PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 5032 di Giovedì 21 ottobre 2021

Obbligo green pass: commenti, indicazioni e schede di Confindustria

Per favorire l'organizzazione delle verifiche dei green pass nelle aziende pubblichiamo tre diverse note di aggiornamento e schede pubblicate da Confindustria sui decreti legge n. 127/2021 e n. 139/2021.

Roma, 21 Ott ? Il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 ha introdotto - dal 15 ottobre fino al 31 dicembre 2021 - l'**obbligo di green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro privati**.

E per facilitare in queste settimane l'organizzazione delle verifiche e la corretta applicazione del DL 127/2021 e delle normative che sono seguite in tema, PuntoSicuro non solo ha presentato i vari provvedimenti, ma anche pubblicato note di commento, procedure e prassi proposte da associazioni, enti e operatori.

Finalmente oggi ci soffermiamo su quanto elaborato dalla Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria), la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi italiani.

In una prima **nota di aggiornamento del 27 settembre 2021**, dal titolo "**L'estensione del Green pass al lavoro privato - Commento al Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127**"si ricorda che l'obbligo del green pass al mondo del lavoro è stato richiesto anche da Confindustria quale "presupposto fondamentale della tutela della salute pubblica e della ripresa economica".



L'estensione del Green pass al lavoro privato

Commento al Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127

Nota di Aggiornamento

27 Settembre 2021

La nota, di cui pubblichiamo anche una **versione del 7 ottobre**, si sofferma sugli aspetti maggiormente rilevanti per il settore privato e cerca di prime indicazioni operative, tenuto conto della entrata in vigore dell'obbligo e del carattere decisivo del possesso del green pass nella tutela della salute. E si indica che lo svolgimento dell'attività in sicurezza "presuppone anche **l'organizzazione di un sistema di controllo efficace del possesso della certificazione verde**. A questo fine, appare essenziale anche una forte ed ulteriore azione di sensibilizzazione da parte dell'impresa verso i lavoratori sui possibili risvolti negativi della mancata attivazione di quei comportamenti (vaccinazione, in primo luogo) che, assicurando la tutela della salute pubblica, danno diritto al documento".

In relazione all'estensione dell'obbligo di green pass ai lavoratori del settore privato, si commenta prevalentemente l'art. 3 del Dl 127/2021, che ha introdotto l'**art. 9-septies nel Dl 52/2021**, con riferimenti alla disciplina per il pubblico impiego laddove rilevanti (nuovo art. 9-quinquies del Dl 52/2021)".

Ci soffermiamo, infine, anche su una **Nota di aggiornamento dell'11 ottobre 2021** relativa alle novità del DL n. 139/2021.

L'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Soggetti destinatari e coordinamento con altre norme
- Modalità delle verifiche, obblighi di controllo e documenti operativi
- Decreto-legge 139/2021, sicurezza e comunicazioni preventive

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Soggetti destinatari e coordinamento con altre norme

Dalla nota di aggiornamento del 27 settembre 2021 riprenderei innanzitutto un commento sui **soggetti destinatari** dell'obbligo del green pass.

Si segnala che l'art. 3 del Dl 127/2021 introduce l'art. 9-septies nel Dl 52/2021, che disciplina l'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato e per effetto di tale disposizione, dal 15 ottobre al 31 dicembre "sono obbligati, per accedere al luogo nel quale svolgono l'attività lavorativa, ad avere ed esibire il green pass:

- tutti i lavoratori del settore privato;
- i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro afferenti al settore privato, anche sulla base di contratti esterni, ivi compresi i lavoratori autonomi ed i collaboratori non dipendenti".

