

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 4 ottobre 2021, n. 34*

Il **decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127** fa obbligo ai datori di lavoro pubblici e privati di verificare il regolare possesso delle Certificazioni Verdi (*Green Pass*) per l'accesso al luogo di lavoro.

L'obbligo sussiste a far data dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, attualmente previsto come termine per la cessazione dello stato di emergenza determinato dalla pandemia da Covid-19 Sars-Cov2.

Il d.l. n. 127/2021 obbliga chi svolge un'attività lavorativa nel settore privato a dimostrare documentalmente il possesso della Certificazione Verde (*Green Pass*), esibendola su richiesta, per poter accedere al luogo di lavoro e cioè al luogo in cui è svolta l'attività lavorativa.

Dopo una sintetica analisi degli obblighi, delle conseguenze e delle sanzioni, negli ultimi tre paragrafi del presente contributo si forniscono i *fac-simile* per la redazione della procedura aziendale, nonché per la designazione degli incaricati del controllo e per l'informativa agli stessi.

### **Soggetti obbligati al possesso del *Green Pass***

Più specificamente il d.l. n. 127/2021 individua come soggetti obbligati al possesso e all'esibizione della Certificazione Verde (*Green Pass*) la generalità dei lavoratori subordinati, autonomi, in formazione e volontari.

La norma, in effetti, estende l'obbligo così generalizzato a tutti coloro che svolgono un'attività lavorativa nel settore privato, specificamente si rivolge a chiunque svolge, "a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato", in tutti i casi in cui al fine di poter svolgere la propria attività di lavoro, di formazione o di volontariato devono accedere (anche temporaneamente ed occasionalmente) al luogo di lavoro, sia in forza di contratti diretti con il datore di lavoro, sia "sulla base di contratti esterni" (di appalto, di somministrazione di lavoro, di fornitura, ma pure di accordi di distacco interno o transnazionale).

Nel d.l. n. 127/2021, pertanto, si rinviene un testo normativo formulato in modo da assicurare la più ampia estensione materialmente possibile dell'obbligo di verifica del possesso di *Green Pass*.

La norma identifica, infatti, i soggetti obbligati con riferimento a ogni tipologia di "lavoratore", prescindendo del tutto dal tipo di contratto individuale in forza del quale lo stesso si trova a rendere la propria prestazione nei confronti dell'imprenditore, datore di lavoro privato, chiamato a verificare l'osservanza dell'obbligo legale.

Ne consegue, a solo titolo di esempio, che sono ricompresi nell'obbligo non soltanto la generalità dei dipendenti assunti direttamente dall'impresa e dei collaboratori autonomi della stessa, ma anche i dipendenti dell'appaltatore (che svolgono la propria attività presso i locali dell'azienda committente), i lavoratori distaccati, i lavoratori somministrati (all'impresa utilizzatrice da un'Agenzia di somministrazione di lavoro), così pure i tirocinanti e gli stagisti, ma anche gli agenti (che accedono ai locali dell'impresa preponente) e il consulente del lavoro o il dottore commercialista (che hanno l'esigenza di recarsi presso gli uffici dell'impresa cliente, anche per presenziare a una ispezione del lavoro o a una verifica fiscale), così pure l'amministratore e i soci lavoratori dell'azienda.

Secondo le FAQ rese disponibili dal Governo (<https://www.dgc.gov.it/web/faq.html>) anche il lavoratore domestico (colf, badante, *baby-sitter*) soggetto al controllo, mentre chi lavora sempre in *smart working* non è tenuto a possedere ed esibire il *Green Pass*. Tuttavia, le FAQ precisano che "in

ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di *Green Pass*". D'altro canto, nella modalità agile il lavoratore è generalmente libero di scegliere il luogo dove operare e seppure tale lavoro venga spesso svolto all'interno delle mura domestiche, quindi non soggetto alle restrizioni imposte dai *Protocolli di regolamentazione condivisa* rinnovati il 6 aprile 2021, ma esso può essere svolto anche in locali condivisi in *coworking* dove i lavoratori in modalità agile possono interagire con altre persone, in tal caso si renderà necessario attivare il controllo del *Green Pass*, facilmente assolvibile mediante l'invio del QR-code all'incaricato del controllo.

Inoltre, sempre secondo le FAQ governative anche il titolare dell'azienda che lavora in essa deve essere controllato dal soggetto designato e incaricato per i controlli. Quanto ai liberi professionisti le FAQ affermano espressamente: *"Il libero professionista quando accede nei luoghi di lavoro pubblici o privati per lo svolgimento della propria attività lavorativa viene controllato dai soggetti previsti"*.

### *Soggetti esentati*

D'altra parte, il d.l. n. 127/2021 esonera dall'obbligo di possedere e di esibire il *Green Pass* tutti coloro che sono *"esenti dalla campagna vaccinale"*, sulla scorta di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con Circolare del Ministero della Salute n. 35309 del 4 agosto 2021, vale a dire dai Medici dei Servizi vaccinali delle Aziende e dei Servizi Sanitari Regionali, dai Medici di Medicina Generale o dai Pediatri di Libera Scelta che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione nazionale anti-SARS-CoV-2.

Le certificazioni mediche degli esentati devono contenere:

- i dati anagrafici identificativi dell'interessato;
- la specifica dicitura: "soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l'accesso ai servizi e attività di cui all'art. 3, comma 1, del decreto-legge 23 luglio 2021, n 105";
- la data di fine di validità della certificazione ("certificazione valida fino al ...");

- dati che individuano specificamente il Servizio vaccinale in cui opera il Medico vaccinatore ovvero l’Azienda o il Servizio Sanitario Regionale presso cui opera il Medico di medicina generale o il pediatra di libera scelta che redige il certificato;
- timbro e firma del medico certificatore (apposti anche in modalità digitale);
- numero di iscrizione all’ordine o codice fiscale del medico certificatore.

### **Obblighi per l’imprenditore**

Il datore di lavoro è obbligato a effettuare i controlli richiesti dal Legislatore in forza del d.l. n. 127/2021 e conseguentemente di indicare come tali controlli devono essere effettuati in azienda e da chi.

In effetti gli imprenditori devono verificare il rispetto dall’obbligo di possedere e di esibire il *Green Pass* in capo alla generalità dei lavoratori, nel senso ampio sopra indicato, dovendo pertanto individuare entro il 15 ottobre 2021 le modalità operative per organizzare in concreto le verifiche in azienda.

Occorre quindi, entro la data di avvio dei controlli obbligatori:

- realizzare e diffondere a tutti gli interessati una specifica “procedura aziendale”, la quale contiene e definisce le modalità operative per l’effettuazione delle verifiche, tenendo conto delle peculiarità della singola realtà aziendale, ma anche in ragione delle specifiche caratteristiche dell’organizzazione del lavoro, dei processi produttivi e dei *layout* aziendali, per cui le procedure possono essere differenziate anche in base ai flussi di ingresso in azienda (variabili nel rispetto della flessibilità in entrata e in uscita prevista dai *Protocolli di regolamentazione condivisa* allo scopo di evitare assembramenti; secondo le FAQ, infatti, “*il Green Pass non fa venir meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti*”), ovvero in ragione delle condizioni di svolgimento delle mansioni assegnate alla generalità o a particolari categorie di lavoratori;
- designare e comunicare a tutti gli interessati i soggetti “incaricati del controllo”, gli unici

autorizzati ad effettuare i controlli (detti anche “verificatori”).

### *Lavoratori che operano presso terzi*

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 lavoro sono controllati esclusivamente dagli incaricati del proprio datore di lavoro: qui l’esempio può riguardare i tecnici delle società di fornitura o di gestione delle utenze domestiche (gas, luce, acqua, telefono, internet) che si recano presso una abitazione (secondo le FAQ del Governo rimane facoltà delle famiglie chiedere comunque l’esibizione del *Green Pass*), ma anche i *riders* addetti alle consegne a domicilio (le FAQ precisano, infatti: “*ai rider non va chiesto il Green Pass, (...) a verificarne il possesso saranno i vertici delle loro aziende nel caso in cui questi lavoratori debbano recarsi in un luogo per svolgere la loro attività*”).

### **Luogo di lavoro**

Il d.l. n. 127/2021 non amplia soltanto il concetto di “lavoratore”, ma anche quello di “luogo di lavoro”. La norma, infatti, 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.

S'intende, tuttavia, che il luogo di lavoro così estensivamente considerato deve essere in ogni caso idoneo, anche solo potenzialmente, a porre il lavoratore da controllare in contatto con altri lavoratori nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa.

In questa prospettiva sembra non doversi considerare luogo di lavoro, ai fini del controllo richiesto dal d.l. n. 127/2021, l'abitazione disabitata presso cui si rechi un tecnico del servizio idrico per verifiche all'impianto, al contrario va considerato 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.

