

GREEN PASS PER I LAVORATORI: PIÙ SEMPLICI LE VERIFICHE PER L'ACCESSO NEI LUOGHI DI LAVORO

Punto della situazione sul green pass

Anche la Camera, dopo il Senato, ha approvato l'emendamento sostitutivo del disegno di legge n° 2394 di conversione del D.L. n. 127/2021 che impone il green pass sul lavoro. Tra le novità approvate, la possibilità per i lavoratori del settore privato di chiedere di consegnare al datore di lavoro copia della certificazione verde COVID-19.

Coloro che consegnano la certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro.

Questo semplifica il controllo soprattutto nelle piccole realtà che, esclusivamente a questo fine, potranno evitare ulteriori verifiche per tutta la durata di validità del green pass. Analoga previsione è inserita per il settore pubblico.

Dopo il voto di fiducia del Senato del 10 novembre scorso, anche la Camera approva, senza modifiche, il testo della legge di conversione del [D.L. n° 127/2021](#), recante disposizioni sullo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'utilizzo della **certificazione verde COVID-19** e il rafforzamento dello screening.

La legge di conversione apporta **modifiche** al testo del decreto legge, di cui alcune rendono più semplice l'attività di verifica del possesso del certificato verde che deve essere posseduto da chi intende accedere ai luoghi di lavoro.

Leggi anche [Green pass sui luoghi di lavoro: novità per contratti a termine e controlli aziendali](#)

Verifiche sul green pass

Al comma 5 dell'articolo 1, [D.L. n° 127/2021](#) è aggiunto un periodo in base al quale, al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche del predetto possesso, i lavoratori del **settore privato** possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro. Questo semplifica il controllo soprattutto nelle piccole realtà che, esclusivamente a questo fine, potranno evitare ulteriori verifiche per tutta la durata di validità del green-pass.

Analoga previsione è inserita nell'art. 3 per il **settore pubblico**. L'ipotesi sembra poter quindi rientrare in quelle, già codificate in materia di **privacy**, che consentono al datore di lavoro di trattare **dati sensibili** del lavoratore quando ciò avvenga per ottemperare a norme di legge e purché il trattamento non ecceda i limiti strettamente necessari.

Un'ulteriore, utile, precisazione è contenuta con una aggiunta al quarto comma dell'articolo 3, con riferimento ai lavoratori in **somministrazione**, per i quali la verifica del rispetto delle prescrizioni in commento compete all'**utilizzatore**. Al somministratore compete l'onere di informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni.

Scadenza del green pass in corso di prestazione lavorativa

Viene recepita nel testo di legge quella che era una interpretazione di prassi e con l'aggiunta dell'articolo 3-bis (Scadenza delle certificazioni verdi COVID-19 in corso di prestazione lavorativa) viene disposto che per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la **scadenza** della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa **non dà luogo**

alle **sanzioni** previste, rispettivamente, dagli art. 9-quinquies, commi 7 e 8, e 9-septies, commi 8 e 9. In questo caso la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il **turno di lavoro**.

Sostituzione del lavoratore nei datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

Una modifica al comma 7 dell'articolo 3 chiarisce che i **10 giorni** durante i quali i datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti possono sostituire, trascorsi 5 giorni, il lavoratore sospeso perché privo di certificato verde sono giorni **lavorativi** e la sostituzione è **rinnovabile** più volte fino al **31 dicembre 2021**, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Silenzio sugli aspetti controversi

Nulla si dice, invece, per alcuni aspetti controversi già precisati nelle FAQ governative.

Le norme, anche dopo le modifiche introdotte, non pongono esclusioni per i luoghi di lavoro costituiti da **abitazioni private** e resta confermato che ai fini dello svolgimento di lavoro in **modalità agile** non è richiesto il possesso del certificato verde COVID-19, mentre quest'ultimo è necessario per i **lavoratori domestici** per l'accesso agli immobili dei relativi datori di lavoro. Rimangono anche le particolarità che tante perplessità hanno suscitato negli operatori, e che ineriscono essenzialmente alle difficoltà di controllo se fossero porte a carico dei soggetti privati. Pertanto, i **lavoratori autonomi** che svolgono prestazioni di servizi in abitazioni private possono accedere alle medesime anche in mancanza di un certificato verde COVID-19 mentre il possesso del certificato verde per l'accesso al luogo di lavoro è dovuto anche da parte del **titolare** dell'azienda o di altra struttura oltre che dei lavoratori, ivi compresi gli autonomi, e dei soggetti che svolgano ivi attività di **formazione** o di **volontariato**.

Personale sanitario

Al testo originario del [D.L. n. 127/2021](#) è aggiunto l'**art. 3-quater** (Misure urgenti in materia di personale sanitario) in base al quale fino al termine dello stato di emergenza di cui all'art. 1, [D.L. n. 105/2021](#), agli operatori delle professioni sanitarie di cui all'articolo 1 legge n. 437/2006, appartenenti al personale del comparto sanità, al di fuori dell'orario di servizio e per un monte ore complessivo settimanale non superiore a quattro ore, **non si applicano le incompatibilità** di cui all'articolo 4, comma 7, della legge n. 412/1991, e all'articolo 53, D.Lgs. n° 165/2001.

In ogni caso gli incarichi devono essere previamente autorizzati, al fine di garantire prioritariamente le esigenze organizzative del Servizio sanitario nazionale nonché di verificare il rispetto della normativa sull'orario di lavoro, dal vertice dell'amministrazione di appartenenza, il quale attesta che la predetta autorizzazione non pregiudica l'obiettivo aziendale relativo allo smaltimento delle liste di attesa, nel rispetto della disciplina nazionale di recupero delle predette liste di attesa anche conseguenti all'emergenza pandemica.



Richiesta consegna al DL Certificazione verde COVID

Richiesta consegna al DL Certificazione verde COVID-19

(Art. 9-septies co. 5 DL 52/2021)

Il/La sottoscritto/a

Nome e cognome
Dati anagrafici	Nato/a il/...../..... Nato/a a C.F.:
Residenza

In qualità di Lavoratore/trice (Ruolo/Mansione:.....) c/o:

Azienda:	
Sede legale:	
Stabilimento:	

Richiede

di poter consegnare, ai sensi dell'art. 9-septies comma 5 del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, copia della certificazione verde COVID-19, al datore di lavoro.

La copia della Certificazione verde verrà consegnata a seguito di accettazione della presente richiesta da parte del datore di lavoro.

Data e luogo	Firma lavoratore

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi dell'articolo 13 D.L. gs 196 del 30 giugno 2003 e dell'articolo 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679)

Data e luogo	Firma lavoratore

Accettazione DL

Data e luogo	Firma per accettazione DL

Normativa

[Art. 9-septies co. 5](#) decreto-legge 22 aprile 2021, n° 52

Articolo introdotto dalla Legge 19 novembre 2021 n° 165 GU n.277 del 20.11.2021), conversione del Decreto-Legge 21 settembre 2021 n° 127 (GU n. 226 del 21 settembre 2021)

[...]

5. I datori di lavoro di cui al comma 1 definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al comma 4, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che i controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10.

Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la già menzionata certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro.