

## GREEN PASS, ISTRUZIONI PER L'USO

Dalla norma, alle criticità, agli accorgimenti operativi

---

### INTRODUZIONE

*Green pass, vaccini e rapporto di lavoro: un coacervo di egoismi e contraddizioni*

La soluzione a una pandemia non può che essere l'immunità collettiva. Su questo argomento c'è poco da discutere e infatti poco se ne discute. Più articolato e diversificato è invece il dibattito su come arrivare a questa immunità. Al centro delle discussioni politiche e mediatiche di questo scorcio estivo c'è l'adozione del *Green pass* e le contraddizioni del suo utilizzo. Davanti alle molteplici resistenze alla generalizzata inoculazione del vaccino, il Governo aveva due strade. La prima sarebbe quella di rendere il vaccino obbligatorio per tutti i cittadini, utilizzando le potenzialità dello stato di emergenza (recentemente prorogato al 31.12.21) e dando seguito a quanto già normato per le professioni sanitarie, pur con le eccezioni previste. Sarebbe un modo per nobilitarlo, respingendo così chi lo considera valido solo per concedere lo *smart working* ai pubblici dipendenti. La seconda è quella di creare un sistema premiale che incentiva i possessori di *Green pass*, penalizzando indirettamente coloro che non ritengono di dotarsi di questa certificazione. In tale ottica, è indispensabile fare due precisazioni. La prima è che sempre più spesso si leggono imprecisioni non da poco come quella che associa il *Green pass* all'obbligo vaccinale mentre è noto che per ottenerlo basta avere anche solo un tampone negativo o essere guariti entro sei mesi dal Covid. La seconda è che vi sono alcune categorie di lavoratori i quali, come i medici, non possono sottrarsi al dovere di rendersi immuni. Il riferimento diretto è al corpo insegnante che, non avendo una posizione coesa sul tema vaccini, sta creando le condizioni per una ripresa dell'attività scolastica a settembre ancora in DAD, con buona pace delle lamentele degli studenti e i diffusi pareri psicopedagogici sui clamorosi danni culturali e relazionali che

stanno subendo le giovani generazioni. Ecco, questo è un esempio di ciò che significa fare scelte libere, ma che incidono sulla libertà altrui. E che proprio per questo vanno trattate a livello statale e non certo individuale.

Dunque, il *Green pass* muoverà i suoi primi passi nei prossimi giorni, tra polemiche e contraddizioni. Certamente, discutibile è la situazione che si realizzerà nei ristoranti e nei pubblici esercizi dove alla porta di ingresso sarà controllato possesso e veridicità della “carta verde”, ma solo per i clienti che vorranno entrare; in parallelo, dalla stessa porta titolari, dipendenti, fornitori e collaboratori del ristorante non saranno controllati (né possono esserlo), creando così le condizioni per la convivenza promiscua all’interno dello stesso locale di potenziali contagiati e potenziali contagiandi. Non deve sfuggire infatti che, avere un contatto con un cameriere o il titolare contagiato da parte di un cliente dotato di *Green pass*, non esclude ipotesi di contagio ulteriore. Che può diventare letale nel caso di rientro a casa e contatto con un parente “fragile”. Vi è poi da considerare l’aspetto legato alla ripresa economica del turismo, dove anche in questo caso le istituzioni comunitarie hanno mostrato tutti i limiti della loro azione politica. Non si comprende, infatti, quale possa essere materia più pregnante della sicurezza sanitaria e della libera circolazione, nelle quali risulta indispensabile una regolamentazione (unica e univoca) europea. Invece, nel silenzio assoluto riscontrato a Bruxelles, sono nate nei vari Stati membri regole a macchia di leopardo: situazione che rischia però di penalizzare e non poco i Paesi che, come l’Italia, hanno fatto una scelta mirata alla salvaguardia della collettività. Davanti a queste difficoltà amministrative non è impossibile che tra le centinaia di migliaia di disdette piovute addosso ai nostri albergatori, non vi siano anche quelle di chi ha preferito spostare la meta delle proprie vacanze in altri Paesi mediterranei.