La nota indica che sul piano sostanziale, "non ha senso escludere i lavoratori impiegati con contratti differenti da quello di lavoro subordinato, in quanto essi introducono il medesimo rischio e ne sono assoggettati al pari dei lavoratori dipendenti, per cui il riferimento al controllo da parte del proprio datore di lavoro è solamente eventuale, restando comunque dovuto quello del datore di lavoro 'ospitante' presso il quale l'attività è eseguita. Per quanto riguarda la somministrazione, posto che il possesso del green pass è un requisito di legge per l'accesso nei luoghi di lavoro privati" ? continua la nota ? "si ritiene che sia **onere del somministratore** assicurare, per poter adempiere al proprio obbligo contrattuale verso l'utilizzatore, che il lavoratore sia in possesso dei requisiti per l'esecuzione della prestazione lavorativa; pertanto, l'agenzia di somministrazione sarà tenuta ad informare i lavoratori in ordine ai nuovi obblighi relativi al possesso del green pass. L'eventuale impossibilità di assicurare la prestazione del lavoratore a favore dell'utilizzatore potrà, quindi, essere fonte di responsabilità contrattuale per l'agenzia di somministrazione. Onere dell'utilizzatore sarà, invece, quello di verificare il possesso del green pass da parte del lavoratore".

Si ricorda poi il **coordinamento con le altre norme** (Dl 44/2021 e 52/2021, come modificati dal Dl 122/2021).

Si indica che sul piano del coordinamento con le misure vigenti, "la nuova norma fa salve le disposizioni relative all'accesso, per motivi di lavoro:

- alle **istituzioni scolastiche, educative, di formazione ed universitarie** (art. 9-ter, 9- ter.1 e 9-ter.2 del Dl 52/2021): obbligo di green pass fino al 31 dicembre 2021;
- alle **strutture residenziali, sociosanitarie e socioassistenziali** (art. 4-bis del Dl 44/2021): obbligo di vaccinazione dal 10 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021;
- per i **dipendenti privati che esercitano le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario** di cui all'art. 1, co. 2 della legge 1° febbraio 2006, n. 43, che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e

socioassistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali (art. 4 del Dl 44/2021): obbligo di vaccinazione fino al 31 dicembre 2021.

Questo comporta che il datore di lavoro, secondo le norme oggi in vigore, debba verificare l'assolvimento dell'obbligo vaccinale da parte dei propri lavoratori nelle ipotesi in cui il lavoratore dipenda da struttura sanitaria (in genere) ovvero vi si debba recare per svolgere la propria prestazione lavorativa"

Modalità delle verifiche, obblighi di controllo e documenti operativi

Si indica poi che l'**obbligo di verifica del possesso di green pass** "è posto in capo al **datore di lavoro** dei dipendenti ed anche al datore di lavoro dei soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1 della norma in commento, anche sulla base di contratti esterni ed ai soggetti da questo formalmente individuati (comma 5)".

Quanto poi alle **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche**, che dovevano essere definite entro il 15 ottobre dal datore di lavoro si segnala che "la norma non fa alcun riferimento ad obblighi di informazione, comunicazione e, men che meno, di condivisione sindacale e prescinde totalmente dal Protocollo di sicurezza anti-COVID19 e del Comitato previsto dal paragrafo 13 del Protocollo medesimo. Questo, ovviamente, non preclude la possibilità che le modalità organizzative vengano inserite nel Protocollo aziendale (ricordando, tuttavia, che si tratta di prescrizioni cogenti sulle quali non appare consentita alcuna valutazione).

In merito alle **modalità delle verifiche**, esse "potranno essere svolte:

- prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, quindi anche successivamente all'ingresso e nel corso dell'attività lavorativa;
- "anche a campione";
- individuando con apposito atto formale i soggetti incaricati.

Rimandiamo alla lettura del documento che riporta ulteriori informazioni e indicazioni, anche con riferimento alle sanzioni, alle modalità del controllo, alla protezione dei dati personali e all'attività di sensibilizzazione e ci soffermiamo invece su una più recente nota di aggiornamento: "**Indicazioni procedurali per la verifica del Green Pass nei luoghi di lavoro ? Nota di aggiornamento 7 ottobre 2021**".

Tale Nota fa seguito a quella del 27 settembre di commento al DL n. 127/2021.

Si indica che se l'art. 9-septies, co. 5 del DL n. 52/2021 (come modificato dal DL 127/2021) dispone l'obbligo per le imprese di **definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche**, la norma, "pur non fornendo indicazioni precise su come dare attuazione a questa previsione, offre dei parametri utili alla definizione dei modelli".

Si indica che i controlli potranno essere "anche a campione", dal che si desume "**l'assenza di un obbligo di controllo generalizzato** da parte dei datori di lavoro. Lo conferma la FAQ del Governo secondo la quale se l'autorità di vigilanza riscontra in azienda la presenza di lavoratori sprovvisti di green pass valido l'impresa non viene sanzionata '*a condizione che i controlli*

siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto-legge n. 127/2021'".

In secondo luogo ? continua la Nota - la norma "evidenzia che i controlli dovrebbero essere effettuati '*prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro*': anche in questo caso, la norma non introduce una prescrizione assoluta ma propone una **soluzione da coniugare con l'organizzazione dell'impresa**. Evidentemente, il controllo all'accesso consente di ridurre la possibilità di ingresso di persone senza green pass e, quindi, pericolose per la diffusione del contagio in azienda".

Inoltre "l'art. 9-septies, co. 5 prevede anche l'obbligo per i datori di lavoro di individuare '*con atto formale i **soggetti incaricati** dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2*'. In questo caso, è necessario che, anche ai fini di trasparenza, il soggetto incaricato di accertamento e contestazione sia formalmente designato, riconoscibile e portato a conoscenza, con apposita comunicazione, ai lavoratori".

E al fine di supportare le imprese nella definizione delle procedure di controllo e nella formalizzazione degli incarichi per le verifiche, Confindustria ha elaborato alcuni **documenti operativi**:

- le "**Schede per l'organizzazione delle verifiche del possesso delle certificazioni verdi COVID-19, c.d. green pass, ai fini dell'accesso nei luoghi di lavoro**", contenenti indicazioni in ordine alla sensibilizzazione del personale alla vaccinazione, nonché sulle certificazioni oggetto di verifica (green pass, certificazioni equivalenti, certificazioni di esenzione dalla vaccinazione anti SARS-CoV-2) e sui principali adempimenti in materia di protezione dei dati personali;
- la "**Documentazione per l'organizzazione delle verifiche**", contenete alcuni format di comunicazioni ai lavoratori, procedura per l'organizzazione delle verifiche delle certificazioni verdi COVID-19, c.d. green pass, informativa sulla protezione dei dati personali, individuazione dei soggetti incaricati, verbali delle attività di verifica e di accertamento e contestazione delle violazioni. Si tratta di format, elaborati tenendo conto delle numerose questioni e problematiche segnalate dagli operatori e senza pretesa di esaustività, da adattare alle esigenze organizzative specifiche della singola impresa.

Chiaramente, in conclusione, Confindustria si riserva di aggiornare la documentazione allegata qualora dovessero pervenire chiarimenti o indicazioni nuove sull'applicazione dell'art. 9-septies del DL n. 52/2021.

Decreto-legge 139/2021, sicurezza e comunicazioni preventive

Segnaliamo infine anche una nuova Nota di Aggiornamento dell'11 ottobre 2021 "**DL n. 139/2021 - Le misure di interesse per le imprese ? Nota di aggiornamento 11 ottobre 2021**".

Si indica che il DL n. 139/2021, recante "*Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonchè per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali*" (c.d. DL Capienze) modifica le disposizioni del DL n. 52/2021 in materia di obbligo di green pass nel lavoro pubblico e privato.

In particolare ? continua la Nota ? "l'art. 3 del DL inserisce nel DL n. 52 un nuovo art. 9-octies, che **recepisce l'interpretazione di Confindustria in ordine alla c.d. comunicazione preventiva del mancato possesso del green pass su richiesta dal datore**

di lavoro per ragioni organizzative". E 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".

Concludiamo ricordando che la Nota di Confindustria si sofferma anche sul tema della capienza degli spettacoli e sulle attività in sale da ballo, discoteche e locali assimilati.

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

Confindustria, "Note di aggiornamento 27 settembre, 7 ottobre, 11 ottobre su Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127 - Indicazioni procedurali per la verifica del Green Pass nei luoghi di lavoro - DL n. 139/2021" ? Note, schede e documentazione.

***Scarica la normativa e i documenti di riferimento*:**

DECRETO-LEGGE 21 settembre 2021, n. 127 - Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 ottobre 2021 - 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.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 12 ottobre 2021 - 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"».

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it