PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4987 di Giovedì 29 luglio 2021

Green pass: quali risvolti per i datori di lavoro?

Le problematiche di natura operativa: come gestire le attività di controllo del green pass? Il covid manager deve ricevere una formazione? In quali attività è obbligatorio il green pass?

Un datore di lavoro può chiedere al proprio dipendente se è vaccinato? Un ristoratore deve avere il Green Pass? Come gestire le attività che la norma prevede quali destinatari dell'obbligo di esibizione?

A questi e ad altri interrogativi frequenti in questi giorni risponde la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con l'approfondimento del 27 luglio 2021 con cui vengono analizzate le norme, sollevate le criticità e offerti accorgimenti operativi. L'entrata a regime del c.d. Green pass sta alimentando un ampio dibattito politico e sociale che fonda i suoi presupposti sulle numerose contraddizioni che emergono in questo particolare periodo storico. La pandemia non può che essere affrontati con una situazione di immunità generalizzata, ma su come arrivarci si dividono le idee. La Fondazione Studi cerca di fare chiarezza su un tema di strettissima attualità.

Pubblichiamo un estratto con la seconda parte del documento che presenta le problematiche di natura operativa:

- Come gestire le attività di controllo del green pass di coloro che accedono ai locali aziendali
- Lavoratori preposti al controllo del Green pass e la figura del "Covid manager"
- Attività per cui è richiesto il green pass e lavoratori dipendenti: quale rapporto?

Il documento integrale è disponibile in fondo all'articolo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0693] ?#>

Come gestire le attività di controllo del green pass di coloro che accedono ai locali aziendali

A. Come effettuare i controlli del Green pass?

Le modalità di controllo della carta "verde" sono previste dal DPCM del 17 giugno 2021 all'art.13, come espressamente richiamato dal D.L. n. 105 del 23 luglio 2021. La verifica delle certificazioni verdi Covid-19 è effettuata mediante la lettura del QR-code, utilizzando esclusivamente l'applicazione "VerificaC19", che consente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione. In base alle previsioni del comma 4 di tale articolo, l'intestatario del pass dovrà presentare idoneo documento di identità, su richiesta del soggetto addetto alla verifica.

B. È possibile richiedere da parte del verificatore una copia del pass da archiviare?

No. Il DPCM del 17 giugno 2021 all'art. 13 prevede che il controllo sia consentito tramite applicazione "VerificaC19", che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato APPROFONDIMENTO pag 8 l'emissione. Il comma 5 del menzionato art. 13 precisa, inoltre, che "l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma".

Pertanto, come deve procedere il titolare dell'attività od il suo delegato per dimostrare l'avvenuto controllo?

Sarà sufficiente scaricare l'applicazione "VerificaC19" su un dispositivo dedicato all'ingresso del locale, anche privo di connessione internet (l'applicazione non necessita della connessione).

C. Come trattare i dati relativi al Green pass ai fini privacy?

Non è previsto alcun trattamento dati ai fini privacy, così come stabilito dal comma 5 dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021. Inoltre il Garante della Privacy, nel commento allo schema del DPCM, pubblicato il 9 giugno 2021, afferma che "tale app consente al verificatore di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'interessato, senza rendere visibili al verificatore le informazioni che hanno determinato l'emissione della certificazione (guarigione, vaccinazione o esito negativo del test molecolare/antigenico rapido) e senza conservare i dati relativi alla medesima oggetto di verifica. Inoltre, è previsto che tale app effettui le predette operazioni, unicamente sul dispositivo del verificatore, anche senza una connessione dati (in modalità offline), procedendo contestualmente alla verifica dell'eventuale presenza dell'identificativo univoco della certificazione nelle liste delle certificazioni revocate (c.d. revocation list). Tali liste sono scaricate periodicamente dalla Piattaforma nazionale-DGC e includono anche quelle degli altri Stati membri acquisite tramite il gateway europeo".

D. Qualsiasi lavoratore potrà richiedere il Green pass ai clienti? È necessaria una nomina e/o una relativa attività di formazione/informazione specifica?

Non tutti i lavoratori possono richiede il Green pass agli utenti, ma soltanto coloro che sono stati nominati in maniera formale dal datore di lavoro. L'art. 13, comma APPROFONDIMENTO pag 9 4, infatti precisa che "i soggetti delegati [...] sono incaricati con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica". Questo implica pertanto che la nomina dovrà essere corredata delle informazioni gestionali per la corretta supervisione dell'ingresso degli utenti, nel rispetto delle disposizioni vigenti. La consegna di tale informativa potrebbe inoltre essere accompagnata da un'attività di formazione a carattere pratico.

