

L'ESTENSIONE DELL'OBBLIGO DI GREEN PASS NEL MONDO DEL LAVORO.

Alcune riflessioni relative alle criticità associate all'applicazione del
Decreto Legge n.127 del 21 settembre 2021.

di Alessandro Cafiero

L'IMPATTO DEL GREEN PASS (CERTIFICAZIONE VERDE)

È indiscutibile come il DL 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”* del 21/09/2021, sia nato per garantire la maggiore efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-2, ed è destinato ad avere un impatto rilevante sul mondo del lavoro, estendendo, con alcune eccezioni, l'obbligo del Green Pass (Certificazione Verde) al mondo del lavoro pubblico e privato.

L'obbligo, operativo dal 15 ottobre, terminerà il 31 dicembre 2021 data di cessazione dello stato di emergenza, fatte salve eventuali proroghe connesse all'estensione delle condizioni di urgenza.

Il D.L. prevede il Green Pass è obbligatorio per accedere:

- ai luoghi di lavoro pubblici e privati,
- agli uffici giudiziari da parte di magistrati e componenti delle commissioni tributarie.

La misura ha valore di protezione come strumento di **mitigazione del rischio virus SARS-CoV-2**, e viene essenzialmente introdotta per:

- contrastare adeguatamente possibili situazioni di danno per la collettività in un momento di prolungata emergenza,
- garantire una maggior efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV-2,
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, prevedendo anche misure per agevolare la somministrazione di test per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2 e adeguare le previsioni sul rilascio e la durata delle certificazioni verdi COVID-19.

Ma cos'è, in realtà, il Green Pass (Certificazione Verde)? Il Green Pass è un'attestazione (digitale o cartacea) che comprova:

- l'avvenuta **vaccinazione** a oggi anche con una dose (Certificato Amministrativo),
- l'avvenuto **contagio e guarigione** dalla COVID-19 (Certificato Medico),
- l'esito medico sanitario di **tampone molecolare negativo** effettuato nelle 48 ore precedenti (Art. 9 DL 52/2021 convertito nella L. 87/2021).

Nelle prime due ipotesi contiene un codice a barre bidimensionale (**QR Code**) ed è emessa tramite

la piattaforma nazionale del Ministero della Salute, nella terza contiene il risultato (positivo o negativo) elaborato dalla struttura competente.

Va precisato che, in assenza del Green Pass, **non è concesso fare ricorso a un'autodichiarazione sostitutiva** di tale certificato. In pratica non si può utilizzare la dichiarazione sostitutiva così com'era consentito dal Governo, lo scorso anno per la circolazione in zone rosse, arancioni e gialle tramite l'esibizione della autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000.

L'obbligo di possesso ed esibizione del Green Pass riguarda tutti i lavoratori, sia autonomi che subordinati, che accedono agli ambienti di lavoro per svolgere la propria prestazione, in pratica tutti coloro che svolgono un'attività lavorativa o il suo apprendimento (stagisti, tirocinanti, ecc.) L'obbligo si estende a chi svolge la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato nei anche in base a contratti esterni (contratto di appalto o di servizio):

- lavoratori (subordinati o autonomi) assunti e contrattualizzati da appaltatori operanti presso la sede del committente,
- lavoratori autonomi (anche titolari di partita IVA) compresi i soggetti che lavorano per i fornitori di una società (per esempio autotrasportatori che si recano presso i supermercati per rifornirli) e i collaboratori familiari (badanti, colf e baby sitter).

Il lavoratore dipendente che si presenta all'accesso al luogo di lavoro (presso il proprio datore di lavoro o presso terzi) sprovvisto di Green Pass, o che non sia in grado o non accetti di mostrarlo, sarà considerato **assente ingiustificato** senza conseguenze disciplinari, con diritto a conservare il posto di lavoro ma senza diritto a percepire qualsiasi forma di emolumento per tali giorni di assenza, tutto ciò sino alla presentazione di un valido certificato verde.

