

Green Pass

Vademecum, consigli e FAQ

A cura della Commissione Sicurezza dell'Ordine degli Ingegneri di Udine

La presente nota viene redatta in data **12/10/2021** al fine di fornire un ausilio ai colleghi ingegneri che, nei vari settori ove operano, si trovano a dover interpretare e/o applicare le disposizioni di cui al D.L. 21/09/2021 n° 127 in vigore dal 15/10/2021.

In data 12/10/2021 sono uscite le Linee Guida per la gestione del Certificato Verde (Green Pass) nella Pubblica Amministrazione. E' auspicabile escano altre Linee Guida per disciplinarne l'applicazione anche nel privato (aziende, cantieri, etc)

Il presente testo è frutto di un lavoro volontario e NON ha la pretesa di trovare tutte le soluzioni. Ci scusiamo fin da ora per eventuali errori ed omissioni.

Il testo è stato elaborato attingendo a:

- 1) Sito del Governo dcg.gov.it
- 2) Note Confindustria
- 3) Approfondimenti da Il Sole 24 ore
- 4) Siti specializzati
- 5) Esperienze da realtà lavorative

Cos'è il Green Pass (Certificazione Verde)

La Certificazione verde COVID-19 nasce per facilitare la libera circolazione in sicurezza dei cittadini nell'Unione europea durante la pandemia di COVID-19. Attesta di aver fatto la vaccinazione o di essere negativi al tampone o di essere guariti dal COVID-19. La Certificazione contiene un **QR Code** che permette di verificarne l'autenticità e la validità. La Commissione europea ha creato una piattaforma tecnica comune per garantire che i certificati emessi da uno Stato possano essere verificati nei 27 Paesi dell'UE più Svizzera, Islanda, Norvegia e Lichtenstein. In Italia la Certificazione viene emessa esclusivamente attraverso la Piattaforma nazionale del Ministero della Salute in formato sia **digitale** sia **stampabile**.

CHI PUO' AVERE LA CERTIFICAZIONE

La Certificazione viene generata in **automatico** e messa a disposizione **gratuitamente** nei seguenti casi:

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

Quanto vale la Certificazione Verde

Il tempo di emissione e la durata della Certificazione variano a seconda della prestazione sanitaria a cui è collegata.

In caso di **vaccinazione**:

1. per la **prima dose** dei vaccini che ne richiedono due, la Certificazione sarà generata **dal 12° giorno dopo la somministrazione** e avrà **validità a partire dal 15° giorno fino alla dose successiva**;
2. nei casi di **seconda dose e dose unica per infezione precedente alla vaccinazione o infezione successiva almeno dopo 14 giorni dalla prima dose**, la Certificazione sarà generata **entro un paio di giorni** e sarà valida per **12 mesi** dalla data di somministrazione;
3. nei casi di vaccino monodose, la Certificazione sarà generata **dal 15° giorno dopo la somministrazione** e sarà valida per **12 mesi**.

Nei casi di **tampone negativo** la Certificazione sarà generata in poche ore e avrà validità per **48 ore dall'ora del prelievo in caso di test antigenico rapido, di 72 ore in caso di test molecolare**.

Nei casi di **guarigione da COVID-19** la Certificazione sarà generata entro il giorno seguente e avrà validità per **180 giorni (6 mesi)**.

ATTENZIONE: a partire dal 19 settembre 2021, la validità delle Certificazioni verdi Covid-19 già emesse per completamento del ciclo vaccinale verrà automaticamente portata a **12 mesi** dalla Piattaforma nazionale DGC. L'App di verifica applicherà i nuovi criteri di validità semplicemente leggendo il QR Code,

che non cambierà, anche se nella certificazione vi è ancora scritto "Validità in Italia: 9 mesi". Per un breve periodo transitorio dopo la pubblicazione in Gazzetta ufficiale della Legge di conversione del Decreto legge 105 del 2021, anche le nuove Certificazioni potrebbero riportare scritto "Validità in Italia: 9 mesi", ma saranno comunque valide 12 mesi.