E. Chi sarà preposto ai controlli in relazione al rispetto delle nuove disposizioni in materia di Green pass?

L'art. 13, comma 6, del DPCM 17 giugno 2021 prevede che "il controllo relativo alla corretta esecuzione delle verifiche di cui al presente articolo è svolto dai soggetti di cui all'art. 4, comma 9, del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35." Sarà pertanto il Prefetto, informando preventivamente il Ministro dell'Interno, ad assicurare l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di Polizia e, ove occorra, delle Forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali. Al personale delle Forze armate impiegato, previo provvedimento del Prefetto competente, per assicurare l'esecuzione delle misure di contenimento di cui agli articoli 1 e 2, è attribuita la qualifica di agente di pubblica sicurezza.

Lavoratori preposti al controllo del Green pass e la figura del "Covid manager"

Il Covid manager è quella figura posta al controllo delle norme Covid-19 in ambiente di lavoro: negli scorsi mesi si è parlato spesso di questa figura in relazione alla ripresa delle cerimonie. In particolare, la sua attività è prevista nell'organizzazione di matrimoni e cerimonie dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 106:2021 (ratificata dall'UNI il 11/5/21) ma non è stata poi resa obbligatoria dal Comitato Tecnico Scientifico. Parliamo tuttavia di una figura relativamente nuova, in quanto già presente in alcuni settori, fra cui le scuole e le residenze sociosanitarie assistenziali; un referente "ad hoc" per verificare il rispetto di documenti, autorizzazioni e normative riguardo il Coronavirus.

Non siamo nuovi a questa figura, introdotta nel contesto pandemico già nel 2020 con un'ordinanza prima di Regione Veneto e successivamente di Regione Lombardia. La Regione Veneto ha pubblicato nel mese di aprile 2020 il "Manuale per la riapertura delle attività produttive" con lo scopo di fornire istruzioni pratiche per consentire la riapertura delle attività economiche dopo il periodo di lockdown nazionale. Nel manuale, per la prima volta a livello nazionale, viene indicata la figura del Referente Unico Covid o Covid manager con compiti di coordinamento per l'applicazione delle misure anticontagio in azienda.

Nello specifico il documento afferma: "premesso che anche per l'attuazione delle misure di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro rimangono confermati ruoli e responsabilità previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per ogni azienda potrà essere individuato dal datore di lavoro un referente unico (Covid manager), con funzioni di coordinatore per l'attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale. Tale referente deve essere individuato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, verosimilmente nella figura del datore di lavoro stesso (soprattutto per le micro e piccole aziende) o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali. Rimane confermata in capo a dirigenti e preposti di ciascuna organizzazione aziendale, in sinergia con il Comitato previsto dal protocollo nazionale di regolamentazione, la vigilanza e la sorveglianza dell'attuazione delle misure di prevenzione, sulla base dei compiti e delle attribuzioni di ciascuno come ripartiti dal datore di lavoro".

Questa nuova figura non si sostituisce agli attuali attori della sicurezza, ma si affianca o addirittura potrà essere ricoperta da uno degli stessi attori (datore di lavoro, RSPP, RLS, ecc). Tuttavia, ove questo ruolo venga ricoperto da un lavoratore e non dal datore di lavoro stesso, scatta l'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008. Frequentare un corso di formazione Covid manager assolve agli obblighi formativi di cui all'art. 37: ricordiamo infatti che, a fronte di una nomina assegnata dal datore di lavoro a qualsiasi operatore, questa diventa effettiva solo a fronte della corretta erogazione di formazione e informazione, così come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.

A. Il corso per acquisire le competenze del COVID manager può essere utile anche al datore di lavoro?

La risposta è assolutamente affermativa: il datore di lavoro per primo deve conoscere e rispettare le normative per poterle applicare; pertanto, ove ritenga di rivestire il ruolo di COVID manager, dovrà frequentare il corso che fornirà le competenze per poter svolgere concretamente il ruolo.

B. Prendendo spunto dalla sopra citata norma UNI/PdR 106:2021, di cosa si occupa nello specifico il Covid manager?

a) verificare il rispetto del protocollo da parte degli ospiti e dei lavoratori della struttura, evitando assembramenti e verificando che le mascherine siano sempre indossate quando previsto;

b) mantenere l'elenco dei partecipanti per un periodo di 14 giorni nel caso si dovessero verificare delle positività, in modo da favorire il tracciamento;

c) garantire un rapporto tra addetti al controllo e ospiti non inferiore a 1 ogni 50 ospiti.

Nonostante il Comitato Tecnico Scientifico nella giornata di venerdì 21 maggio 2021 abbia definito che la figura del Covid manager non debba essere considerata obbligatoria per norma nel contesto delle cerimonie, risulta comunque fortemente consigliata, soprattutto per la corretta gestione delle varie attività ora soggette a Green pass: organizzazione, supervisione, gestione corretta dei dati ai fini privacy. Come indicato in precedenza, questa figura, seppur facoltativa e non regolamentata da un preciso dettato normativo, può svolgere un importante ruolo in relazione alla corretta gestione e supervisione delle attività e del rispetto dei protocolli anti-contagio aziendali. Introdurre il Covid manager in azienda significa adottare un principio di prudenza e responsabilità, anche in considerazione dell'assenza dello scudo penale ad oggi ancora negato ai datori di lavoro.

