** e fino al **31/12/2021** (attuale termine di cessazione dello stato di emergenza) al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, *chiunque svolga una attività lavorativa nel settore privato* è obbligato a *possedere e di esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19* – cd. *green pass*, per accedere nei luoghi in cui svolgere la propria attività (art.3 d. l. n.127/2021 che introduce l'art.9 *septies* al d. l. n.52/2021 come conv. in legge n. 87/2021).

I nuovi obblighi si riferiscono a **chiunque acceda** ai luoghi di lavoro per **rendere un'attività di lavoro indipendentemente dalla natura e tipologia del contratto**.

Le nuove previsioni interessano non solo dipendenti, collaboratori, stagisti, volontari ma anche titolari, amministratori delegati, commercialisti, sindaci, revisori dei conti, avvocati, fornitori e loro dipendenti/collaboratori, etc..

Resteranno **esclusi dall'obbligo di possedere il cd. *green pass*** per l'accesso ai luoghi di lavoro i soggetti esenti dalla campagna vaccinale che pertanto potranno sempre accedere ai luoghi di lavoro sulla base della **certificazione di esenzione**.

Secondo quanto precisato nella **Circolare del Ministero della salute 4 agosto 2021** la *certificazione di esenzione* potrà essere rilasciata direttamente 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.

Nella *certificazione di esenzione* saranno indicati: *le generalità del soggetto interessato* (nome, cognome, data di nascita); *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 d.l. 23 luglio 2021, n 105; *la data di fine di validità della certificazione*: "certificazione valida fino al "; *i dati relativi al Servizio vaccinale della Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale in cui opera come vaccinatore COVID-19* (denominazione del Servizio - Regione); *il timbro, la firma e il numero di iscrizione all'ordine o codice fiscale del medico certificatore*.

Nella **Circolare del Ministero della salute 25 settembre 2021** si precisa che **“la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-COVID-19 di cui alle predette circolari, per gli usi previsti dalla normativa vigente, è prorogata sino al 30 novembre 2021**. Si precisa che non sarà necessario un nuovo rilascio delle certificazioni già emesse, salvo i casi in cui le

stesse contengano dati del soggetto interessato, ulteriori rispetto a quelli indicati per la loro compilazione, a carattere sensibile (es. motivazione clinica della esenzione).”

3. I nuovi obblighi per i datori di lavoro: controllo e previsione delle modalità di verifica

I datori di lavoro, in quanto responsabili della tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, **dal 15/10/2021 saranno tenuti a verificare il possesso del cd. green pass** da parte di chiunque vi acceda per lavorare.

Nelle **Linee Guida elaborate da Confindustria 21/09/2021** si ribadisce che il possesso del cd. *green pass* potrà essere verificato sia dal proprio diretto datore di lavoro, sia da chi sia responsabile del luogo di lavoro in cui si deve accedere per poter svolgere la propria prestazione. Esemplicando: il possesso della certificazione verde da parte del personale di una cooperativa di servizi per le pulizie potrà quindi essere controllato sia dalla cooperativa stessa, sia dal datore di lavoro dell'azienda in cui il personale si troverà ad accedere per rendere il servizio.

I controlli in azienda sul possesso del cd. green pass dovranno essere organizzati dal datore di lavoro ai sensi del d.P.C.M. 17 giugno 2021. Detti controlli **comporteranno un trattamento di dati personali** risultando assoggettati alle norme sulla protezione dei dati personali (Reg. UE n.2016/679). Potranno essere effettuati solo da personale incaricato mediante l'App VerificaC19 tramite la lettura del QR Code del *green pass* esibito dal cellulare o stampato su carta unitamente alla lettura di un documento di identità ove necessario.

I datori di lavoro dovranno inoltre definire, **entro il 15/10/2021**, le **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche** da eseguirsi con controlli, anche a campione, previsti prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro da personale formalmente incaricato. In ogni caso i nuovi obblighi del datore di lavoro contenuti nel d. l. n.127/2021 a tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, dovranno rispettare le norme giuslavoristiche a garanzia della persona, con indispensabile aggiornamento dell'intera documentazione adottata ai sensi del Reg. UE n.2016/679 (GDPR).

Nell'impostare controlli e modalità operative sarà indispensabile considerare non solo la •disciplina emergenziale ma altresì la •normativa giuslavoristica e il •Regolamento Europeo sulla protezione del dato personale n.2016/679 (GDPR).

Inevitabili difficoltà nella definizione delle modalità operative delle verifiche potrebbero sussistere nelle aziende che **organizzano la propria attività su turni continui anche notturni, prive di servizi di vigilanza e/o guardiania.**

Segnaliamo che la verifica del *green pass* può essere effettuata solo con l'app Verifica C-19 (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9696958>) di cui non sono ancora stati resi noti i codici *Application Programming Interface* che consentono a due programmi di comunicare tra loro, scambiare dati e impartire comandi. Tuttavia parrebbero esserci già sul mercato soluzioni che consentano di organizzare i controlli utilizzando i **sistemi digitali** eventualmente già in uso per il **controllo presenze** (cfr. art.4, legge n.300/1970 e s.m.i. e Reg. UE n.2016/679 - GDPR). Valutare queste offerte è estremamente delicato poiché è necessario accertare le modalità di funzionamento dei sistemi proposti.

