

GREEN PASS: lavoratori e volontari, quali adempimenti?

Da domani, 15 ottobre, e fino al termine del periodo emergenziale, ad oggi indicato nel 31/12/2021[i], anche le associazioni devono fare i conti con l'obbligo di verifica della certificazione verde (GREEN PASS) e prepararsi alle opportune verifiche per evitare possibili sanzioni.

Sono stati ora pubblicati in Gazzetta Ufficiale i due DPCM che intervengono in materia di controllo, ossia:

-il DPCM 12 ottobre 2021 recante "Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale";

-Il DPCM 12 ottobre 2021 recante "Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, recante: «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"» su cui il Garante per la protezione dei dati personali ha espresso, in via d'urgenza, parere favorevole

alla cui lettura integrale rinviamo limitandoci ad evidenziare i seguenti aspetti emersi da una rapida lettura:

1. Cosa succede se opero all'interno della sede di lavoro di un privato?

I soggetti interessati alla verifica

Cosa succede se non ho ancora il certificato verde ma ho già effettuato il tampone/vaccinazione?

È possibile chiedere ai collaboratori copia cartacea del certificato verde?

I documenti che il datore di lavoro è chiamato a predisporre

Cosa succede se viene effettuato il controllo non all'ingresso ed il lavoratore retribuito risulta sprovvisto del GREEN PASS?

Cosa succede se viene effettuato il controllo non all'ingresso ed il volontario/tirocinante risulta sprovvisto?

Cosa succede se il volontario opera all'interno di una organizzazione priva di risorse umane retribuite che non si qualifica, pertanto, come datore di lavoro?

Cosa succede se il lavoratore/volontario opera in strutture residenziali, socioassistenziali e sociosanitarie?

Cosa bolle in pentola rispetto agli strumenti di verifica del GREEN PASS?

2. Cosa succede se opero all'interno della sede di lavoro di una Pubblica Amministrazione?

I soggetti interessati.

Cosa succede se non ho ancora il certificato verde ma ho già effettuato il tampone/vaccinazione?

Cosa succede se non ho il certificato verde e non mi ritrovo nella situazione di cui sopra?

Come viene effettuato il controllo

Gestire gli accessi dei collaboratori per evitare assembramenti

1. Cosa succede se opero all'interno della sede di lavoro di un privato?

I soggetti interessati alla verifica

Sono soggetti alla verifica del GREEN PASS non solo i lavoratori dipendenti della organizzazione ma anche i collaboratori in qualsiasi forma retribuiti, i volontari, i ragazzi in servizio civile ed i tirocinanti così come i collaboratori di organizzazioni terze che effettuano servizi nella sede[ii].

Ad essere esclusi dall'obbligo di verifica del GREEN PASS sono esclusivamente

-le persone esonerate in base a certificazione medica; in futuro sarà disponibile un apposito "QR code";

-gli utenti a meno che non rientrano tra i soggetti obbligati (*chi accede ad attività sportive al chiuso, ad attività culturali e ricreative, a concerti...*).

Con riferimento ai collaboratori esterni i controlli è previsto che siano doppi, ossia sia a carico del proprio datore di lavoro che a carico della organizzazione presso cui viene realizzata la prestazione[iii].

Cosa succede se non ho ancora il certificato verde ma ho già effettuato il tampone/vaccinazione?

Nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi COVID-19 da parte della piattaforma nazionale DGC, i soggetti interessati possono comunque avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta che attestano o refertano una delle condizioni per il rilascio del GREEN PASS.

È possibile chiedere ai collaboratori copia cartacea del certificato verde?

Alcune organizzazioni – nell’ottica di evitare assembramenti in fase di accesso alle sedi – si sono chieste se sia possibile chiedere ai collaboratori, ma anche ai fruitori continuativi di servizi in relazione ai quali scatta l’obbligo di esibire il GREEN PASS, di ottenerne copia anche limitata al codice a barra bidimensionale con il nominativo del titolare e la relativa data di nascita.

