



Green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro
Ultime novità normative e interpretative e azioni di
Confindustria

Nota di Aggiornamento

26 ottobre 2021

Il 15 ottobre 2021 è entrato in operatività l'obbligo di certificazione verde COVID-19, c.d. *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro di cui all'art. 9-*septies* del DL n. 52/2021.

Sul tema, sono di recente intervenute alcune novità normative e interpretative che, nel fare seguito alle segnalazioni di Confindustria, hanno introdotto importanti semplificazioni alle attività di controllo e risolto diverse problematiche di carattere operativo.

Il riferimento è, in particolare, a:

- il **DL n. 139/2021**, che ha recepito l'interpretazione di Confindustria in ordine alla c.d. **comunicazione preventiva** del lavoratore di mancato possesso del *green pass* su richiesta dal datore di lavoro per ragioni organizzative.

Ai sensi della nuova norma, in caso di richiesta 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 agli artt. 9-*quinquies*, co. 6 (lavoro pubblico) e 9-*septies*, co. 6 (lavoro privato) del DL n. 52/2021 con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

La nuova norma conferma che la *ratio* dell'obbligo di *green pass* per i lavoratori è di rafforzare la sicurezza nei luoghi di lavoro e di sostenere - e non già rallentare - le attività imprenditoriali. Pertanto, la norma chiarisce che il nuovo sistema di controlli *green pass* non investe le prerogative organizzative del datore di lavoro, che è infatti legittimato - senza dubbio alcuno - a richiedere ai lavoratori di comunicare preventivamente il mancato possesso del *green pass*.

La richiesta del datore di lavoro può intendersi formulata sia nell'ambito della procedura aziendale, in base alla quale la comunicazione preventiva costituisce una fase del processo di controllo implementato dal datore di lavoro tenendo conto delle proprie specifiche esigenze organizzative "ordinarie", sia all'occorrenza, qualora sopravvenga una nuova esigenza organizzativa.

In ogni caso, rimane in capo al datore di lavoro l'obbligo di controllare i lavoratori che non abbiano effettuato la comunicazione preventiva e che accedono ai luoghi di lavoro;

- il **DPCM 12 ottobre 2021**, di modifica del DPCM 17 giugno 2021, che ha risolto la questione di: **i)** controlli da remoto, attraverso la consultazione del Portale istituzionale INPS, integrato con la Piattaforma nazionale-DGC, che consente di controllare i lavoratori che non accedono ai locali aziendali; **ii)** l'integrazione del sistema di verifica dei *green pass* con i sistemi di controllo già utilizzati dai datori di lavoro (es. sistemi di rilevazione delle presenze e della temperatura). Inoltre, il nuovo DPCM ha chiarito la **tipologia di documentazione utilizzabile ai fini delle verifiche**, prevedendo anche l'esibizione 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 attestino o refertino l'avvenuta vaccinazione, la guarigione dal COVID-19 o l'esito negativo di un test effettuato nelle precedenti 48/72 ore. Rispetto al **certificato** di vaccinazione e, in particolare, **di somministrazione della prima dose di vaccino**, ai sensi dell'art. 9, co. 3 del DL n. 52/2021 e delle FAQ governative, (salvi i casi di vaccinazione post guarigione, per i quali il *green pass* è valido dal giorno della somministrazione) essa **avrà efficacia di *green pass* decorsi 15 giorni dalla somministrazione**. Infine, il nuovo DPCM ha circoscritto le attività di trattamento dati personali consentite all'esito dei controlli, limitandole a quelle strettamente

necessarie all'adozione delle misure di cui all'art. 9-septies, commi 6 e seguenti del DL n. 52/2021 e, quindi, alla sola realizzazione delle attività conseguenti a un controllo del *green pass* con esito negativo (es. assenza ingiustificata, sanzioni disciplinari, redazione del verbale di accertamento e contestazione della violazione, trasmissione degli atti al Prefetto);

- la **Circolare 14 ottobre 2021 del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e del Ministero della Salute**, che è intervenuta sulla questione degli autotrasportatori provenienti dall'estero che non siano in possesso di un *green pass* valido. Sul punto, la Circolare ha chiarito che, gli equipaggi dei mezzi di trasporto provenienti dall'estero, che non siano in possesso di una delle certificazioni verdi COVID-19 (o di altre certificazioni per vaccinazioni riconosciute dall'EMA o di vaccinazioni riconosciute equivalenti con circolare del Ministero della salute), è consentito esclusivamente l'accesso ai luoghi deputati alle operazioni di carico/scarico delle merci, a condizione che dette operazioni vengano effettuate da altro personale. Inoltre, la Circolare ha precisato che, all'ingresso nel territorio nazionale degli autotrasportatori provenienti dall'estero continua ad applicarsi l'art. 51, co. 7, lett. a) del DPCM 2 marzo 2021, recante la deroga all'obbligo di *green pass* e/o di quarantena (con tampone) per l'equipaggio dei mezzi di trasporto che fa ingresso in Italia;
- le **FAQ** pubblicate sul sito della Presidenza del Consiglio dei Ministri (<https://www.governo.it/it/articolo/green-pass-faq-sui-dpcm-firmati-dal-presidente-draghi/18223>) e la Piattaforma *green pass* (<https://www.dgc.gov.it/web/faq.html>).

Confindustria ha chiesto chiarimenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri in merito alla **FAQ n. 12**, che ha generato dubbi nel Sistema in ordine al **comportamento da tenere in caso di verifica del *green pass* all'interno dell'azienda con esito negativo**.

La domanda posta nella FAQ è relativa all'interrogativo se il *green pass* rilasciato in seguito all'effettuazione di un tampone debba essere valido per tutta la durata dell'orario lavorativo.

La risposta del Governo è negativa, posto che *“il green pass deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l'orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore”*.

L'obbligo di possesso ed esibizione a richiesta del *green pass* in corso di validità è disposto dalla legge “ai fini dell'accesso nel luogo di lavoro” (DL n. 52/2021, art. 9-septies, commi 1, 6 e 8), per cui la Presidenza del Consiglio ha valorizzato tale aspetto formale e non la tutela sostanziale derivante dalla presenza in azienda di un lavoratore privo di *green pass* al momento del controllo.

La conseguenza è che **i controlli a campione predisposti all'interno dei luoghi di lavoro potranno continuare a essere effettuati, tuttavia, il lavoratore trovato sprovvisto di *green pass* in corso di validità all'interno del luogo di lavoro, per evitare la sanzione, potrà dimostrare – attraverso la presentazione della data e ora di scadenza evidenziata nel *green pass* - che, al momento dell'accesso in quel luogo di lavoro, era in possesso di una certificazione valida, andando così esente da ogni tipo di sanzione (sia contrattuale, che amministrativa).**

Anche alla luce dell'impostazione di cui alla FAQ n. 12, Confindustria ha richiesto al Ministero dell'interno un **orientamento uniforme sulla trasmissione al Prefetto degli atti delle violazioni all'obbligo di green pass accertate in azienda.**

Infatti, alcune Associazioni del Sistema hanno segnalato la diffusione da parte delle Prefetture locali di *form* di verbali di accertamento, contestazione e notificazione della predetta violazione, in virtù dei quali ai Soggetti incaricati dei controlli dalle imprese competerebbero attività inerenti allo svolgimento del procedimento sanzionatorio ulteriori rispetto a quelle espressamente previste dalla normativa. Il riferimento è, in particolare, alla fase del pagamento della sanzione in misura ridotta, che il Soggetto incaricato dell'impresa dovrebbe gestire, ricevendo la comunicazione del trasgressore in ordine all'avvenuto pagamento e trasmettendo alla Prefettura gli atti conseguenti al perfezionamento o meno dello stesso. Pertanto, **Confindustria ha sollecitato un indirizzo centrale volto a razionalizzare le attività con risvolti pubblicistici impropriamente posti a carico dei datori di lavoro e dei loro incaricati, al fine di riportarle a quelle originarie di accertamento e mera contestazione del mancato possesso del green pass in corso di validità, nonché di trasmissione degli atti al Prefetto.**

Infine, Confindustria ha confermato al Sistema la propria **interpretazione circa l'effetto della assenza ingiustificata per mancanza del green pass rispetto alla successiva certificazione di malattia o richiesta di permessi, ferie, etc.**

Le linee guida per il pubblico impiego sostengono, infatti, una tesi contrastante con quella, sostenuta da Confindustria (ma anche da eminenti autori), secondo la quale l'assenza ingiustificata permane tale fino alla presentazione del *green pass* (cfr. art. 3, co. 6 del DL n.127/2021) e, pertanto, "prevale" su altri "titoli", intervenuti successivamente, che giustificerebbero l'assenza stessa.

Confindustria ha, quindi, ritenuto di confermare espressamente la propria posizione in quanto la legge appare chiara nel disporre che "*per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato*".