Insomma, le contraddizioni non mancano e le polemiche conseguenti non si contano. Resta da considerare la necessità di prendere decisioni a volte scomode, ma necessarie anche per dare certezze nel mondo del lavoro, troppo a lungo vittima di egoismi difficili da comprendere. In materia di licenziamenti di lavoratori non disponibili a vaccinarsi – cosa al momento impossibile con questa motivazione – sarebbe necessaria una più chiara definizione normativa dell’obbligo e delle conseguenze disciplinari nel caso di violazione, che risolverebbe un tema che sta sterilmente appassionando giuslavoristi e parti sociali. Una norma utile anche a superare tutti i vincoli attualmente esistenti in materia di tutela di dati sensibili, altro clamoroso ostacolo che si frappone ad una fluida gestione del rapporto di lavoro. Per uscire indenni, sia a livello sanitario che economico, è dunque indispensabile adottare provvedimenti normativi chiari, univoci e incisivi, che risolvano le criticità sopra elencate senza lasciare spazio a libere interpretazioni.

**Rosario De Luca**

Presidente Fondazione Studi

Consulenti del Lavoro

## Green pass e obbligo vaccinale: fine comune, strumenti diversi

La breve nota che segue mira ad illustrare gli effetti applicativi del nuovo *Green pass*, introdotto con il D.L. del 23 luglio 2021, n. 105, recante le (ulteriori) “Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”. L'ennesimo decreto-legge emergenziale, tra le altre misure, all'art. 3 dispone le indicazioni per l'impiego di certificazioni verdi Covid-19, come da rubrica della norma, che viene inserita quale art. 9-bis al D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 87/2021.

Quelle che seguono vogliono essere delle semplici istruzioni operative, senza l'ambizione di rappresentare la soluzione definitiva o panacea (quantomai ambita in particolare in questo periodo) delle criticità evidenti, anche a causa di una normazione non sempre tempestiva e con esigenze di coordinamento tra le diverse disposizioni emanate spesso in maniera convulsa. L'obiettivo prefisso è però quello di poter garantire un contenuto minimo di obiettiva chiarezza rispetto ai confini applicativi della previsione, a cominciare dalla sua portata e dal suo contenuto, di recente erroneamente assimilato all'obbligo vaccinale. Premesso che quest'ultimo, laddove disposto, sarebbe del tutto legittimo, va infatti chiarito – e la nota che segue lo fa – che l'impiego di certificazioni verdi Covid-19, c.d. *Green pass* rappresenta uno strumento ontologicamente diverso. La previsione di una certificazione quale possibilità di accesso a determinati servizi, ottenibile *anche* attraverso la vaccinazione, è fattispecie che si distingue dall'imposizione dell'obbligo vaccinale. Il *Green pass*, infatti, come chiarito nelle pagine che seguono, rappresenta una certificazione che garantisce l'accesso a determinati servizi individuati dalla legge, ed è legittimo proprio in virtù di tale circostanza, non rappresentando un obbligo generalizzato (o un divieto altrettanto esteso), bensì la più semplice sottoposizione alla verifica della sussistenza del requisito previsto dalla legge per l'accesso ai servizi di cui sopra. Idoneità all'accesso che può essere acquisita non in via esclusiva con l'inoculazione del vaccino, ma che è riconosciuta – ricorrendo le condizioni previste dalla legge – anche ai guariti dal contagio e a coloro che, sottoposti a tampone, ne hanno registrato l'esito negativo alla positività. È la strategia che pare stia ispirando l'azione di Governo sul punto: affiancare alla diffusa opera di convincimento al fine della diffusione quanto più possibile ampia della profilassi vaccinale, strumenti come la certificazione “verde”, quale requisito d'accesso ai servizi indicati dalla stessa legge, con il fine immediato di contenere la pandemia, e, contemporaneamente, promuovere una maggiore adesione alla campagna vaccinale.