Se era chiaro che tale opzione non poteva rappresentare una condizione di accesso al servizio[iv], si poteva presupporre che fosse consentita con il consenso libero dell’interessato – *essendo lecito ogni trattamento di dati personali fondato sul consenso espresso dell’interessato, secondo il 40° considerando del GDPR* - e tale verifica doveva realizzarsi esclusivamente attraverso il QR CODE e non sulla base della data di scadenza del documento, atteso che il GREEN PASS potrebbe anticipatamente perdere validità.

Sul punto il DPCM invece appare chiaro: nella parte in cui esamina il nuovo applicativo per i controlli specifica che *“E’ fatto esplicito divieto di conservare il codice a barre bidimensionale (QR code) delle Certificazioni verdi COVID-19 sottoposte a verifica”*.

I documenti che il datore di lavoro è chiamato a predisporre

Il datore di lavoro deve:

1) redigere il documento in cui indicare le modalità organizzative di controllo del green pass. Si ricorda che queste informazioni possono essere contenute all’interno del protocollo anti – Covid: per le associazioni tenute a predisporre il Documento di valutazione rischi potrebbe rappresentarne una appendice, per le altre un documento autonomo da far approvare all’Organo amministrativo.

In particolare, all’interno del protocollo dovranno essere evidenziati i seguenti aspetti:

- quali sono i soggetti interessati al controllo? Sicuramente i dipendenti ma anche altri soggetti che quotidianamente accedono in sede a fini lavorativi, a prescindere dalla tipologia di collaborazione (quindi sia autonomi che lavoratori somministrati o di ditte in appalto come gli addetti alle pulizie) e dalla circostanza che siano retribuiti dall’associazione (per cui vi rientrano anche i volontari ed i ragazzi in servizio civile), o formative come i tirocinanti;

- chi sono i soggetti delegati, dal datore di lavoro, ad effettuare legittimamente il controllo del Green pass? Le persone che dovranno essere formalmente nominate dietro volontaria adesione;

- quale dovrà essere il comportamento del lavoratore all’accesso dei locali? Dovrà esibire il green pass e, in caso di richiesta, il documento di riconoscimento o potrà esibire il certificato medico che evidenzia l’esenzione;

- come viene verificato il Green pass? È necessario specificare se il controllo avviene “a tappeto” o “a campione”, con l’indicazione del numero dei lavoratori che quotidianamente saranno controllati;

- cosa succede in caso di mancato possesso del Green pass in corso di validità? È necessario indicare le conseguenze, anche di natura disciplinare, in caso di avvio della prestazione lavorativa, all’interno dei locali aziendali, da parte dei lavoratori che non hanno un Green pass in corso di validità;

2) conferire la delega al controllo del Green pass. Si tratta della lettera di nomina dei soggetti abilitati ad effettuare il controllo del certificato verde COVID-19. Il documento dovrà contenere anche una informativa che evidenzia le modalità di controllo delle persone che accederanno, per motivi sia lavorativi che formativi, all'interno della sede. La nomina dovrà essere confermata dall'assenso della persona nominata, che potrà essere anche un soggetto esterno all'organizzazione;

3) inviare ai lavoratori una lettera per comunicare l'avvio dei controlli. Si tratta di una comunicazione che il datore di lavoro potrà fare a tutti i lavoratori/volontari/studenti per renderli edotti di questo nuovo obbligo. In pratica, dovrà spiegare, con parole semplici e comprensibili, questo nuovo adempimento che prescrive l'obbligo di possedere e mostrare il Green pass prima di accedere ai locali dell'associazione ed effettuare la prestazione. Serve a dare contezza dell'organizzazione che si è dato il datore di lavoro per gestire questo obbligo normativo ed avere evidenza delle modalità di controllo che verranno effettuate. Ciò servirà anche come promemoria per i lavoratori, i quali dovranno ricordarsi di prendere con sé il certificato (cartaceo o digitale), al fine di evitare che possano essere allontanati dai locali aziendali e perdere, così, una giornata di lavoro in termini retributivi. Alla comunicazione potrà essere allegato anche il Regolamento con le specifiche di controllo che il datore di lavoro si è dato;

4) eventualmente richiedere ai lavoratori di informare preventivamente l'organizzazione (ufficio del personale laddove presente) sul possesso (o meno) del Green pass[v]. Tale informativa è funzionale ad organizzare al meglio l'attività ed evitare che il lavoratore acceda ai locali con ripercussioni anche di natura disciplinare. La comunicazione del lavoratore dovrà essere fornita con un preavviso necessario a soddisfare tali esigenze organizzative.