Si è indotti a pensare che, in caso di mera comunicazione di mancanza del Green Pass, il lavoratore possa considerarsi assente dove sia necessaria la sua presenza sul luogo di lavoro in un precisato giorno, per esempio perché deve svolgere l'attività in presenza e da remoto in modalità alternata, salvo diverse intese fra le parti. Su tale questione, tuttavia, è necessario indicare istruzioni chiare sull'interpretazione da dare, tenuto conto delle due differenti situazioni lavorative.

Inoltre, dato che non esiste l'obbligo di controllo quotidiano in fase di accesso al luogo di lavoro su tutti i lavoratori ed essendo consentiti controlli a campione, è possibile che un lavoratore acceda al luogo di lavoro pur privo di Green Pass. Nel caso, in sede di controllo successivo sul luogo di lavoro, sia accertata la violazione e contestata dai **soggetti competenti**, il lavoratore è passibile della **sanzione amministrativa** da un minimo di € 600,00 a un massimo di € 1.500,00 (che raddoppia in caso di violazioni reiterate).

Il dipendente, tuttavia, potrebbe essere esposto a sanzioni disciplinari (anche gravi) da parte del datore di lavoro, potendo tale circostanza (imputabile per volontà o colpa del lavoratore) mettere

a rischio il **vincolo fiduciario** tra datore di lavoro e dipendente (avendo il lavoratore, in questo caso, esposto se e gli altri al rischio contagio).

Tuttavia, la possibilità di procedere alla contestazione dell'infrazione dipenderà principalmente dalla **consapevolezza del lavoratore dei propri obblighi**. Sarebbe, quindi, opportuno procedere con campagne informative, chiare in relazione all'introduzione del Green Pass sui luoghi di lavoro e alle conseguenze di una simile circostanza.

Di fronte a questo scenario che, attualmente richiede più di qualche chiarimento interpretativo e indicazioni applicative, emergono alcune questioni che coinvolgono singoli individui, imprese e ambiente di lavoro. Vediamone tre, relative a imprese, luoghi di lavoro e modalità di controllo.

1. QUESTIONI RELATIVE ALLE IMPRESE

L'obbligo del controllo, almeno fino al prossimo 31 dicembre, grava sul datore di lavoro che è tenuto a:

- verificare il rispetto dell'obbligo in capo ai lavoratori, ovvero il **possesso ed esibizione del Green Pass**, salvo eventuali proroghe relative allo stato di emergenza,
- definire, entro il 15 ottobre 2021, le **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche**, predisponendo apposite procedure in cui vengono definite modalità del controllo e soggetti autorizzati alla loro attuazione.

Nel definire le modalità operative per la verifica del Green Pass, i datori di lavoro sono tenuti a individuare con **atto formale** uno o più soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi in materia di Green Pass.

Trattandosi di un obbligo in capo al datore di lavoro, egli stesso è tenuto a verificare correttezza e regolarità delle procedure di controllo messe in atto dall'incaricato che è preferibile sia **scelto per competenza o per funzione**.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a fornire ai soggetti formalmente incaricati una **specificazione formazione**, per una corretta preparazione su finalità, modalità e limiti dei controlli oggetto dell'incarico, ma ha la possibilità di delegare i controlli anche **soggetti terzi** (per esempio società di security) tramite la stipulazione di appositi contratti.

Su tale questione, sarebbe opportuno venissero precisate indicazioni chiare:

- su chi possa (o meno) possedere le **appropriate competenze** per l'incarico del controllo del Green Pass all'accesso ai luoghi di lavoro,
- se si può considerare valido un controllo tramite la **videochiamata**, per consentire la verifica anche nei confronti di coloro che si trovano in sedi dislocate nel territorio.

