



**CASARTIGIANI**  
CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI

00179 Roma  
Via Siria, 25

Tel. 06 5758081  
Tel. 06 5780654  
nazionale@casartigiani.org  
[www.casartigiani.org](http://www.casartigiani.org)

**CIRCOLARE N. 213/21**

**Roma, 15/10/2021**

## **Il Green Pass nei luoghi di lavoro \_ Guida operativa e modulistica**

Roma 14 ottobre 2021 \_ 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.

Pertanto, a partire dal 15 ottobre gli unici documenti che consentono l'accesso al luogo di lavoro sono il green pass ed il certificato di esenzione dalla campagna vaccinale.

Dopo una sintetica analisi degli obblighi, delle conseguenze e delle sanzioni \_ aggiornate alla data del 12 ottobre \_ in allegato al presente contributo della Confederazione, si forniscono i *fac-simile* per la redazione della procedura aziendale, e per la designazione degli incaricati del controllo.

La certificazione verde COVID-19 viene generata in automatico e messa a disposizione gratuitamente nei seguenti casi:

- aver effettuato la prima dose o il vaccino monodose da 15 giorni;
- aver completato il ciclo vaccinale;
- essere risultati negativi a un tampone molecolare nelle ultime 72 ore o antigenico rapido nelle 48 ore precedenti;
- essere guariti da COVID-19 nei sei mesi precedenti.

La durata della certificazione varia a seconda della prestazione sanitaria a cui è collegata.

### In caso di vaccinazione:

- per la prima dose dei vaccini che ne richiedono due, la certificazione avrà validità a partire dal 15° giorno fino alla dose successiva;
- nei casi di seconda dose (completamento del ciclo vaccinale la certificazione sarà valida per 12 mesi dalla data di somministrazione;
- nei casi di dose unica per infezione precedente alla vaccinazione o infezione successiva almeno dopo 14 giorni dalla prima dose, la certificazione sarà valida per 12 mesi dalla data di somministrazione;
- nei casi di vaccino monodose, la certificazione sarà valida per 12 mesi.

Nei casi di tampone negativo la certificazione avrà validità per 48 ore dall'ora del prelievo in caso di test antigenico rapido e di 72 ore in caso di test molecolare.

Si ricorda, a tal proposito, che il costo del tampone non è a carico del datore di lavoro.

Nei casi di guarigione da COVID-19 la certificazione avrà validità per 180 giorni (6 mesi).

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

Il DL n. 127/2021 individua come soggetti obbligati al possesso e all'esibizione della Certificazione Verde 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 transazionale).

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"*.

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**

L'obbligo di possesso e di esibizione del green pass non si applica a coloro che risultano esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute con circolare 4 agosto 2021. Nelle more della adozione di un apposito DPCM volto ad individuare le specifiche per trattare e verificare in modalità digitale le certificazioni di esenzione, possono essere utilizzate le certificazioni rilasciate in formato cartaceo.

A tal fine, come disposto dalla circolare n. 43366 del 25 settembre 2021 del Ministero della Salute, fino al 30 novembre 2021, possono essere utilizzate le certificazioni di esenzione in formato cartaceo rilasciate, a titolo gratuito, dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi sanitari regionali o dai Medici di medicina generale o Pediatri di libera scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale, secondo le modalità e sulla base di precauzioni e controindicazioni definite dalla Circolare Ministero della Salute del 4 agosto 2021.

Sono inoltre validi fino al 30 novembre 2021 i certificati di esenzione vaccinali già emessi dai Servizi sanitari regionali. La certificazione di esenzione è in formato cartaceo, gratuita e non contiene la motivazione clinica dell'esenzione.

## Obblighi per l'imprenditore

I **datori di lavoro** sono tenuti a verificare il rispetto dell'obbligo in capo ai propri lavoratori dipendenti nonché di chiunque acceda in azienda per prestare la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato.

A tal fine, **entro il 15 ottobre 2021**, è necessario:

- definire le **modalità operative** per l'organizzazione delle verifiche (in allegato si fornisce un esempio di modello);
- **individuare**, con atto scritto, **uno o più soggetti a cui delegare l'attività di controllo** (in allegato si fornisce un fac-simile di lettera di conferimento dell'incarico)

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.

Per i lavoratori che non accedono alla sede aziendale, o che vi accedano in maniera non continuativa, o ancora, che siano in trasferta o distaccati, non sono disponibili al momento chiarimenti amministrativi su come effettuare il controllo. Rimane fermo che per tali lavoratori il controllo sarà comunque effettuato dal datore di lavoro che riceve la prestazione.