Nel definire **i controlli e le modalità operative delle verifiche sarà necessario tener conto delle possibili criticità organizzative** derivanti dall'esigenza di programmare la produzione e i carichi di lavoro **in presenza di personale che non desideri procedere alla vaccinazione evitando eventuali rischi di discriminazione.**

Come è noto la certificazione verde cd. *green pass* è rilasciata dal Ministero della Salute a seguito di: a) avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del prescritto ciclo; b) avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della salute; c) effettuazione di test antigenico rapido o molecolare, quest'ultimo anche su campione salivare e nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare del Ministero della salute, con esito negativo al virus SARS-CoV-2; c-bis) avvenuta guarigione dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del prescritto ciclo.

Ed ha durata diversa: dal 15° giorno dalla vaccinazione sino al completamento del ciclo e poi per **12 mesi** in caso di emissione della certificazione per completamento del ciclo vaccinale; **6 mesi** in caso di emissione della certificazione per guarigione dal Covid; dal momento del prelievo e poi in caso di emissione per esito negativo di tampone per **72 ore** in caso di test molecolare **48 ore** in caso di test antigenico rapido (cfr. art. 9 d. l. n.52/2021 e legge 16 settembre 2021, n.126 di conversione del d. l. n.105/2021).

Dal circuito dei farmacisti è già stato anticipato che qualora la campagna vaccinale non prosegua speditamente il sistema potrebbe non essere in grado di supportare la richiesta di coloro che rifiutando il vaccino desiderino ottenere il cd. *green pass* con tamponi "continui".

Secondo quanto previsto dal d.l.n.127/2021 nelle **microimprese** (con meno di quindici dipendenti) il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore sprovvisto del cd. *green pass*, ma solo dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata. Inoltre tale

AVV. FRANCESCO PAOLO MANSI
AVV. ANNA NARDONE

VIA CARDUCCI 44 – UDINE 33100
T +39 0432 512704 F +39 0432 503901

AVV. CLAUDIA OGRISEG *
AVV. ALBERTO TARLAO

CONTATTI REFERENTE PER LA PRATICA
MOBILE +39 3401460439
claudia.ogriseg@ogriseg.legal

sospensione potrà perdurare per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Nelle **aziende con più di quindici dipendenti**, invece, il dipendente che non potrà accedere al luogo di lavoro non avendo il cd. *green pass* sarà semplicemente assente ingiustificato sino a quando non presenterà il certificato verde. Il posto di lavoro dovrà essere conservato e il dipendente potrà essere sostituito. In queste realtà quindi potrà essere ancora più complesso organizzare l'attività aziendale.

È evidente che le soluzioni adottate dal d. l. n.127/2021 potrebbero generare problemi di organizzazione del lavoro e gestione delle assenze "improvvisate", magari anche dovute al sovraccarico del sistema di monitoraggio dei tamponi.

In assenza di informazioni sulla durata del cd. green pass e conseguentemente sulle esigenze di sostituzione potrebbe essere complesso per le aziende gestire l'organizzazione dei carichi di lavoro e il possibile turn over del personale che non intenda sottoporsi al vaccino.

Nelle **Linee Guida elaborate da Confindustria 21/09/2021** si suggerisce alle aziende di raccogliere a fini organizzativi tra i dipendenti in anticipo di una/due settimane la comunicazione relativa al possesso del cd. *green pass* che dovrebbe essere resa dal dipendente ai sensi dell'art.9, comma 6 d. l. n.52/2021 così come modificato dal d. l. n.127/2021. Secondo le Linee Guida la base giuridica per il trattamento dei dati personali costituiti dal "*possesso del green pass*", trattandosi di dati comuni, potrebbe essere individuata nell'interesse legittimo del datore di lavoro di organizzare la propria attività ai sensi e per gli effetti dell'art.6, par.1, lett. f) GDPR.

Pur comprendendo l'esigenza organizzativa si osserva come una richiesta di informazioni personali suggerita nelle Linee Guida potrebbe presentare rischi di impugnazione. Qualora la suddetta comunicazione fosse pretesa con un anticipo di qualche settimana consentirebbe di risalire ad informazioni sanitarie attinenti ai motivi di emissione del *green pass* con inevitabile trattamento di informazioni personali sanitarie (art.9 GDPR) e conseguente impossibilità di utilizzare la base giuridica dell'interesse legittimo.

I nuovi obblighi organizzativi difficilmente potranno essere soddisfatti con la mera adozione di “qualche” documento (informativa sul trattamento dei dati personali e incarico ai dipendenti preposti al controllo).

Lo Studio suggerisce particolare attenzione nella previsione delle misure organizzative da adottare e nell'individuazione della tipologia di trattamento dei dati personali sotteso a tali controlli.

