

## IL "SUPER" GREEN PASS PER ACCEDERE AL LAVORO

Il 16 settembre, il Consiglio dei Ministri ha deciso all'unanimità l'estensione del Green Pass a tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati. L'obbligo di esibire il certificato verde è contenuto nel Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 e diventerà operativo il 15 ottobre prossimo.

### Le nuove regole per combattere il Covid

**Dal 15 ottobre** l'Italia sarà il primo paese europeo in cui si potrà accedere in azienda, in ufficio, negli studi professionali e in qualunque altro luogo di lavoro pubblico e privato unicamente esibendo un Green Pass valido.

**Il Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale in pari data, imprime un'accelerazione senza precedenti alle misure coercitive di lotta al Coronavirus, adottando un criterio universale per l'accesso a qualsiasi luogo di lavoro. L'estensione generalizzata del Green Pass è stata evidentemente decisa per incrementare il più rapidamente possibile il numero di cittadini vaccinati, prima della stagione fredda: obiettivo in parte conseguito, stando all'impennata di prenotazioni che registrano gli *hub* vaccinali sparsi sul territorio.

La scelta è stata altresì conseguenza delle problematiche sollevate dai precedenti provvedimenti, che hanno reso obbligatorio il Green Pass (dal 6 agosto) nei ristoranti, musei, piscine, palestre, ecc.<sup>1</sup>, nonché (dal 1° settembre) sui mezzi di trasporto a lunga percorrenza<sup>2</sup>, attesa l'evidente incongruenza costituita dal fatto che era soggetta all'obbligo la clientela, ma non il personale impiegato in queste attività e servizi.

### Il Green Pass nel settore pubblico e nelle istituzioni

L'art. 1 del decreto<sup>3</sup> stabilisce che dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di contrastare la diffusione del Coronavirus, il **personale delle pubbliche amministrazioni** dovrà essere in possesso ed esibire il Green Pass per accedere al luogo di lavoro, purché tale luogo sia sul territorio nazionale.

La norma si applica in modo generalizzato a tutte le amministrazioni centrali dello Stato e degli Enti Locali; si applica altresì alle amministrazioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ossia al personale della Magistratura, al personale militare e alle forze di polizia, al personale diplomatico e a quello universitario.

La stessa disciplina è prevista per il personale delle autorità amministrative indipendenti, quali la Commissione nazionale per la società e la borsa (CONSOB), la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP), la Banca d'Italia, gli enti pubblici economici.

L'obbligo di Green Pass si estende a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso le suddette amministrazioni pubbliche; quindi, Green Pass anche per professionisti, consulenti esterni e altri soggetti che collaborano con le pubbliche amministrazioni.

La disciplina sul controllo delle Certificazioni verdi Covid 19 e sulle relative sanzioni è molto simile a quella prevista nel settore privato, al quale rinviamo per evidenti motivi di economia.

<sup>1</sup> Decreto-legge 23/07/2021 n. 105, convertito in Legge 16/09/2021 n. 126

<sup>2</sup> Decreto-legge 06/08/2021 n. 111

<sup>3</sup> Introducendo il nuovo art. 9-quinquies nel testo del Decreto-legge 22/04/2021 n. 52, convertito in Legge 17/06/2021 n. 87

L'obbligo di detenere ed esibire il Green Pass è previsto altresì per i titolari di cariche elettive, e di cariche istituzionali di vertice; esso coinvolge quindi i presidenti di Regione, Sindaci e Consiglieri regionali.

Gli organi costituzionali, ossia il Quirinale, la Corte Costituzionale e il Parlamento, dovranno adeguare i propri ordinamenti alle disposizioni del decreto.

L'art. 2<sup>4</sup> stabilisce l'obbligo del Green Pass negli **uffici giudiziari**, ossia per l'accesso a tali uffici da parte dei magistrati ordinari, amministrativi, contabili, militari, dei magistrati onorari e dei componenti delle commissioni tributarie.

Per tutelare il diritto alla difesa costituzionalmente garantito, sono esentati da tale obbligo gli avvocati e gli altri difensori, i periti e i consulenti del giudice, nonché i testimoni e le parti del processo.

### **L'obbligo di Green Pass nel settore privato**

Veniamo al *focus* di questo scritto, ossia alla disciplina contenuta nell'art. 3 del decreto<sup>5</sup>.

Il 1° comma stabilisce perentoriamente che *"Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza [...], a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19"*.