La richiesta di informazioni, sul possesso o meno del Green pass, potrà avere una delle tre risposte e un conseguente comportamento del datore di lavoro:

1. il lavoratore dichiara il possesso del Green pass: il lavoratore verrà eventualmente inserito nell'elenco dei lavoratori che dovranno essere sorteggiati per i controlli (qualora il controllo avvenga "a campione");

2. il lavoratore dichiara di non essere in possesso del Green pass. Il datore di lavoro invierà una lettera al lavoratore evidenziando le ripercussioni normative, contrattuali ed economiche del mancato possesso del Green pass e invitandolo a non venire in azienda. Inoltre, il lavoratore verrà incluso nell'elenco dei soggetti privi di Green pass, per i quali dovrà essere previsto un controllo "a tappeto": se l'organizzazione è fornita di badge per l'accesso, questo dovrà essere disabilitato fino alla presentazione di regolare certificato verde;

3. il lavoratore dichiara di possedere un certificato medico di esenzione. In questo caso, dovrà scansionarlo ed inviarlo all'Ufficio del personale ed il datore di lavoro, dopo aver verificato la conformità del certificato medico a quanto prescritto nella Circolare del Ministero della Salute n. 35309 del 4/8/2021, andrà ad escludere il lavoratore/volontario/tirocinante dalla lista dei soggetti da controllare, per il periodo di validità del certificato. È il caso, comunque, di inviare una lettera al collaboratore con la quale gli verranno comunicate, in maniera puntuale, le modalità di interazione che dovrà avere con gli altri soggetti presenti all'interno dell'organizzazione, avendo cura di rispettare le prescrizioni previste dal Protocollo anticontagio negli ambienti di lavoro, del 6 aprile 2021 ed alle eventuali ulteriori prescrizioni previste dall'organizzazione;

5) predisporre la comunicazione di allontanamento dalla sede di chi sia sprovvisto di titolo di accesso. Qualora durante i controlli - effettuati con il software "VerificaC19" ovvero con il software che sarà messo a disposizione dal Ministero della Salute – il soggetto incaricato del controllo dovesse appurare la mancanza di un Green pass in

corso di validità, dovrà fornire al lavoratore una lettera con la quale lo informa che dovrà allontanarsi dai locali e – per i lavoratori retribuiti - come verranno trattate le giornate di assenza dalla prestazione lavorativa (assenza ingiustificata e mancato pagamento della retribuzione e di qualsiasi altro compenso o emolumento, comunque denominato, collegato alla prestazione lavorativa non svolta). Di tutto ciò dovrà essere data comunicazione all'associazione/ufficio del personale affinché sia elaborata l'informazione (assenza ingiustificata) in busta paga.

Cosa succede se viene effettuato il controllo non all'ingresso ed il lavoratore retribuito risulti sprovvisto del GREEN PASS?

Se il controllo è avvenuto all'interno della sede e non al momento dell'accesso, per il lavoratore trovato privo di Green pass in corso di validità si potrà avviare un procedimento disciplinare, in quanto ha violato quanto disposto nel regolamento di cui era a conoscenza.

Inoltre, il datore di lavoro potrà comunicare l'avvenuta violazione anche al Prefetto perché applichi la sanzione pecuniaria amministrativa da 600 a 1.500 euro[vi] in caso di accesso ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso del Green pass.

Cosa succede se viene effettuato il controllo non all'ingresso ed il volontario/tirocinante risulti sprovvisto?

Anche in questo caso il legale rappresentante dell'associazione potrà comunicare tale circostanza al Prefetto ai fini dell'applicazione della possibile sanzione pecuniaria amministrativa da 600 a 1.500 euro[vii].

Cosa succede se il volontario opera all'interno di una organizzazione priva di risorse umane retribuite che non si qualifica, pertanto, come datore di lavoro?

