

## Il green pass per i lavoratori del settore privato. *Prime analisi e criticità*

Con l'approvazione del Decreto Legge 21 settembre 2021, n.127, il governo ha deciso, come è noto, di estendere l'utilizzo del cosiddetto Green pass o certificazione verde a tutti i lavoratori del settore pubblico e di quello privato.

Rimangono attive le modalità previste in ambito scolastico e in ambito socio sanitario e assistenziale, dove in questo caso è previsto l'obbligo vaccinale, che viene esteso a tutte le strutture che ospitano persone fragili e di cui restiamo in attesa del DPCM attuativo rispetto alle procedure di effettuazione dei controlli da parte dei datori di lavoro.

Nei giorni scorsi, Rete Nazionale servizi, ha pubblicato una circolare esplicativa della norma a cui rimandiamo per l'analisi puntuale del testo di legge e il testo coordinato delle modifiche agli articoli normativi.<sup>1</sup>

In questa nota proviamo invece a dare alcune indicazioni operative sull'applicazione del suddetto decreto a pochi giorni dalla sua applicazione.

### 1. Durata del provvedimento

Dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021.

### 2. Ottenimento del green pass

Il green pass si ottiene:

- in caso di vaccinazione, anche con una sola dose;
- nei casi di tampone antigenico (con certificazione valida 48 ore dall'ora del prelievo) o molecolare (la certificazione avrà validità per 72 ore dall'ora del prelievo) negativo;
- nei casi di guarigione da Covid-19.

In caso di green pass ottenuto attraverso l'effettuazione di tampone il costo dello stesso tampone è a carico del lavoratore e non della cooperativa, salvo diversa decisione del datore di lavoro.

### 3. Soggetti obbligati al possesso del green pass per accedere al lavoro

Devono possedere un green pass valido la generalità dei lavoratori subordinati, autonomi, in formazione e volontari che svolgono *"a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato"*.

---

<sup>1</sup> La circolare è consultabile, per gli iscritti alla RNS, all'indirizzo <https://www.legacoop.coop/rns/lestensione-del-green-pass-a-seguito-del-decreto-legge-21-settembre-2021-n-127?elenco=1>



Da ciò consegue che sono ricompresi nell'obbligo non soltanto tutti i lavoratori assunti direttamente dalla cooperativa e dei collaboratori della stessa ma anche i dipendenti di eventuali appaltatori, i lavoratori distaccati, i lavoratori somministrati, così pure gli stagisti e i tirocinanti, ma anche gli agenti, i consulenti (avvocati, commercialisti, ecc...), nonché gli amministratori.

L'obbligo è tale anche per i collaboratori domestici, mentre non si applica per i lavoratori in smart working per il 100% della loro prestazione lavorativa. Tale esclusione però non si applica laddove il lavoratore in smart working decidesse di svolgere la propria attività da locali di coworking.

Va inoltre precisato che l'individuazione dei lavoratori da adibire al lavoro agile esclusivamente sulla base del mancato possesso del green pass, poiché elusivo della norma in oggetto, è fortemente sconsigliato e potrebbe essere sanzionato da parte delle autorità competenti<sup>2</sup>.

In caso di attività lavorativa che preveda rapporti con aziende estere, va ricordato che il provvedimento si applica anche a quei lavoratori che dovessero interagire con la cooperativa non importa in quale Paese essi siano stati assunti, e dunque è consigliabile informare il corrispondente estero delle norme in vigore dal 15 ottobre in Italia per permettergli di adempiere alle stesse.

L'obbligo di certificazione verde poi è da intendersi esteso a tutte le attività svolte dai lavoratori in ambito aziendale quali ad esempio la formazione, le assemblee sindacali, l'attività associativa e le convocazioni degli organi societari (CdA, Assemblee, ecc...).

#### **4. Soggetti esentati dall'obbligo del green pass**

Sono esonerati dall'obbligo solo le persone che per motivi sanitari e sulla scorta di idonea certificazione medica sono esenti dalla campagna vaccinale.

#### **5. Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro è obbligato alla verifica e al controllo del possesso della certificazione verde.