L'introduzione del *Green pass* ha rappresentato l'ennesima occasione di dibattito sulla opportunità/liceità della introduzione dell'obbligo vaccinale per contrastare il Covid-19, rispetto al quale l'approccio governativo si dimostra cauto, considerato che l'unica esperienza ad oggi nota è quella per il settore sanitario, peraltro con la nota modalità “timida”, che consente pur sempre ai destinatari di sottrarsi all'obbligo, rendendo comunque non immediata la possibilità di una loro espulsione dal contesto lavorativo, anche dopo il completamento del complesso *iter* procedurale previsto. Con il *Green pass*, anche a causa di una certa equivocità del testo, si ripropone dunque prepotentemente il tema della obbligatorietà del vaccino e della opportunità della sua imposizione per i

luoghi di lavoro. Detto della differenza essenziale tra la certificazione verde e l'obbligo vaccinale, nulla osta alla previsione di quest'ultimo e della opportunità, anzi, che possa essere disposto per determinati ambiti laddove il rischio di diffusione del contagio è più alto (ad esempio per il settore dell'istruzione, come già avvenuto per quello sanitario). Rifuggendo ogni politicizzazione, impropria, di riflessioni che afferiscono l'ambito clinico come quelle connesse alla efficacia di un vaccino, è utile ricordare che proprio l'art. 32 della Costituzione, brandito dal popolo dei *no vax*, prevede la possibilità dell'introduzione per legge di trattamenti sanitari obbligatori. Ciò perché se è vero che la norma fissa il principio costituzionale del diritto individuale alla salute, è altrettanto pacifico che allo stesso modo afferma il diritto dell'ordinamento di provvedere nell'interesse della tutela della salute della collettività. Per le stesse ragioni, questo significa che in assenza di una legge che ne imponga l'obbligatorietà, chiunque può legittimamente rifiutare di sottoporsi al vaccino senza che – con riferimento all'ambito lavorativo – questa scelta possa rivestire rilievo di carattere disciplinare, men che meno rappresentare fonte di automaticità per il licenziamento del personale non vaccinato.

**Pasquale Staropoli**

Responsabile Scuola Alta Formazione Fondazione Studi

## NUOVE PRESCRIZIONI IN MATERIA DI *GREEN PASS*: QUALI I RISVOLTI PER I DATORI DI LAVORO?

Dalla norma, alle criticità, agli accorgimenti operativi.

### PARTE PRIMA - LA NORMATIVA

LE DISPOSIZIONI DEL D.L. n. 105 del 23 luglio 2021 in vigore dal 6 agosto 2021

#### 1. Quando è necessario il *Green pass*:

##### SOGGETTI

- Coloro che hanno più di 12 anni d'età;
- Coloro che non sono affetti da patologie che li esonerano su idonea e specifica certificazione medica.

##### ATTIVITÀ

- **Servizi per la ristorazione** svolti da qualsiasi esercizio **per consumo al tavolo al chiuso**; in zona bianca si dovrà presentare il *Green pass* se si vuole andare al ristorante al chiuso e negli altri locali come bar, pub, pasticcerie e gelaterie e **sedersi al tavolo. Non sarà necessario il *Green pass* per chi sta all'aperto. Non sarà necessario per le consumazioni al bancone**;
- Spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportivi;
- Musei, altri istituti e luoghi della cultura e mostre;
- **Piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra, centri benessere**, anche all'interno di strutture ricettive, **limitatamente alle attività al chiuso**;
- Sagre e fiere, convegni e congressi;
- Centri termali, parchi tematici e di divertimento;
- Centri culturali, centri sociali e ricreativi, limitatamente alle attività al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, i centri estivi e le relative attività di ristorazione;
- Strutture sanitarie e RSA;
- Attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò;
- Concorsi pubblici.

## 2. Quali le sanzioni per il mancato rispetto dell'adempimento:

I titolari e i gestori delle attività di cui sopra sono tenuti a verificare che l'accesso avvenga con *Green pass*. In caso di violazione la sanzione va da 400 a 1.000 euro a carico sia dell'esercente che dell'utente.

In caso di recidiva, nel numero di tre infrazioni avvenute in tre giornate differenti, la sanzione potrebbe essere accompagnata dalla chiusura dell'esercizio per un periodo da 1 a 10 giorni.

Il *Green pass*: quando viene rilasciato, come e quale durata ha?