### **Organizzare ed effettuare i controlli**

Nel contesto della "procedura aziendale" vanno specificamente delineate le modalità di espletamento dell'incarico di verifica e di controllo da parte dei designati, con riguardo all'accertamento delle violazioni rispetto agli obblighi sanciti dal d.l. n. 127/2021.

In particolare, il datore di lavoro deve individuare *"con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi"*. Ne deriva che il datore di lavoro deve designare e delegare con apposito atto scritto uno o più incaricati delle attività di verifica e di controllo, avendo ampia facoltà di scelta circa il lavoratore da individuare, potendo eventualmente privilegiare soggetti che per le funzioni svolte nell'organizzazione aziendale del lavoro possono più agevolmente assicurare i controlli, si pensi ai responsabili di reparto, di produzione, ai capi ufficio, ai *team leader*.

Appare meno condivisibile, invece, il coinvolgimento, quali incaricati dei controlli *Green Pass*, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e degli Addetti alla sicurezza, i quali potrebbero essere distolti dai loro compiti così come delineati dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), stante l'esigenza dei controlli si ritiene a cadenza quotidiana.

Quanto alle modalità di svolgimento dei controlli, il d.l. n. 127/2021 stabilisce che essi devono essere effettuati *“prioritariamente, ove possibile, (...) al momento dell’accesso ai luoghi di lavoro”*, prevedendo tuttavia che le verifiche possono essere svolte anche *“a campione”*.

Ne consegue che la modalità ordinaria per effettuare i controlli consiste nella verifica del possesso di una Certificazione Verde (*Green Pass*) valida all’ingresso del luogo di lavoro, ma la norma consente di effettuare la verifica anche dopo l’accesso dei lavoratori in azienda, pertanto durante lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Rispetto alla campionatura non si ritiene che la facoltà di effettuare i controlli anche a campione, riconosciuta dal d.l. n. 127/2021, permetta di evitare una verifica giornaliera, stante la finalità della norma, mentre appare legittimo individuare criteri di selezione che possano riguardare il momento dell’ingresso in azienda (ad es. uno ogni tre), oppure la quantità complessiva dei lavoratori che si recano al lavoro (ad es. almeno il 50%) o ancora le diverse collocazioni nell’organizzazione aziendale (ad es. due lavoratori per ogni reparto/ufficio/team).

Per quanto attiene agli strumenti che possono essere affidati agli incaricati delle verifiche per effettuare i controlli, il d.l. n. 127/2021 richiama quelli previsti dal DPCM 17 giugno 2021, per cui deve essere utilizzata l’applicazione *“VerificaC19”*, attraverso la quale si può constatare il possesso e la validità del *Green Pass*, in base alla immediata lettura del QR Code.

L’incaricato del controllo potrebbe richiedere al lavoratore verificato di esibire un documento di identità allo scopo di accertare l’effettiva corrispondenza dei dati anagrafici con quelli visualizzati dall’App *“VerificaC19”*, ma senza annotare alcun dato e senza effettuare fotografie, scansioni o fotocopie dei documenti.

Secondo le FAQ del Governo, infatti, *“al momento non sono previste piattaforme”* dedicate (*“se ne potrà verificare in seguito la realizzabilità da un punto di vista tecnico ed eventualmente modificare il DPCM che disciplina le modalità di verifica”*).

## **Conseguenze per il lavoratore che non esibisce il *Green Pass***

Qualora il lavoratore subordinato non risulti in possesso del *Green Pass* o comunque non sia in grado di esibirne uno in corso di validità, le conseguenze sono differenti a seconda delle dimensioni aziendali:

- *aziende che occupano da 15 dipendenti in su*: opera l'assenza ingiustificata con sospensione della retribuzione e di qualsiasi altro compenso comunque denominato, in base alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ma senza conseguenze disciplinari;

- *aziende che occupano fino a 14 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 sospensione temporanea del rapporto di lavoro non subordinato, valutando le singole situazioni caso per caso. Si ritiene necessariamente da sospendere temporaneamente il contratto con il quale l'imprenditore individuale si reca in azienda per un incarico di manutenzione continuativa di strutture, impianti o macchinari.

## **Accertamento e contestazione delle violazioni**

Il d.l. n. 127/2021 stabilisce che gli incaricati dei controlli sono tenuti all'accertamento e alla contestazione delle violazioni, nonché a trasmettere al Prefetto competente per territorio gli atti relativi alle violazioni riscontrate.