Entro il 15 ottobre deve quindi procedere a:

- Realizzare e diffondere una procedura aziendale<sup>3</sup> che definisce le modalità operative con cui avverrà il controllo. Va qui precisato che l'adozione del green pass non fa venire meno le misure di sicurezza, previste dai protocolli, per la prevenzione della diffusione del virus.
- Designare e comunicare i soggetti preposti al controllo che saranno gli unici autorizzati ad effettuare i controlli. In questo caso si consiglia di individuare un numero di addetti in grado di coprire le articolazioni dell'impresa (sedi, turni di

---

<sup>2</sup> Tale concetto è stato anche ribadito nel [sito web](#) attraverso il quale il Consiglio dei Ministri ha risposto ad alcune FAQ in materia di green pass.

<sup>3</sup> Nei prossimi giorni, in collaborazione con RNS, sarà predisposto un modello di procedura aziendale utilizzabile dalle cooperative.



lavoro, tipologie di attività, ecc.), individuando magari un verificatore in più che uno in meno, in modo da gestire malattie o sostituzioni.

## 6. Comunicazione preventiva

Introdotta con l'art.3 del Decreto "Capienze"<sup>4</sup> consente al datore di lavoro, al fine di garantire la programmazione delle attività lavorative, di richiedere preventivamente e con congruo anticipo, il non possesso di green pass valido al lavoratore.

In questo caso il datore di lavoro, si consiglia sempre in forma scritta, dovrebbe chiedere al lavoratore se alla data prevista per la sua prestazione lavorativa sarà in possesso di certificazione verde valida, il lavoratore in questo caso è tenuto a dare risposta del non possesso di certificazione valida.

In caso di risposta di non possesso della certificazione il datore di lavoro dovrebbe porre il lavoratore in "assenza ingiustificata" dal giorno in cui aveva previsto di fargli svolgere la prestazione lavorativa.

Si consiglia poi di richiedere comunque al lavoratore di rispondere anche in caso di possesso di certificazione valida, ai fini dell'organizzazione del lavoro. In caso di non risposta da parte del lavoratore, si dovrebbe considerare questa come "silenzio-assenso" rispetto al possesso della certificazione verde.

Infine, va sempre ricordato, che la procedura di comunicazione preventiva non esime il datore di lavoro dal controllo, all'ingresso o "a campione", del possesso della certificazione verde.

## 7. Controllo dei lavoratori presso terzi o al di fuori dell'impresa

Se i lavoratori svolgono la loro attività anche in un luogo di lavoro diverso da quelli nella disponibilità del datore di lavoro da cui dipendono, il controllo sul rispetto dell'obbligo di possedere e di esibire il Green Pass spetta sia al datore di lavoro che al soggetto presso il quale le prestazioni lavorative vengono rese. In questo senso, a solo titolo di esempio, i lavoratori dipendenti dell'appaltatore sono controllati dal proprio datore di lavoro ed anche dagli incaricati del committente dove si recano per realizzare l'opera o fornire il servizio oggetto dell'appalto.

Quanto invece ai lavoratori che svolgono la loro attività lavorativa presso soggetti non imprenditori e non datori di lavori sono controllati esclusivamente dagli incaricati del proprio datore di lavoro: per esempio i tecnici per il controllo delle utenze domestiche (gas, luce, acqua, telefono, internet) che si recano presso una abitazione: in questo caso il controllo deve essere a cura del datore del lavoro mentre secondo le FAQ del Governo<sup>5</sup> rimane facoltà delle famiglie chiedere comunque l'esibizione del Green Pass.

---

<sup>4</sup> Approvato dal CdM del 7 ottobre 2021 e non ancora pubblicato.

<sup>5</sup> Consultabili all'indirizzo <https://www.governo.it/it/articolo/domande-frequenti-sulle-misure-adottate-dal-governo/15638>



Nei casi di lavoratore presso terzi oppure di lavoratore che presta la propria attività fuori dalle sedi della cooperativa riteniamo (salvo diversi chiarimenti da parte del Governo che nel frattempo dovessero intervenire<sup>6</sup>) di poter ritenere legittimo il controllo a distanza attraverso l'invio dell'immagine del solo QR-code del green pass.