### A. Come si ottiene il certificato?

Il Governo ha previsto più canali, con o senza identità digitale, per ottenere il documento. Il sito [www.dgc.gov.it](http://www.dgc.gov.it) è già operativo e prevede l'invio via e-mail o sms di una notifica da parte del Ministero della Salute in relazione alla avvenuta vaccinazione. Il messaggio ricevuto contiene un codice di autenticazione e brevi istruzioni per scaricare la certificazione.

Dopo essersi collegati al sito, con accesso tramite identità digitale (SPID/CIE) oppure con Tessera Sanitaria (o con il Documento di identità se non si è iscritti al SSN), in combinazione con un codice univoco ricevuto via e-mail o sms, si potrà scaricare la certificazione.

Il formato digitale non è l'unica modalità per recuperare il pass: medico di base, pediatra o farmacia hanno un ruolo attivo nella gestione e stampa del *pass* cartaceo.

Riassumiamo le modalità di accesso:

- da soli tramite il sito
- tramite app
- con l'aiuto del medico o del farmacista

### B. Quando viene rilasciato il *Green pass*?

1. In occasione dell'effettuazione del vaccino;
2. Dopo la guarigione dal Sars-CoV-2;
3. A fronte di test molecolare o antigenico negativo.

### 3. Quanto dura il certificato? Potrà essere revocato?

1. Certificato per vaccinazione: è valido a partire dal quindicesimo giorno dopo la somministrazione della prima dose e fino alla data della seconda dose. Da quel momento, la certificazione è valida per ulteriori 9 mesi.

2. Certificato per avvenuta guarigione: è valido per sei mesi dalla data di fine isolamento.
3. Certificato per test antigenico o molecolare con esito negativo: è valido per 48 ore dal tampone, ovvero dal momento del prelievo del materiale biologico.

Il certificato sarà revocato in caso di infezione da Covid-19: la positività al virus, infatti, verrà immediatamente registrata nella banca dati e questo comporterà l'annullamento del *pass*.

## PARTE SECONDA – LE PROBLEMATICHE DI NATURA OPERATIVA: FAQ

Come gestire le attività di controllo del *green pass* di coloro che accedono ai locali aziendali

### **A. Come effettuare i controlli del *Green pass*?**

Le modalità di controllo della carta “verde” sono previste dal DPCM del 17 giugno 2021 all’art.13, come espressamente richiamato dal D.L. n. 105 del 23 luglio 2021. La verifica delle certificazioni verdi Covid-19 è effettuata mediante la lettura del *QR-code*, utilizzando esclusivamente l'applicazione “VerificaC19”, che consente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione.

In base alle previsioni del comma 4 di tale articolo, l'intestatario del *pass* dovrà presentare idoneo documento di identità, su richiesta del soggetto addetto alla verifica.

### **B. È possibile richiedere da parte del verificatore una copia del *pass* da archiviare?**

No. Il DPCM del 17 giugno 2021 all’art. 13 prevede che il controllo sia consentito tramite applicazione “VerificaC19”, che consente unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione, e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato

l'emissione. Il comma 5 del menzionato art. 13 precisa, inoltre, che *"l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma"*.

**Pertanto, come deve procedere il titolare dell'attività od il suo delegato per dimostrare l'avvenuto controllo?**

Sarà sufficiente scaricare l'applicazione "VerificaC19" su un dispositivo dedicato all'ingresso del locale, anche privo di connessione internet (l'applicazione non necessita della connessione).

**C. Come trattare i dati relativi al Green pass ai fini *privacy*?**

Non è previsto alcun trattamento dati ai fini *privacy*, così come stabilito dal comma 5 dell'art. 13 del DPCM 17 giugno 2021. Inoltre il Garante della Privacy, nel commento allo schema del DPCM, pubblicato il 9 giugno 2021, afferma che *"tale app consente al verificatore di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'interessato, senza rendere visibili al verificatore le informazioni che hanno determinato l'emissione della certificazione (guarigione, vaccinazione o esito negativo del test molecolare/antigenico rapido) e senza conservare i dati relativi alla medesima oggetto di verifica. Inoltre, è previsto che tale app effettui le predette operazioni, unicamente sul dispositivo del verificatore, anche senza una connessione dati (in modalità offline), procedendo contestualmente alla verifica dell'eventuale presenza dell'identificativo univoco della certificazione nelle liste delle certificazioni revocate (c.d. revocation list). Tali liste sono scaricate periodicamente dalla Piattaforma nazionale-DGC e includono anche quelle degli altri Stati membri acquisite tramite il gateway europeo"*.

**D. Qualsiasi lavoratore potrà richiedere il *Green pass* ai clienti? È necessaria una nomina e/o una relativa attività di formazione/informazione specifica?**

Non tutti i lavoratori possono richiedere il *Green pass* agli utenti, ma soltanto coloro che sono stati nominati in maniera formale dal datore di lavoro. L'art. 13, comma



4, infatti precisa che *“i soggetti delegati [...] sono incaricati con atto formale recante le necessarie istruzioni sull'esercizio dell'attività di verifica”*.

Questo implica pertanto che la nomina dovrà essere corredata delle informazioni gestionali per la corretta supervisione dell'ingresso degli utenti, nel rispetto delle disposizioni vigenti. La consegna di tale informativa potrebbe inoltre essere accompagnata da un'attività di formazione a carattere pratico.

#### **E. Chi sarà preposto ai controlli in relazione al rispetto delle nuove disposizioni in materia di *Green pass*?**

L'art. 13, comma 6, del DPCM 17 giugno 2021 prevede che *“il controllo relativo alla corretta esecuzione delle verifiche di cui al presente articolo è svolto dai soggetti di cui all'art. 4, comma 9, del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35.”* Sarà pertanto il Prefetto, informando preventivamente il Ministro dell'Interno, ad assicurare l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di Polizia e, ove occorra, delle Forze armate, sentiti i competenti comandi territoriali. Al personale delle Forze armate impiegato, previo provvedimento del Prefetto competente, per assicurare l'esecuzione delle misure di contenimento di cui agli articoli 1 e 2, è attribuita la qualifica di agente di pubblica sicurezza.

#### **Lavoratori preposti al controllo del *Green pass* e la figura del *“Covid manager”***

Il *Covid manager* è quella figura posta al controllo delle norme Covid-19 in ambiente di lavoro: negli scorsi mesi si è parlato spesso di questa figura in relazione alla ripresa delle cerimonie. In particolare, la sua attività è prevista nell'organizzazione di matrimoni e cerimonie dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 106:2021 (ratificata dall'UNI il 11/5/21) ma non è stata poi resa obbligatoria dal Comitato Tecnico Scientifico. Parliamo tuttavia di una figura relativamente nuova, in quanto già presente in alcuni settori, fra cui le scuole e le residenze

sociosanitarie assistenziali; un referente “ad hoc” per verificare il rispetto di documenti, autorizzazioni e normative riguardo il Coronavirus.

Non siamo nuovi a questa figura, introdotta nel contesto pandemico già nel 2020 con un’ordinanza prima di Regione Veneto e successivamente di Regione Lombardia. La Regione Veneto ha pubblicato nel mese di aprile 2020 il “Manuale per la riapertura delle attività produttive” con lo scopo di fornire istruzioni pratiche per consentire la riapertura delle attività economiche dopo il periodo di *lockdown* nazionale. Nel manuale, per la prima volta a livello nazionale, viene indicata la figura del Referente Unico Covid o *Covid manager* con compiti di coordinamento per l’applicazione delle misure anticontagio in azienda.

Nello specifico il documento afferma: *“premesso che anche per l’attuazione delle misure di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro rimangono confermati ruoli e responsabilità previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per ogni azienda potrà essere individuato dal datore di lavoro un referente unico (Covid manager), con funzioni di coordinatore per l’attuazione delle misure di prevenzione e controllo e con funzioni di punto di contatto per le strutture del Sistema Sanitario Regionale. Tale referente deve essere individuato tra i soggetti componenti la rete aziendale della prevenzione ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, verosimilmente nella figura del datore di lavoro stesso (soprattutto per le micro e piccole aziende) o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), o comunque tra i soggetti aventi poteri organizzativi e direzionali. Rimane confermata in capo a dirigenti e preposti di ciascuna organizzazione aziendale, in sinergia con il Comitato previsto dal protocollo nazionale di regolamentazione, la vigilanza e la sorveglianza dell’attuazione delle misure di prevenzione, sulla base dei compiti e delle attribuzioni di ciascuno come ripartiti dal datore di lavoro”*.