Come si evince facilmente dall'espressione utilizzata, **l'obbligo del certificato verde per l'accesso ai luoghi di lavoro privati** si applica non solo ai lavoratori subordinati, ma a **chiunque** intrattenga in questi luoghi rapporti di lavoro a vario titolo, ricomprendendovi quindi i liberi professionisti, i prestatori d'opera occasionali e i collaboratori autonomi.

Nessun ambito del lavoro privato è escluso dalla novella legislativa, che trova pacifica applicazione anche al personale domestico che opera nelle famiglie.

Il concetto è rinforzato al comma 2, dove si puntualizza che l'obbligo di Green Pass si applica 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"*. L'esibizione del certificato sarà quindi obbligatoria anche per lavoratori somministrati, per lavoratori dipendenti da altre imprese in regime di distacco o trasferta, per gli stagisti, per coloro che frequentano corsi di formazione presso enti accreditati e per coloro che operano come volontari in luoghi dove si svolge un'attività lavorativa.

L'unica eccezione prevista è su base soggettiva (comma 3), ossia per coloro che sono **esentati dalla vaccinazione anti SARS-COV-2** sulla scorta di un'idonea certificazione medica redatta secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute<sup>6</sup>; solo essi potranno accedere ai luoghi di lavoro senza esibire il Green Pass.

Risulta intuitivo che uno dei capitoli più spinosi è il **controllo delle certificazioni**, che è **affidato ai datori di lavoro** (comma 4), intesi principalmente come i soggetti che amministrano e gestiscono il luogo di lavoro; concorrono ai controlli i datori di lavoro dei soggetti esterni, anch'essi tenuti alla verifica del Green Pass, ma con un ruolo evidentemente di minore importanza e a volte materialmente impossibile: si pensi ad esempio ai lavoratori somministrati, ai quali l'Agenzia per il Lavoro non potrà certo controllare il Green Pass giorno per giorno, come vuole la disciplina contenuta nel DPCM 17 giugno 2021, che regola i contenuti e le modalità di verifica delle certificazioni verdi COVID-19.

Ai primi, ossia ai detentori dei luoghi di lavoro, la norma (comma 5) impone **due specifici adempimenti**, da porre in essere **entro il 15 ottobre 2021**:

<sup>4</sup> Introduce il nuovo art. 9-sexies nel testo del Decreto-legge 52/2021, convertito in Legge 87/2021

<sup>5</sup> Introduce il nuovo art. 9-septies nel testo del Decreto-legge 52/2021, convertito in Legge 87/2021

<sup>6</sup> Vedasi la Circolare n. 35309 del 4 agosto 2021

1) definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche;  
2) individuare e incaricare con atto formale i soggetti delegati al controllo delle certificazioni. Quanto al primo adempimento, la norma auspica che i controlli siano svolti prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, ma consente anche di stabilire verifiche a campione. Nulla vieta quindi, per le realtà imprenditoriali più grandi, di prevedere controlli parziali e differenziati all'ingresso e ulteriori controlli nel corso della giornata lavorativa. Quanto al secondo, la delega ai soggetti incaricati dei controlli dovrà avvenire per iscritto e in stretta osservanza della disciplina recata dall'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021. In entrambi i casi, una volta assolti gli oneri di cui sopra, le risultanze andranno opportunamente **comunicare ai lavoratori interni ed esterni**: dato che la mancata adozione delle misure organizzative di cui sopra è punita con sanzione amministrativa, non vediamo prova migliore dell'avvenuto adempimento che non sia una piena e puntuale informazione a coloro che devono esibire il Green Pass.

Il comma 6 dell'articolo in commento stabilisce le **conseguenze della mancata esibizione del Green Pass**: con un riferimento impreciso ai lavoratori di cui al comma 1, da leggersi come allusione a quelli stabilmente impiegati<sup>7</sup>, la norma dispone che se essi comunicano (preventivamente) di non esserne in possesso, o se ne sono privi all'ingresso nel luogo di lavoro, **non sono ammessi e sono considerati assenti ingiustificati** fino alla presentazione di un Green Pass valido e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, **senza conseguenze disciplinari** e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro; si precisa altresì che **durante l'assenza ingiustificata non è dovuto alcun tipo di retribuzione** o altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Giova a questo punto ricordare che la versione definitiva del decreto, approvata in Gazzetta Ufficiale, si differenzia dalla stesura provvisoria circolata all'indomani del Consiglio dei Ministri del 16 settembre, che prevedeva (anche per il personale delle Pubbliche Amministrazioni, con diversa decorrenza) la sospensione del rapporto di lavoro da comunicare formalmente ai lavoratori. Il venir meno di qualsiasi riferimento alla sospensione, contribuisce a qualificare l'assenza ingiustificata come un evento che si produce automaticamente, immediatamente e senza alcun concorso del datore di lavoro.