Non si riscontrano disposizioni specifiche al riguardo né indicazioni di prassi ma valorizzando l'aspetto finalistico della norma si ritiene che anche in questo caso l'associazione sia tenuta ad effettuare la verifica del GREEN PASS.

Cosa succede se il lavoratore/volontario opera in strutture residenziali, socioassistenziali e sociosanitarie?

Per quanti operano (collaboratori retribuiti, volontari, tirocinanti) in strutture di ospitalità e di lungodegenza, residenze sanitarie assistite (RSA), hospice, strutture riabilitative e strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti, e comunque in tutte le strutture residenziali di cui all'articolo 44 del DPCM 12 gennaio 2017 e in quelle socio-assistenziali che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilità, è prevista [viii] l'estensione dell'obbligo vaccinale, a meno che non siano esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica. Non è pertanto sufficiente l'esibizione del GREEN PASS.

Cosa bolle in pentola rispetto agli strumenti di verifica del GREEN PASS?

Il Ministero della salute dovrebbe rendere disponibili ai datori di lavoro strumenti che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso del GREEN PASS in corso di validità del personale effettivamente in servizio, di cui sia previsto l'accesso ai luoghi di lavoro. Queste le funzionalità che saranno previste:

- l'utilizzo di un pacchetto di sviluppo per applicazioni (Software Development Kit-SDK), con licenza open source, che consenta di integrare nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, le funzionalità di verifica della Certificazione verde COVID-19, mediante la lettura del QR code;
- per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, sarà possibile una interazione, in modalità asincrona, tra la Piattaforma NoiPA e la PN-DGC per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 in corso di validità;
- per i datori di lavoro pubblici e privati con più di 50 dipendenti, una interazione, in modalità asincrona, tra il Portale istituzionale INPS e la PN-DGC, per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 in corso di validità;
- per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni con almeno 1.000 dipendenti, una interoperabilità applicativa, in modalità asincrona, tra i sistemi informativi di gestione del personale delle amministrazioni pubbliche, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, e la PN-DGC, per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 in corso di validità.

Nel caso in cui, all'esito delle verifiche effettuate con le nuove modalità di verifica, l'interessato non risulti in possesso di una certificazione verde COVID-19 in corso di validità, lo stesso ha diritto di richiedere che la verifica della propria certificazione verde COVID-19 sia nuovamente effettuata al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'applicazione "VerificaC19".

2. Cosa succede se opero all'interno della sede di lavoro di una Pubblica Amministrazione?

I soggetti interessati.

Sono soggetti alle indicazioni fornite con riferimento alle Pubbliche Amministrazioni non solo i lavoratori dipendenti della singola amministrazione, ma anche i collaboratori (volontari e retribuiti) di associazioni[ix] che – a qualsiasi titolo – collaborano con la Pubblica Amministrazione in attività svolte nei locali della stessa Pubblica Amministrazione.

Ad essere esclusi dall'obbligo di verifica del GREEN PASS sono esclusivamente gli utenti e le persone esonerate in base a certificazione medica da esibire.

Con riferimento ai collaboratori esterni alla Pubblica Amministrazione i controlli è previsto che siano doppi, ossia sia a carico della Pubblica Amministrazione che a carico dell'associazione con cui collaborano[x].

A mero titolo esemplificativo possiamo avere operatori – retribuiti e volontari – di associazioni senza scopo di lucro impegnati in:

- a)attività di accoglienza degli utenti all'interno delle strutture ospedaliere in convenzione con la ASL;
- b) operatori sportivi che realizzano corsi di attività fisica adattata in strutture residenziali per anziani gestite dal Comune;
- c)attività di supporto allo studio all'interno delle carceri in convenzione con il Ministero dell'istruzione.

Cosa succede se non ho ancora il certificato verde ma ho già effettuato il tampone/vaccinazione?

Nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento delle certificazioni verdi COVID-19 da parte della piattaforma nazionale DGC, i soggetti interessati possono comunque avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta che attestano o refertano una delle condizioni per il rilascio del GREEN PASS.

Cosa succede se non ho il certificato verde e non mi ritrovo nella situazione di cui sopra?