L'esigenza, in caso di ispezione, di comprovare l'adempimento degli obblighi organizzativi suggerisce di **aggiornare il Modello di Gestione del trattamento dei dati personali** con i relativi Allegati (Reg. UE n.2016/679 “GDPR” e d.lgs. n.196/2003 e s.m.i. “Codice italiano in materia di protezione dei dati personali”) e adottare **Regolamenti interni sulle modalità di organizzazione dei carichi di lavoro**.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sarà opportuno adottare una specifica procedura di gestione delle modalità operative di verifica, aggiornare gli strumenti digitali informatici adottati per il controllo presenze, aggiornare le informative sui dati personali, integrare gli incarichi dei soggetti delegati al trattamento dei dati personali, formare ed istruire il personale sui rischi generati dal trattamento dei dati personali, adottare regolamenti interni condivisi volti a risolvere le criticità organizzative.

La condivisione delle misure adottate nonché la formazione e l'istruzione sui temi della protezione dei dati personali sarà particolarmente importante: si segnala che si stanno già registrando situazioni di bullismo sui social generate dalla diffusione e/o non adeguato trattamento nelle aziende dei dati personali attinenti all'effettuazione dei vaccini.

*Si suggerisce di elaborare un **documento esplicativo delle scelte aziendali adottate** ai fini dei controlli previsti per legge, da comunicare al Comitato Covid-19 ove attivato affiggere nella bacheca aziendale e consegnare a tutti i dipendenti al termine di una riunione esplicativa.*

Nelle nuove norme emergenziali che impongono al datore di lavoro di organizzare le verifiche degli accessi non viene fatto alcun riferimento agli obblighi di informazione, comunicazione e condivisione sindacale e si prescinde dal Protocollo di sicurezza anticovid19 e dal Comitato previsto all'art.13 Protocollo 14 marzo 2020. Tutto ciò non preclude la possibilità che le modalità organizzative siano inserite in un Protocollo aziendale condiviso, così come indicato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria 21/09/2021.

4. L'apparato sanzionatorio

Le sanzioni, in caso di violazione degli obblighi gravanti su lavoratori e datori di lavoro, sono previste nell'art.9 *septies* d. l. n.52/2021 conv. in legge n.87/2021 così come modificato dal d. l. n.127/2021, hanno natura amministrativa e sono irrogate dal Prefetto.

4.1. ... quali conseguenze per i lavoratori

I lavoratori che entreranno in azienda senza il possesso della certificazione verde COVID-19 saranno passibili di una sanzione amministrativa pecuniaria da **600 a 1.500 euro** (art.9 *septies* comma 8 d. l. n.52/2021 conv. in legge n.87/2021 così come modificato dal d. l. n.127/2021). Si attende che i rispettivi ordinamenti di settore definiscano le conseguenze disciplinari di tale violazione.

I lavoratori che comunicheranno il mancato possesso ovvero risulteranno privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro **non potranno accedervi** e saranno **considerati assenti ingiustificati senza retribuzione** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza (art.9 *septies* comma 6 d. l. n.52/2021 conv. in legge n.87/2021 così come modificato dal d. l. n.127/2021). Nel decreto si precisa che in questi casi non ci saranno conseguenze disciplinari e sarà assicurato il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Nel decreto legge n.127/2021 si precisa che per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Peraltro, durante l'assenza ingiustificata sono fatti salvi gli effetti derivanti dalla prosecuzione dell'anzianità lavorativa con conseguente maturazione dei ratei e, a nostro avviso, prosecuzione dell'obbligo di versamento dei contributi previdenziali.

Nelle microimprese dopo cinque giorni di assenza ingiustificata i lavoratori potranno essere sospesi per 10 giorni rinnovabili per altri dieci giorni (art.9 *septies* comma 7 d. l. n.52/2021 conv. in legge n.87/2021 così come modificato dal d. l. n.127/2021).

4.1. ... quali conseguenze per le aziende

Per il datore di lavoro il mancato controllo del cd. green pass o la mancata adozione delle misure organizzative comporterà una sanzione amministrativa **da euro 400 a euro 1.000** (art.9 *septies* commi 4-5 d. l. n.52/2021 conv. in legge n.87/2021 così come modificato dal d. l. n.127/2021). In caso di reiterata violazione delle disposizioni, la sanzione amministrativa sarà raddoppiata.

AVV. FRANCESCO PAOLO MANSI
AVV. ANNA NARDONE

VIA CARDUCCI 44 – UDINE 33100
T +39 0432 512704 F +39 0432 503901

AVV. CLAUDIA OGRISEG *
AVV. ALBERTO TARLAO

CONTATTI REFERENTE PER LA PRATICA
MOBILE +39 3401460439
claudia.ogriseg@ogriseg.legal

Il nostro Studio Legale sta approfondendo quali strumenti (regolamenti interni, policy, strumenti digitali etc.) potranno essere legittimamente utilizzati dalle aziende per contemperare gli interessi aziendali e del personale evitando/limitando i disagi organizzativi che altrimenti si teme saranno inevitabili.

Restiamo in ogni caso a disposizione per affiancare le aziende Consulenti del Lavoro, Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione, anche come componenti dei Comitati Covid-19 per la gestione dei controlli in questa complessa fase di pandemia.

Udine 29 settembre 2021

avv. Claudia Ogriseg