2. QUESTIONI RELATIVE AI LUOGHI IN CUI SI SVOLGE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Nel prevedere l'obbligo di Green Pass il DL fa riferimento ai *“luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta”*. Tale definizione, però, è molto ampia. Proprio a causa di tale estensione, il possesso del Green Pass è richiesto:

- per l'accesso a qualsiasi luogo in cui il lavoratore/prestatore debba svolgere la propria attività, purché si tratti di un luogo in cui egli entra in **contatto con altri dipendenti**,
- laddove ricomprenda **tutti gli spazi fisici del perimetro aziendale**; ma questi possono chiaramente variare in base al tipo di organizzazione o attività, per esempio quando imprese commerciali utilizzano lavoratori per recuperare i carrelli nei parcheggi usati dai propri clienti per portare gli acquisti fino alle autovetture, in quel caso, anche il parcheggio diverrebbe un luogo che il datore di lavoro deve tenere in considerazione per l'obbligo del Green Pass

Su tali questioni, sarebbe opportuno venisse data qualche chiara e precisa indicazione.

3. QUESTIONI RELATIVE ALLE MODALITÀ DEI CONTROLLI

Il controllo del possesso e dell'esibizione del Green Pass avviene su richiesta **del datore di lavoro**.

La norma prevede che:

- prioritariamente, ove possibile, tali controlli siano effettuati al **momento dell'accesso** ai luoghi di lavoro, all'ingresso e cioè negli spazi dove si effettua la timbratura del badge,
- può essere possibile verificare il possesso del Green Pass anche **durante lo svolgimento dell'attività lavorativa** del soggetto possessore della certificazione verde (per esempio in assenza di una reception di ingresso),
- i controlli possono essere effettuati anche **a campione** e non è previsto, quindi, un obbligo di verifica giornaliera su tutti i lavoratori; ma per quanto riguarda questo punto, non è prevista alcuna indicazione sulle modalità di individuazione di tale campione, per il quale potrebbero essere adottate forme analoghe a quelle previste per il controllo sui lavoratori (Art. 6 Statuto dei Lavoratori) o altre nuove non previste,
- la verifica può avvenire solo utilizzando l'applicazione ufficiale **VerificaC19** attraverso apposito lettore o totem aziendale che scannerizza il QR code esibito dal soggetto obbligato e lo strumento di verifica sul quale viene installata l'applicazione C19 **deve essere aziendale**.
- lo strumento utilizzato deve garantire la **mera lettura del Green Pass** del possessore, è vietato trattenerne copia cartacea o digitale e di annotazione (cartacea o digitale) della sua validità,
- il datore di lavoro deve, in ogni caso, dimostrare di essere in grado di aver espletato il controllo ed è, quindi, opportuno prevedere forme documentate delle attività svolte, senza violare quanto previsto sulla privacy dal punto precedente,
- in caso di mancata esibizione del Green Pass, il datore di lavoro potrà trattare le **informazioni**

utili ai fini della gestione degli adempimenti payroll e riferiti alle conseguenze relative a tale mancata esibizione (nome e cognome del dipendente, codice fiscale, giorno e ora della mancata esposizione).

Concludo queste brevi riflessioni accennando alle **sanzioni nei confronti del datore di lavoro** nel caso non rispetti gli obblighi previsti dal DL.

Purché il fatto non costituisca reato, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da minimo € 400,00 a massimo € 1.000,00 e la sanzione amministrativa viene raddoppiata in caso di reiterata violazione. La norma, però, non specifica i **criteri per la quantificazione della sanzione**.

Anche per tale questione sarebbe opportuno che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisse chiarimenti. Come spesso accade, infatti, non si può escludere che qualche “premurosa” figura appartenente a Organi di Polizia o Vigilanza, forse incoraggiata dal senso “repressivo” dell’impatto normativo del Green Pass, possa interpretare il pagamento della sanzione dovuta per ogni lavoratore occupato presso l’impresa per le mancate verifiche e/o per ogni giorno di omessa adozione delle misure organizzative. Per un’impresa sarebbe, senz’altro, troppo penalizzante.