I soggetti sprovvisti di certificazione verde dovranno essere allontanati dal posto di lavoro. Ciascun giorno di mancato servizio, fino alla esibizione della certificazione verde, è considerato assenza ingiustificata, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative. In nessun caso l'assenza della certificazione verde comporta il licenziamento.

Come viene effettuato il controllo

Il soggetto preposto al controllo è il datore di lavoro, che può delegare questa funzione con atto scritto a specifico personale, preferibilmente con qualifica dirigenziale.

Le linee guida lasciano libero il datore di lavoro di stabilire le modalità attuative. Il controllo potrà avvenire all'accesso, evitando ritardi e code durante le procedure di ingresso, o successivamente, a tappeto o su un campione quotidianamente non inferiore al 20% del personale in servizio, assicurando la rotazione e quindi il controllo di tutto il personale.

Per le verifiche, sarà possibile usare l'applicazione gratuita Verifica C-19. Inoltre, saranno fornite alle amministrazioni applicazioni e piattaforme volte a facilitare il controllo automatizzato, sul modello di quanto avvenuto per scuole e università.

Gestire gli accessi dei collaboratori per evitare assembramenti

Ogni amministrazione, anche al fine di non concentrare un numero eccessivo di personale sulle mansioni di verifica della certificazione verde, dovrà provvedere ad ampliare le fasce di ingresso e di uscita dalle sedi di lavoro del personale alle proprie dipendenze. Sarà quindi consentito il raggiungimento delle sedi di lavoro stesse e l'inizio dell'attività lavorativa in un più ampio arco temporale.

Arsea Comunica n. 104 del 14/10/2021

[i] Ex art. 9 septies DL 52/2021, introdotto dall'art. 2 del DL n. 127/2021

[ii] art. 3 del DL 127/2021

[iii] Art. 9 quinquies, comma 4, del Decreto Legge del 22/04/2021 - N. 52

[iv] In tal senso l'articolo dell'avvocato Guido Scorza pubblicato sul sito <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9696596>

[v] Ex art. 9 – octies del Decreto Legge del 22/04/2021 n. 52 (Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, del D.L. 8 ottobre 2021, n. 139, non ancora convertito in legge).

1. In caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

[vi] comma 9, dell'articolo 9-septies, Decreto Legge del 22/04/2021 n. 52

[vii] comma 9, dell'articolo 9-septies, Decreto Legge del 22/04/2021 n. 52

[viii] Art. 4 bis del Decreto Legge del 01/04/2021 – n. 44

1. Dal 10 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, l'obbligo vaccinale previsto dall'articolo 4, comma 1, si applica altresì a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 1-bis, incluse le strutture semiresidenziali e le strutture che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilità.

2. Le disposizioni del comma 1 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.

3. I responsabili delle strutture di cui all'articolo 1-bis, incluse le strutture semiresidenziali e le strutture che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilità, e i datori di lavoro dei soggetti che, a qualunque titolo, svolgono nelle predette strutture attività lavorativa sulla base di contratti esterni assicurano il rispetto dell'obbligo di cui al comma 1 del presente articolo. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 17-bis del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per la finalità di cui al primo periodo del presente comma i responsabili e i datori di lavoro possono verificare l'adempimento dell'obbligo acquisendo le informazioni necessarie secondo le modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato di concerto con i Ministri della salute, per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e dell'economia e delle finanze, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

4. Agli esercenti le professioni sanitarie e agli operatori di interesse sanitario nonché ai lavoratori dipendenti delle strutture di cui all'articolo 1-bis, incluse le strutture semiresidenziali e le strutture che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilità, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, a eccezione del comma 8. La sospensione della prestazione lavorativa comporta che non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato, e mantiene efficacia fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 10.

5. L'accesso alle strutture di cui all'articolo 1-bis, incluse le strutture semiresidenziali e le strutture che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilità, in violazione delle disposizioni del comma 1 del presente articolo nonché la violazione delle disposizioni del primo periodo del comma 3 del presente articolo sono sanzionati ai sensi dell'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.

[ix]art. 1. Comma 2, del DL 127/2021

[x] Art. 9 quinquies, comma 4, del Decreto Legge del 22/04/2021 - N. 52

Lo staff di Arsea