Nello specifico il Covid manager:

1. controlla che venga rispettata la segnaletica per il distanziamento fisico;

2. controlla che le barriere di plexiglas siano state posizionate nei luoghi in cui è necessario, come nelle reception, nei bar e nell'area buffet per quanto riguarda gli hotel;

3. controlla che siano presenti dispenser di igienizzante.

4. deve controllare che gli ospiti, i dipendenti e i collaboratori rispettino i comportamenti di prevenzione. Non dimentichiamo che l'introduzione e la formazione del Covid manager possono essere considerate buone prassi da inserire in un piano di miglioramento aziendale, in un codice etico e diventare quindi di fatto "strumento" per la riduzione dei contributi Inail mediante presentazione del modello OT23.

Attività per cui è richiesto il green pass e lavoratori dipendenti: quale rapporto?

A. I lavoratori delle attività per cui è previsto il Green pass saranno obbligati a vaccinarsi?

Attualmente, con l'eccezione del settore sanitario, non sono previsti obblighi di vaccinazione diffusa per le altre categorie di lavoratori. La norma sul Green pass fa riferimento all' "accesso" ai "servizi e attività" che poi elenca, pertanto non può

intravedersi, al netto delle valutazioni di opportunità, alcun obbligo in tal senso. Peraltro, va evidenziato che l'obbligo di certificazione verde Covid-19 ha tra i suoi requisiti il vaccino, ma non in via esclusiva, potendo essere rilasciata, sussistendo i requisiti di cui all'art. 9, co. 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 87/2021, anche ai guariti dall'infezione e a coloro che sono in possesso dell'esito negativo del tampone.

B. Il datore di lavoro può in alternativa disporre l'obbligo di test sierologici/tamponi in azienda?

L'obbligatorietà e l'imposizione diffusa è da escludersi in considerazione del fatto che in punto di diritto si tratta pur sempre di misure sanitarie invasive, che in linea di principio implicano prelievi organici e perciò non imponibili se non ex lege. Peraltro, l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Controlli che possono essere effettuati per le assenze soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, mentre la facoltà di verificare l'idoneità alle mansioni è possibile solo da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Ciò premesso, diversi sono i casi di aziende che, su indicazione del medico competente, hanno introdotto il test (tampone o sierologico) come parte integrante del Protocollo con la supervisione del Comitato di verifica cui fanno parte sia gli RLS che le rappresentanze sindacali, anche a garanzia del rispetto dello Statuto dei Lavoratori. Lo screening, che ha una periodicità definita e il più delle volte prevede la collaborazione con Istituti Sanitari (anche a scopo di ricerca), resta comunque sempre su base volontaria.

Il consiglio potrebbe essere quello di proporre tale misura preventiva durante una riunione in presenza del Comitato anti-contagio aziendale, con la presenza di datore di lavoro, medico competente, RSPP e RLS, prevedendo il tampone quale misura di prevenzione al contrasto alla diffusione del virus in azienda, verbalizzando la procedura, aggiornando il Protocollo anti-contagio e condividendolo anche con le parti sociali del territorio.

C. Pertanto, il datore di lavoro può richiedere il Green pass ai lavoratori?

Con riferimento specifico al trattamento di dati personali riguardanti il Green pass, assimilandolo a quello relativo alla vaccinazione dei dipendenti, si osserva che il datore di lavoro deve assicurare che i dipendenti "non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità" e nell'affidare i compiti ai lavoratori deve essere tenuto conto "delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza".

Il medico competente, nell'ambito delle proprie attività di sorveglianza sanitaria, è invece l'unico soggetto legittimato a trattare i dati sanitari dei lavoratori e a verificare l'idoneità alla "mansione specifica". Il datore di lavoro infatti non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali e quindi del Green pass.

Il tema del trattamento dei dati relativi al Green pass e, più in generale, alla vaccinazione può essere inquadrato nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente quindi al medico competente (e solo a lui), di emettere giudizi di idoneità parziale e/o inidoneità temporanee per i lavoratori non vaccinati (salvo che il rischio non possa essere ridotto con misure di protezione e/o organizzative alternative e di eguale efficacia).

Il datore di lavoro a sua volta potrà venire a conoscenza del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni fissate dal medico competente come condizioni di lavoro e dovrebbe, in base al quadro normativo sopra delineato,

attuare le misure indicate dal medico. Qualora venga espresso un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42 D.Lgs. n. 81/2008).

Nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come ad esempio nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le "misure speciali di protezione" previste per taluni ambienti lavorativi. Anche in questi casi, solo il medico competente può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica. Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Per quanto riguarda lo specifico settore degli operatori sanitari, l'art. 4 del D.L. 1° aprile 2021, n. 44 ha previsto che "al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2". "La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati" (commi 1 e 2).

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro - Approfondimento del 27 luglio 2021 - Green pass, istruzioni per l'uso - Dalla norma, alle criticità, agli accorgimenti operativi

DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n. 105 Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attivita' sociali ed economiche.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it