

## **Green Pass: alcuni consigli non scontati sui controlli dei datori di lavoro privati**

13 Ottobre 2021  
Antonio Zama

Cerchiamo di fare ordine esponendo punto per punto alcuni aspetti essenziali dei controlli.

**Non** ci occupiamo per ora del tema delle app e dei software che sono e saranno messi a disposizione. In questa fase si potrà utilizzare l'App VerificaC19.

**In calce riportiamo la norma di riferimento: articolo 9-septies del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52 convertito in legge, con modificazioni, dall'[art. 1, comma 1, L. 17 giugno 2021, n. 87](#).**

### **Le misure organizzative sul Green Pass: non basta fare i controlli**

Il datore di lavoro deve prevedere misure organizzative, altrimenti rischia la sanzione amministrativa da euro 400,00 a euro 1.000,00 (raddoppiabile in caso di reiterazione) **per il solo fatto di non averle previste.**

**Il consiglio è di prevedere un documento (regolamento/linee operative) che disciplini almeno le modalità dei controlli sul Green Pass.** Sbaglia chi pensa di dedicarsi alla sostanza lasciando perdere la forma. In Italia non funziona così.

Limitiamoci alle vecchie regole: **chi, come, quando, cosa, perché.**

### **Chi fa i controlli sul Green Pass: occorre l'incarico formale**

Chi fa i controlli sul possesso di valido Green Pass deve essere appositamente incaricato/autorizzato. Anche in questo caso è necessario – lo dice l'ultimo DPCM (ma lo immaginavamo già prima) – **un atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica.**

Circolano numerosi modelli al limite del delirio burocratico: purtroppo contribuiamo tutti ad aumentare questa follia. Il consiglio è di limitarsi a **poche essenziali istruzioni**, eventualmente rinviando a quanto previsto dal documento con il regolamento.

**Se un titolare di una piccola impresa effettua personalmente i controlli è consigliabile che ciò sia previsto nel documento con le misure organizzative.**

### **Green Pass: quali altri documenti sono previsti**

Oltre al regolamento e alla lettera di incarico, è necessario rendere una breve **informativa sul trattamento dei dati in conformità al GDPR 679/2018**. L'informativa potrà essere essenziale riferendosi solo allo specifico trattamento dei dati da controllo del Green Pass.

Consiglio di inviare l'informativa al personale via email, di pubblicarla nelle aree ad accesso pubblico del server aziendale, di affiggerla nelle bacheche e prima dell'accesso al luogo del controllo e di metterla a disposizione in copia nella reception.

L'ultimo DPCM ci ricorda che *“L'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari all'applicazione delle misure previste dagli articoli 9-ter ai commi 2 e 5, 9-quinquies, commi 6 e ss., e 9-septies, commi 6 e ss.”*.

Cioè?

Anche su questo punto sono circolate diverse opinioni. Si può cercare di minimizzare il trattamento utilizzando il numero di matricola del personale, oppure, al massimo, nome e cognome, data e ora del controllo. Ma questo potrebbe ragionevolmente essere riferito solo ai controlli a campione non ai controlli all'ingresso effettuati giornalmente. Fermo restando naturalmente che il lavoratore privo di Green Pass (s'intende valido, con spunta verde o azzurra) sarà considerato come sappiamo assente ingiustificato e pertanto l'ufficio personale o il consulente del lavoro dovrà essere opportunamente informato.

## **Green Pass: controlli per turni e trasferte**

Attenzione perché può sorgere confusione tra settore pubblico e privato.

L'articolo 8-octies del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52 prevede che *“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”*.

**Il consiglio è di prevedere nel regolamento un termine ragionevole per la comunicazione di assenza di Green Pass prima della trasferta o del turno di lavoro.**

9-septies del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52 convertito in legge, con modificazioni, dall'[art. 1, comma 1, L. 17 giugno 2021, n. 87](#).

1. Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli [articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 maggio 2021, n. 76](#).

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 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.

4. **I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2.** Per i lavoratori di cui al comma 2 la verifica sul rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, oltre che dai soggetti di cui al primo periodo, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro.
5. **I datori di lavoro di cui al comma 1, definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione,** prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.
6. I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.
7. Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.
8. L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, è punito con la sanzione di cui al comma 9 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.
9. **In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 o di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto,** nonché per la violazione di cui al comma 8, si applica l'[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](#). Per le violazioni di cui al comma 8, la sanzione amministrativa prevista dal comma [1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020](#) è stabilita in euro da 600 a 1.500.
10. Le sanzioni di cui al comma 9 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

**TAG:** *green pass, datore di Lavoro, dipendenti, privato*

---

### **Avvertenza**

*La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre*

*copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.*