GREEN PASS E PRIVACY

Grazie all'utilizzo di un'App di verifica, che in Italia si chiama **VerificaC19**, il personale addetto avrà la possibilità di verificare la validità e l'autenticità delle Certificazioni. Sarà sufficiente mostrare il QR Code della Certificazione. In caso di formato cartaceo, piegando il foglio, sarà possibile tutelare le proprie informazioni personali. Il QR Code non rivela l'evento sanitario che ha generato la Certificazione verde. Le uniche informazioni personali visualizzabili dall'operatore saranno quelle necessarie per assicurarsi che l'identità della persona corrisponda con quella dell'intestatario della Certificazione. La verifica non prevede la memorizzazione di alcuna informazione riguardante il cittadino sul dispositivo del verificatore.

Cosa cambia nel lavoro pubblico (vedi anche linee guida del 12/10/2021)

Il decreto legge prevede che **tutto il personale delle amministrazioni pubbliche** è tenuto a essere in possesso della certificazione verde. L'obbligo riguarda inoltre il personale di Autorità indipendenti, Consob, Covip, Banca d'Italia, enti pubblici economici e organi di rilevanza costituzionale. Il vincolo vale anche per i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice.

Come detto, il possesso e l'esibizione, su richiesta, del certificato verde **sono richiesti per accedere a questi luoghi di lavoro anche ai soggetti che li svolgono a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, formativa o di volontariato.**

Sono i datori di lavoro a dover riscontrare il rispetto delle prescrizioni. Nello specifico, entro il 15 ottobre 2021 devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli sono effettuati, se possibile, all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. Il dl precisa inoltre che i datori di lavoro devono individuare i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

Il dl prevede che il personale interessato, se comunica di non possedere il *green pass* o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato **assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione verde** e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, **senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro**. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso.

Per coloro che sono colti senza la certificazione sul luogo di lavoro è prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro e restano ferme le conseguenze disciplinari previste dai diversi ordinamenti di appartenenza

Cosa cambia nel lavoro privato

Sono tenuti a possedere e a esibire, dietro richiesta, i certificati verdi, coloro che **prestano attività lavorativa nel settore privato**.

Come detto, il possesso e l'esibizione, su richiesta, del certificato verde **sono richiesti per accedere a questi luoghi di lavoro anche ai soggetti che negli stessi luoghi svolgono a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, formativa o di volontariato**.

In altre parole, **lo stagista, il consulente, l'esperto e il volontario – per accedere e svolgere la propria peculiare attività in luoghi pubblici e privati in cui è svolta un'attività lavorativa – sono tenuti al possesso e all'esibizione del green pass**. Questo riferimento espresso ai volontari è sicuramente di **estrema rilevanza**, dato che, **sino all'emanazione di questo dl, i volontari non sono mai stati citati nei provvedimenti emergenziali adottati in merito al green pass**.

Al pari del lavoro pubblico, anche per quello privato **sono i datori di lavoro a dover salvaguardare il rispetto delle prescrizioni**. Entro il 15 ottobre 2021 devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno posti in essere, preferibilmente, all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro individuano poi i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle possibili violazioni.

Il personale interessato, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato **assente ingiustificato fino alla**

presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, è prevista una disciplina preordinata a consentire al datore di lavoro di sostituire temporaneamente il lavoratore privo di certificato verde. In particolare, per dette imprese, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Non sono previste conseguenze disciplinari e, al contempo, si mantiene il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. È prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro per i lavoratori che abbiano avuto accesso contravvenendo all'obbligo di green pass.

I certificati vaccinali cartacei possono sostituire un Green Pass ?

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di ingressi transfrontalieri, **i certificati di vaccinazione** rilasciati dalle autorità sanitarie nazionali competenti estere, a seguito di vaccinazione con vaccini autorizzati da EMA o con i vaccini equivalenti, sono considerati come equipollenti alla Certificazione verde COVID-19.

Le certificazioni dovranno riportare almeno i seguenti contenuti:

- dati identificativi del titolare (nome, cognome, data di nascita);
- dati relativi al vaccino (denominazione e lotto);
- data/e di somministrazione del vaccino;
- dati identificativi di chi ha rilasciato il certificato (Stato, autorità sanitaria).