In attesa della conversione in legge del decreto e degli attesi chiarimenti amministrativi, sembra di



poter ritenere, anche alla luce della legge 24 novembre 1981, n. 689 che governa il sistema sanzionatorio in materia di illeciti amministrativi, che i soggetti incaricati dal datore di lavoro sono tenuti ad accertare, ma non a contestare, le violazioni accertate.

A questo fine si potrà chiedere legittimamente all'incaricato del controllo di compilare un modello di "Processo Verbale di Constatazione" 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.

La contestazione/notificazione dell'illecito amministrativo (ai sensi dell'art. 14 della legge n. 689/1981), con la relativa irrogazione delle sanzioni applicabili, spetta, infatti, esclusivamente al Prefetto al quale l'incaricato dei controlli è obbligato a trasmettere gli atti dell'accertamento, con le modalità che verranno definite dal Ministero dell'Interno.

### **Sanzioni per il lavoratore che viola gli obblighi**

A fronte della possibilità di operare controlli a campione, può accadere che un lavoratore si rechi comunque al lavoro in mancanza di valido *Green Pass* o che non lo esibisca (eventualmente anche ove ne sia in possesso, ma rifiuti di esibirlo).

In tal caso se con controllo successivo viene accertato che il lavoratore non è in grado di esibire una Certificazione Verde in corso di validità, il lavoratore è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 600 a euro 1.500 che viene irrogata dal Prefetto competente territorialmente, prevista dall'art. 9-septies, comma 9, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, peraltro, stante la struttura di rinvio della norma sanzionatoria, deve ritenersi che la sanzione si raddoppia in caso di violazioni reiterate (da 1.200 euro a 3.000 euro).

Inoltre, il lavoratore sarà allontanato dal luogo di lavoro, assente ingiustificato o sospeso a seconda delle dimensioni aziendali, in ogni caso privo di retribuzione, ma potrà essere destinatario anche delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva applicata in azienda.

Rimangono ferme le eventuali violazioni penali accertate agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro dal D.Lgs. n. 81/2008.

### **Sanzioni per il datore di lavoro inadempiente**

Anche i datori di lavoro che violano gli obblighi imposti dal d.l. n. 127/2021 sono soggetti a specifiche sanzioni amministrative a norma dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge n. 19/2020, convertito dalla legge n. 35/2020.

In particolare, 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.

Anche per il datore di lavoro, peraltro, rimangono ferme le eventuali violazioni penali che vengano accertate dagli organismi di vigilanza rispetto agli obblighi di sicurezza sul lavoro sanciti dal D.Lgs. n. 81/2008.

Va precisato, peraltro, che secondo le FAQ del Governo, le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale non incorrono in sanzioni qualora durante un controllo degli organismi di vigilanza istituzionali dovesse essere riscontrata la presenza di lavoratori privi di *Green Pass*, se i controlli sono stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi in base alle previsioni del decreto-legge n. 127/2021, vale a dire adottando e attuando una apposita procedura organizzativa per le verifiche, che fa venir meno la responsabilità del datore di lavoro.

### **Procedure organizzative per le verifiche**

Con la finalità specifica di fornire ai datori di lavoro privati una sorta di utile *vademecum* per gli adempimenti imposti dal d.l. n. 127/2021, così come più sopra sinteticamente esposti, nell'attesa di specifiche indicazioni da parte delle Istituzioni competenti, si propone anzitutto un **documento**<sup>1</sup> contenente, con esposizione essenziale e per quanto possibile sintetica, redatte con la chiarezza richiesta dall'essere destinata a informare tutto il personale e tutti gli assoggettati agli obblighi di legge, le procedure organizzative necessarie per effettuare in modo compiuto e aderente al dettato normativo la verifica del possesso del *green pass* per l'accesso nei luoghi di lavoro. Il documento andrà trasposto carta intestata della singola azienda e reso noto, mediante la massima diffusione concretamente possibile nel contesto aziendale, a tutti gli interessati.

#### **Marco Assenti**

Responsabile Area Lavoro Confprofessioni Marche

Consulente del Lavoro in Ascoli Piceno

 [@AssentiMarco](https://twitter.com/AssentiMarco)

#### **Pierluigi Rausei**

Direttore di "ADAPT professional series"

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (\*)

 @RauseiP

<sup>1</sup> Si precisa che nel documento allegato oltre a una proposta di Procedura Organizzativa vi sono anche i fac simile per la designazione dell'incaricato dei controlli e dell'informativa allo stesso.

*(\*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*