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"*).

### 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.

La delega, di cui si fornisce in allegato un esempio di modello, è strettamente personale e nominativa e deve riportare i **seguenti contenuti** minimi:

- finalita e obiettivi;
- istruzioni per l'incaricato:
  - ✓ modalita di verifica;
  - ✓ divieto di raccolta e conservazione dati;
  - ✓ gestione di eventuali problemi.

In particolare, il soggetto delegato dovrà attenersi alle seguenti **istruzioni**:

- richiesta al lavoratore di mostrare il QR-code del suo *Green Pass* (in formato digitale o cartaceo) ed, eventualmente, il documento di identita;
- utilizzo esclusivo della App "VerificaC19" che inquadra il QR-code;
- divieto di raccogliere dati riferiti alla persona controllata, fare copie analogiche o digitali del *Green Pass* e/o di documenti di identita ovvero salvare file su supporti elettronici;

- non consentire l'accesso alla sede e chiedere il supporto del datore di lavoro nel caso di rifiuto di esibizione della certificazione e/o del documento di identità, di sospetta falsità, invalidità della certificazione e di non integrità della certificazione stessa;
- divieto di cedere la delega o di farsi sostituire da lavoratori che non sono incaricati al controllo del green pass.

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.** 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.
- **prevedendo che le verifiche possono essere svolte anche "a campione".** In assenza di criteri generali per l'individuazione del campione, la scelta di tale modalità di controllo deve essere valutata ed attuata con particolare attenzione, tenendo conto del fatto che tale opzione potrebbe comportare l'accesso in azienda di un lavoratore privo di green pass, non controllato perché non rientrante nel campione individuato. A tal fine si evidenzia che tale controllo deve essere effettuato in maniera omogenea prevedendo un criterio di rotazione (prevedendo, ad esempio, il controllo di una percentuale di lavoratori al giorno), in modo da coinvolgere tutti i lavoratori dipendenti e non risultare, quindi, discriminatorio.

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. 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"*).

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"

Attualmente, stante gli orientamenti del Garante della Privacy e l'espressa previsione dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021, **non è possibile utilizzare modalità alternative** (ad esempio, autocertificazione), **raccogliere e conservare i dati** relativi all'intestatario del green pass, né acquisire dati diversi da quelli indicati.

**Ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 139/2021** (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 241 dell'8 ottobre 2021 ed in vigore dal 9 ottobre) **è possibile tuttavia per il datore di lavoro, per specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, richiedere con preavviso ai lavoratori le comunicazioni relative al green pass (di cui all'art. 9 septies, comma 6, del D.L. n. 52/2021), ed in particolare l'assenza della certificazione verde.**

I datori di lavoro potranno, quindi, chiedere, se necessario per l'organizzazione del lavoro, il possesso del certificato verde in modo da poter effettuare controlli anche anticipati dei green pass, agevolando anche la gestione delle conseguenze derivanti dall'assenza del certificato (assenza ingiustificata con sospensione della retribuzione).

Tale previsione potrebbe, inoltre, rendere più agevole anche il controllo riferito ai lavoratori che non accedono alla sede aziendale, o che vi accedano in maniera non continuativa, o ancora, che siano in trasferta o distaccati, potendo il datore di lavoro acquisire con anticipo quantomeno la comunicazione di mancato possesso del green pass.

### **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. Alla luce della formulazione dei commi 6 e 7 dell'articolo 9 septies del D.L. n. 52/2021 (come introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 127/2021), sembra possibile affermare che la **sospensione** del lavoratore a partire dal 6° giorno di assenza del green pass sia **facoltativa**.

Le imprese hanno quindi a disposizione due possibilità:

- ✓ considerare il lavoratore privo di green pass assente ingiustificato fino alla presentazione del certificato verde, senza quindi procedere alla sospensione;
- ✓ valutare, decorsi 5 giorni di assenza, la sospensione del lavoratore per poi procedere con un contratto a termine per sostituzione. In tal caso la sospensione sarebbe, quindi, una condizione necessaria per stipulare il contratto a termine. A tale riguardo si evidenzia che **l'assunzione in sostituzione impedisce il rientro del lavoratore anche nel caso in abbia nel frattempo ottenuto la certificazione verde**: il lavoratore è infatti sospeso per tutta la durata del contratto sostitutivo e comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili una sola volta per altri 10 giorni

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 del 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.

### **ALLEGATI**

Procedura Organizzativa

Designazione incaricato al controllo