Le certificazioni vaccinali, in formato cartaceo e/o digitale, dovranno essere redatte almeno in una delle seguenti lingue: italiano, inglese, francese, spagnolo o tedesco. Nel caso in cui il certificato non fosse stato rilasciato in una delle cinque lingue indicate è necessario che venga accompagnato da una traduzione giurata.

La validità dei certificati vaccinali è la stessa prevista per la certificazione verde COVID-19 emessa dallo Stato italiano.

Green Pass e Cantieri

Entro il 15 ottobre 2021 **le Imprese** (affidatarie ed esecutrici) devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. **Un tanto può avvenire anche a mezzo integrazione del protocollo aziendale di contrasto al Covid-19 (si consiglia comunque un atto formale)**. I controlli saranno posti in essere, preferibilmente, all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro individuano poi i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle possibili violazioni (**si consiglia comunque un atto formale**).

In caso di più imprese affidatarie/esecutrici l'obbligo ricade su ognuna di tali realtà. Nulla vieta che vi sia un coordinamento affinché una unica figura (con formale delega da parte di ciascun datore di lavoro) effettui i controlli per tutte. Stessa cosa può valere nel caso di una affidataria e diverse esecutrici (subaffidamenti, lavoratori autonomi, etc).

Considerando che per i Protocolli Covid è previsto il controllo giornaliero della temperatura in ingresso e che già molte ditte hanno istituito un registro di controllo che viene aggiornato giornalmente, si ritiene possibile che sul medesimo registro sia segnato l'avvenuto controllo del Green pass (ma senza registrare dati sensibili; si veda oltre per approfondimenti)

Il controllo dei Green Pass è a carico dei datori di lavoro e non dei CSP/CSE, ma si ritiene opportuno che il CSP/CSE verifichi l'avvenuta istituzione delle procedure richieste dal Decreto Legge (trattandosi di norme che hanno una ricaduta sulla sicurezza). Si ritiene che il CSP/CSE abbia facoltà di verificare l'avvenuta verifica dei Green Pass ove abbia dubbi e, conseguentemente, chiedere al datore di lavoro di far allontanare i lavoratori non in regola.

I CSP/CSE debbono aggiornare i PSC e i costi di sicurezza per quanto sopra ?

Al momento Non risulta alcun obbligo a riguardo

I CSE devono avere il Green Pass per accedere in un cantiere ?

Si. L'impresa affidataria deve impedirne l'ingresso in cantiere nel caso di mancato possesso/esibizione.

Alcuni esempi

- **Il controllo del green pass va fatto solamente sui dipendenti o anche su personale esterno?**

Il controllo va fatto anche sulle persone esterne che, per qualsiasi motivo, entrano in azienda per lo svolgimento di un'attività lavorativa.

- **La persona designata per il controllo dei Green Pass può esigere di verificare la corrispondenza tra Green Pass e documento di identità ?**

Si ritiene che all'interno del luogo di lavoro un tanto sia possibile, per motivi di sicurezza.

- **E' possibile ammettere una persona priva di Green Pass in un contesto lavorativo (ove deve operare)?**

Si, solo se esentata dal vaccino a seguito di idonea Certificazione Medica (da esibire)

- **Se un cliente (non un fornitore o un lavoratore) viene a visitare l'azienda, va controllato il Green pass?**

In un'ottica di sicurezza e prevenzione del contagio, il suggerimento è di richiederlo anche ai semplici visitatori per non incorrere in responsabilità risarcitorie in caso di contagio dei lavoratori (vedi anche linea guida nel settore pubblico del 12/10/2021)

- **Quando va controllato il Green pass?**

*Prima dell'inizio della **prestazione lavorativa** (in sintesi è possibile che il controllo avvenga in una fase immediatamente successiva all'ingresso del lavoratore in una struttura, ma comunque prima che inizi il turno lavorativo)*

- **Il Green pass è necessario anche per svolgere lavori brevi?**

Sì. La norma non consente distinzioni, né quanto alla durata della prestazione, né per quanto riguarda il fatto che il luogo è frequentato da persone senza green pass

- **Il datore di lavoro deve controllare tutti i lavoratori? Ogni giorno ?**

Il Decreto ammette anche controlli a campione. Qualora si opti per un controllo a campione (ad esempio 30% al giorno), un tanto deve essere previsto nel protocollo dei controlli definito. Si ritiene opportuno registrare i nominativi di chi è stato controllato

- **Un'azienda che riceve un fornitore per carico/scarico della merce, deve verificare che l'autista (non dipendente) sia provvisto del documento?**

E' necessario richiedere l'esibizione del Green pass.

- **Il titolare di uno studio professionale deve avere il green pass ?**

Anche il professionista dovrà essere in possesso di green pass per accedere al luogo dove esercita la propria attività lavorativa e dove, verosimilmente, interagisce con i propri collaboratori e clienti. Resterebbe escluso dall'obbligo solo il lavoro che si svolge all'interno della propria abitazione, sempre che non comporti l'accesso all'abitazione stessa di clienti, dipendenti o collaboratori. Il professionista o lavoratore autonomo che accede per lavoro ad una abitazione o sito esterno (anche il cantiere ove ricopre ruoli specifici) potrebbe essere interdetto all'accesso dal proprietario (abitazione) o da chi ha la disponibilità giuridica del luogo (ad esempio l'impresa affidataria per un cantiere)

Possibili risvolti deontologici ed economici

Nel caso in cui il lavoratore autonomo (o professionista) non possa rendere la prestazione per assenza del green pass, potrebbe essere qualificata come inadempimento alla sua obbligazione contrattuale. In tal caso potrebbe profilarsi una sua responsabilità risarcitoria o deontologica, qualora la mancata prestazione provochi un danno al committente

Come si verifica un lavoratore esentato dal Green Pass ?

A) *L'incaricato consente l'accesso ai luoghi di lavoro all'interessato che seppur sprovvisto di Certificazione Verde (Green Pass), è in possesso di certificazione medica di esonero dalla campagna vaccinale per COVID-19 conforme alle indicazioni del Ministero della Salute per gli esonerati dalla vaccinazione (art. 1, comma 3 e art. 3 comma 3 del Decreto Legge 21 settembre 2021, n. 127). In particolare, nella certificazione di esenzione saranno presenti le seguenti informazioni:*

1) *i dati identificativi del soggetto interessato (nome, cognome, data di nascita);*

- 2) *la dicitura: “soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l’accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n 105;*
- 3) *la data di fine di validità della certificazione, utilizzando la seguente dicitura “certificazione valida fino al _____”;*
- 4) *dati relativi al Servizio vaccinale della Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale in cui opera come vaccinatore COVID-19 (denominazione del Servizio – Regione); – Timbro e firma del medico certificatore (anche digitale);*
- 5) *Numero di iscrizione all’ordine o codice fiscale del medico certificatore.*

Per quanto detto, l'incaricato al controllo deve essere informato/formato su quanto deve verificare. Inoltre qua si apre anche un'altra questione, cioè che l'esente, per legge, non è obbligato a fare i tamponi, pertanto il DL deve decidere, se farlo accedere ai luoghi di lavoro senza nulla, oppure tramite tampone, che sarà eventualmente pagato dall'azienda.

- **Cosa si può registrare su un modulo di controllo in ingresso ad un sito produttivo o cantiere ?**

Le attività di verifica del green pass o della certificazione di esenzione comportano un trattamento di dati personali, che deve svolgersi ai sensi della normativa privacy e secondo le modalità di cui al DPCM 17 giugno 2021. Come evidenziato dal Garante privacy, il trattamento funzionale alla verifica del green pass non necessita di alcuna autorizzazione da parte della stessa Autorità; inoltre, se condotto conformemente alla disciplina su richiamata e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali (e in primo luogo del principio di minimizzazione) non può ... comportare l'integrazione degli estremi di alcun illecito, né tantomeno l'irrogazione delle sanzioni da parte del Garante.

In sede di verifica della certificazione (green pass o di esenzione), le informazioni oggetto di trattamento sono:

1. *le generalità del lavoratore, nonché la validità, l'integrità e l'autenticità del certificato verde ovvero le predette informazioni in merito allo stato di soggetto esente da vaccinazione anti COVID-19;*
2. *le generalità del lavoratore e il mancato possesso di un green pass.*

Il trattamento si concretizza nella consultazione/presa visione delle citate informazioni (analogo alla presa visione della temperatura) e non è consentita, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario della certificazione in qualunque forma. Pertanto, ai fini dell'organizzazione dei controlli, non è possibile acquisire dal lavoratore, né preventivamente, né ex post, la certificazione in corso di validità ovvero dichiarazioni in ordine alla tipologia e alla scadenza della stessa. Sulla questione, si è di recente espresso anche il Garante privacy

In sostanza gli unici dati che si consiglia di riportare in un registro di controllo sono: nome e cognome della persona controllata, data, regolarità o meno del Green pass

- **Caso particolare. Devo organizzare una lavorazione per la quale ho necessità di avere la disponibilità essenziale di un lavoratore, ma per motivi di privacy non posso chiedere la scadenza (eventuale) del suo Green Pass. Come mi comporto ?**

In un'ottica organizzativa, non solo delle verifiche dei green pass, ma più in generale dell'attività di impresa (es. gestione turni, trasferte, sostituzioni) e, comunque, nell'ambito delle procedure che il datore di lavoro dovrà definire per disciplinare le modalità di svolgimento dei controlli, sembrerebbe consentito al datore di lavoro di richiedere al lavoratore di comunicare preventivamente, con riferimento a uno specifico periodo di interesse (es. settimana/mensilità presa in considerazione per l'organizzazione ordinaria dei turni ovvero di una specifica trasferta), se non sarà in possesso della certificazione richiesta per l'accesso ai luoghi di lavoro.

Tale richiesta sembrerebbe compatibile con l'impianto della nuova norma che, infatti, al comma 6 prevede tra i presupposti per l'assenza ingiustificata la comunicazione da parte del lavoratore di non essere in possesso di un green pass (ovvero di una certificazione di esenzione). È ragionevole ritenere che tale comunicazione del lavoratore sia preliminare rispetto al momento di accesso ai luoghi di lavoro (il citato comma 6, ai fini dell'assenza ingiustificata, contempla anche e in via alternativa il caso del lavoratore sprovvisto di green pass al momento dell'accesso al luogo di lavoro) e che, pertanto non sia precluso al datore di lavoro di prevederla espressamente nella procedura sullo svolgimento dei controlli come una fase specifica della stessa e riferirla a un determinato periodo di interesse da individuarsi in relazione alle caratteristiche organizzative dell'impresa (es. settimana/mensilità presa in considerazione per l'organizzazione ordinaria dei turni ovvero di una specifica trasferta).

Ovviamente tale comunicazione non esonera il datore di lavoro dal controllare i lavoratori che accedono ai luoghi di lavoro, né tantomeno pregiudica il lavoratore che l'ha effettuata dal presentare in qualsiasi momento la certificazione necessaria.

Analogamente, potrebbe considerarsi consentito al datore di lavoro di chiedere ai lavoratori di comunicare preventivamente, sempre con riferimento a uno specifico periodo di interesse, se saranno in possesso di un di un green pass (ovvero di una certificazione di esenzione) da controllare all'occorrenza. Tale comunicazione, da disciplinarsi nella procedura sullo svolgimento dei controlli, comporterebbe per il datore di lavoro un trattamento di dati non sensibili (possesso di una certificazione valida, senza indicazione della scadenza, né dei presupposti che ne avranno determinato il rilascio), che potrebbe basarsi ex art. 6, par. 1, lett. f) del Regolamento n. 679/2016 (GDPR) sul legittimo interesse del datore di lavoro di organizzare l'attività d'impresa (fermo il diritto dell'interessato di opporsi a tale trattamento).