In ogni caso di controllo conviene ricordare che il verificatore:

- non deve effettuare fotografie
- non deve effettuare copie cartacee o digitali di documenti di identità o certificazioni Verdi.
- non conserva alcuna informazione relativamente alle attività di verifica delle certificazioni Verdi (dunque una volta eseguito il controllo con la modalità in remoto cancella il file immagine ricevuto da ogni dispositivo).
- non può cedere l'incarico se non autorizzato dal datore di lavoro.
- non deve procedere a verificare dati diversi dalla verifica del possesso di un green pass valido al momento del controllo.

## 8. Luoghi di lavoro dove viene effettuato il controllo

La norma estende l'obbligo di possesso e di esibizione del Green Pass non soltanto agli stabilimenti, alle sedi, agli uffici dell'impresa datore di lavoro, ma alla generalità dei *"luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta"*. Ne consegue che il Green Pass viene richiesto per accedere a qualsiasi luogo nel quale il lavoratore sia tenuto, anche solo in parte, temporaneamente o occasionalmente, a svolgere la propria attività lavorativa e che comporti un contatto, anche teorico, con altre persone nel corso dello svolgimento della propria attività.

Per esempio è da considerarsi tale lo spazio della logistica dove avvengono lo stoccaggio e il carico-scarico delle merci rispetto al conducente dell'impresa di autotrasporto e ai dipendenti assegnati al magazzino, anche se tale spazio sia un piazzale esterno al magazzino.

## 9. Organizzazione ed effettuazione dei controlli

Una volta predisposta la procedura aziendale di cui al punto 5 e designati i verificatori, i controlli, a partire dal 15 ottobre, dovranno essere effettuati *"prioritariamente, ove possibile (...) al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro"* prevedendo che tali controlli potranno essere effettuati anche *"a campione"*.

La modalità dunque ordinaria di controllo dovrebbe essere quella, quotidiana, all'ingresso del turno presso il luogo di lavoro, o ad ogni accesso per il personale esterno che entra in cooperativa; mentre per i lavori in esterno questi potranno essere controllati da incaricati in esterno o con la modalità da remoto individuata al punto 6.

---

<sup>6</sup> Il DL 127/21 prevede esplicitamente la predisposizione di linee guida solo per il Pubblico Impiego.



In merito alla modalità a campione è da ritenere che sia preferibile interpretare questa facoltà non come esenzione del controllo giornaliero della certificazione verde ma come individuazione dei criteri di selezione del campione da verificare (totalità dei lavoratori, uno su tre, ecc...)

Nel caso di selezione di un campione ristretto è sempre da considerare l'applicazione di criteri oggettivi o casuali, in modo da non incorrere a fraintendimenti o a problematiche "discriminatorie". Il campione dovrebbe essere rappresentativo dell'universo dei lavoratori (ad es. il 30% della popolazione), definito nell'unità di tempo (es. giornaliero, settimanale, mensile), avendo cura di garantire attraverso una opportuna rotazione, la copertura di tutta la platea lavorativa. Inoltre, sarebbe auspicabile prevedere il campionamento preferibilmente ad inizio turno, per garantire il minor contatto con gli altri lavoratori di soggetti non in possesso della certificazione.

Qualora il datore di lavoro richieda preventivamente il possesso della certificazione verde non è esclusa la possibilità di organizzare la verifica e il controllo attraverso un metodo "a campione" che si integri con la richiesta preventiva.

Il controllo potrà essere effettuato, al momento<sup>7</sup>, soltanto attraverso l'applicazione "verifica C19", mentre per quanto riguarda l'integrazione con gli strumenti informatici aziendali, questa è in linea teorica possibile purché sia rispettato il vincolo di non conservazione di alcun dato "sensibile" legato al lavoratore ma soltanto il suo status rispetto alla certificazione verde al momento del controllo.

L'incaricato del controllo ha poi la facoltà di chiedere di esibire un documento alla persona controllata per verificare la corrispondenza dei dati restituiti dall'App C19.

Per eventuali informazioni aggiuntive relativamente alle modalità di controllo del possesso del green pass, si rinvia alle indicazioni contenute nell'articolo 13 del DPCM del 17 giugno 2021.

## **10. Lavoratori non provvisti di green pass**

Il lavoratore non provvisto di idonea certificazione verde risultante da controllo o da comunicazione dello stesso lavoratore prima dell'accesso in azienda, sarà considerato in "assenza ingiustificata" a partire dal giorno del controllo in cui è avvenuto l'esito negativo.

Il lavoratore in assenza ingiustificata non percepirà retribuzione né alcun altro compenso per il periodo di assenza.

L'assenza ingiustificata si protrarrà fino al momento in cui il lavoratore si presentasse al lavoro o comunicasse il possesso del green pass valido, ovvero fino al 31 dicembre 2021 termine della validità del provvedimento.

---

<sup>7</sup> È in corso di sviluppo una apposita App che consentirebbe la verifica asincrona del green pass a partire da un elenco di codici fiscali forniti dalle aziende. Nel momento in cui questa nota è redatta, tuttavia, non si hanno notizie certe del suo rilascio e funzionamento.



Il lavoratore sarà posto in “assenza ingiustificata”, a partire dal giorno del controllo, anche in caso di controllo con esito negativo effettuato da soggetti terzi incaricati (es. forze dell’ordine).

Al lavoratore non potranno essere applicate sanzioni disciplinari salvo nei casi indicati al successivo punto 10.

Per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sostituire il lavoratore con altro dipendente, assunto a tempo determinato, e allo stesso tempo sospendere il lavoratore senza Green Pass per una durata che corrisponde a quella del contratto di lavoro del sostituto, ma per un periodo non superiore a dieci giorni, che può essere rinnovato per ulteriori dieci giorni per una sola volta, ma comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

Con riferimento ai soggetti che si recano in azienda senza vincolo di subordinazione, come nel caso dei consulenti e dei liberi professionisti in genere, dei collaboratori, degli agenti, dei tirocinanti e degli stagisti, l’accertamento del mancato possesso della Certificazione Verde impone una temporanea interruzione del rapporto di lavoro non subordinato, valutando le singole situazioni caso per caso.

#### **11. Eventuale sanzione amministrativa e informazione al Prefetto della violazione**

La norma prevede che se il lavoratore effettua la propria attività lavorativa in assenza di green pass, o sia risultato non in possesso in un controllo successivo al suo ingresso a lavoro, oltre alle sanzioni giustlavoristiche di cui al punto 9 questi commetta anche un illecito amministrativo.

Tale illecito può configurarsi anche nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di esibire il green pass o laddove non corrispondano i dati anagrafici dell’interessato al controllo con quelli riportati dalla App di verifica.

Inoltre, salvo diverse indicazioni o chiarimenti che dovessero intervenire prima dell’entrata in vigore della presente norma, tale illecito dovrà essere dunque segnalato dal datore di lavoro, o dagli uffici preposti individuati, al Prefetto. È quindi conveniente prevedere un modulo idoneo a rendere edotto il Prefetto di tutti gli elementi che consentono di contestare l’illecito amministrativo e di applicare le conseguenti sanzioni amministrative, vale a dire: identificazione del trasgressore, descrizione del fatto che integra la violazione amministrativa, indicazione del tempo e del luogo della commessa violazione e dell’accertamento, individuazione dell’incaricato accertatore, sottoscrizione dell’accertatore.

Nel caso di violazione effettivamente accertata dal Prefetto, il lavoratore sarà punito con una sanzione da 600 a 1.500 Euro, raddoppiabile in caso di reiterazione della violazione.

Inoltre, il lavoratore sarà allontanato dal luogo di lavoro, considerato assente ingiustificato o sospeso a seconda delle dimensioni aziendali, in ogni caso privo di retribuzione, ma potrà



essere destinatario anche delle sanzioni disciplinari se previste dalla contrattazione collettiva applicata in azienda.

## **12. Sanzioni per il datore di lavoro**

Sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 euro a 1.000 euro, che si raddoppiano in caso di violazioni reiterate (da 800 euro a 2.000 euro), i datori di lavoro che:

- omettono di effettuare i controlli richiesti;
- omettono di individuare e definire entro il 15 ottobre 2021 le modalità di organizzazione delle verifiche;
- omettono di individuare e designare formalmente gli incaricati dei controlli.

Roma, 08 ottobre 2021