Ciò non toglie che le **risultanze delle verifiche sul Green Pass**, effettuate di giorno in giorno, **dovranno essere riferite con puntualità e precisione dai soggetti delegati al controllo e monitorate con cura dal datore di lavoro**: costui dovrà necessariamente avere memoria storica delle assenze ingiustificate, per conteggiare correttamente le retribuzioni dovute e rispondere ad eventuali richieste e rivendicazioni dei lavoratori.

Per le **imprese con meno di 15 dipendenti**, il comma 5 dispone una parziale deroga alla regola appena vista: dopo 5 giorni di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere (con formale comunicazione, evidentemente) il lavoratore privo di Green Pass e sostituirlo con un altro (a termine, si presume); la sospensione e la sostituzione non può comunque eccedere i 10 giorni, rinnovabili una sola volta. Pare evidente che tale disposizione è pressoché priva di rilevanza pratica.

Diverso è invece il caso dei **lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro senza il Green Pass** (comma 8). Per costoro, colpevoli di violare norme tese a tutelare la salute della collettività, le conseguenze sono più gravi, perché accanto alla **sanzione amministrativa** (aggravata: da 600 a 1.500 euro) sono previste anche **sanzioni disciplinari** da adottare sulla base dei rispettivi ordinamenti di settore: per le aziende private, si applicheranno le disposizioni del CCNL e di eventuali Regolamenti aziendali.

---

<sup>7</sup> Tale riferimento lascia qualche incertezza circa i soggetti impiegati sulla base dei "contratti esterni" citati al comma 2, che potrebbero ricomprendere i lavoratori somministrati

Veniamo infine all'**apparato sanzionatorio**, che fa riferimento all'art. 4 del Decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito in Legge 22 maggio 2020, n. 35:

- per la mancata effettuazione dei controlli o la mancata adozione delle misure organizzative dei controlli previste al comma 5, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria **da 400 a 1.000 euro**; in caso di reiterate violazioni, la sanzione è raddoppiata;
- i lavoratori che accedono al luogo di lavoro senza il Green Pass sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria **da 600 a 1.500 euro** (e possono incorrere, come già visto, in sanzioni disciplinari adottate dal datore di lavoro).

Le sanzioni amministrative sono irrogate dal Prefetto, che si avvale del personale di Polizia o del personale Ispettivo.

### **Considerazioni altamente interlocutorie**

Abbiamo ritenuto opportuno non appesantire questo scritto con una disamina dettagliata delle condizioni che consentono l'emanazione delle certificazioni verdi COVID-19, che negli ultimi tempi sono soggette a cambiamenti molto frequenti. Altrettanto dicasi della validità nel tempo (durata) delle medesime.

Ci limitiamo a ricordare le ultime novità:

- il Green Pass rilasciato a seguito del completamento del ciclo vaccinale ha validità di 12 mesi (non più 9)<sup>8</sup>;
- la validità del Green Pass, rilasciato a seguito della prima dose del vaccino, decorre dalla data della somministrazione (e non dal 15° giorno successivo)<sup>9</sup>;
- si vocifera che la validità del Green Pass rilasciato a seguito di tampone negativo sarà portata a 72 ore (dalle 48 attuali), ma si attende ancora una disposizione in tal senso con valore di legge.

Abbiamo ritenuto del pari inopportuno dilungarci sulle casistiche marginali, poco ricorrenti nel settore privato e oggetto di articoli di colore sui media; per esempio: chi controlla il Green Pass del taxista, del postino, dell'idraulico, ecc.

Abbiamo ritenuto invece opportuno dotare questo scritto di alcuni allegati che riteniamo potranno essere utili agli associati:

- 1) [modulo per il conferimento della delega al controllo del Green Pass](#);
- 2) [traccia dell'informativa ai dipendenti e ai collaboratori circa il nuovo obbligo di esibizione del Green Pass e contestuale individuazione delle modalità operative dei controlli, da adottare entro il 15 ottobre 2021](#).

---

<sup>8</sup> Art. 4, comma 1, lettera e), del Decreto-legge 23/07/2021, n. 105, nel testo derivante dalla Legge di conversione 16/09/2021, n. 126

<sup>9</sup> Art. 5, comma 1, lettera c) del Decreto-legge 21/09/2021, n. 127 in commento