Questa nuova figura non si sostituisce agli attuali attori della sicurezza, ma si affianca o addirittura potrà essere ricoperta da uno degli stessi attori (datore di lavoro, RSPP, RLS, ecc). Tuttavia, ove questo ruolo venga ricoperto da un lavoratore e non dal datore di lavoro stesso, scatta l’obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro come previsto dall’art. 37 del

D.Lgs. n. 81/2008. Frequentare un corso di formazione *Covid manager* assolve agli obblighi formativi di cui all'art. 37: ricordiamo infatti che, a fronte di una nomina assegnata dal datore di lavoro a qualsiasi operatore, questa diventa effettiva solo a fronte della corretta erogazione di formazione e informazione, così come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.

**A. Il corso per acquisire le competenze del *COVID manager* può essere utile anche al datore di lavoro?**

La risposta è assolutamente affermativa: il datore di lavoro per primo deve conoscere e rispettare le normative per poterle applicare; pertanto, ove ritenga di rivestire il ruolo di *COVID manager*, dovrà frequentare il corso che fornirà le competenze per poter svolgere concretamente il ruolo.

**B. Prendendo spunto dalla sopra citata norma UNI/PdR 106:2021, di cosa si occupa nello specifico il *Covid manager*?**

- a) verificare il rispetto del protocollo da parte degli ospiti e dei lavoratori della struttura, evitando assembramenti e verificando che le mascherine siano sempre indossate quando previsto;
- b) mantenere l'elenco dei partecipanti per un periodo di 14 giorni nel caso si dovessero verificare delle positività, in modo da favorire il tracciamento;
- c) garantire un rapporto tra addetti al controllo e ospiti non inferiore a 1 ogni 50 ospiti.

Nonostante il Comitato Tecnico Scientifico nella giornata di venerdì 21 maggio 2021 abbia definito che la figura del *Covid manager* non debba essere considerata obbligatoria per norma nel contesto delle cerimonie, risulta comunque fortemente consigliata, soprattutto per la corretta gestione delle varie attività ora soggette a *Green pass*: organizzazione, supervisione, gestione corretta dei dati ai fini *privacy*.

Come indicato in precedenza, questa figura, seppur facoltativa e non regolamentata da un preciso dettato normativo, può svolgere un importante

ruolo in relazione alla corretta gestione e supervisione delle attività e del rispetto dei protocolli anti-contagio aziendali. Introdurre il *Covid manager* in azienda significa adottare un principio di prudenza e responsabilità, anche in considerazione dell'assenza dello scudo penale ad oggi ancora negato ai datori di lavoro.

Nello specifico il Covid manager:

1. controlla che venga rispettata la segnaletica per il distanziamento fisico;
2. controlla che le barriere di plexiglas siano state posizionate nei luoghi in cui è necessario, come nelle reception, nei bar e nell'area buffet per quanto riguarda gli hotel;
3. controlla che siano presenti dispenser di igienizzante.
4. deve controllare che gli ospiti, i dipendenti e i collaboratori rispettino i comportamenti di prevenzione.

Non dimentichiamo che l'introduzione e la formazione del *Covid manager* possono essere considerate buone prassi da inserire in un piano di miglioramento aziendale, in un codice etico e diventare quindi di fatto "strumento" per la riduzione dei contributi Inail mediante presentazione del modello OT23.

#### Attività per cui è richiesto il *green pass* e lavoratori dipendenti: quale rapporto?

##### **A. I lavoratori delle attività per cui è previsto il *Green pass* saranno obbligati a vaccinarsi?**

Attualmente, con l'eccezione del settore sanitario, non sono previsti obblighi di vaccinazione diffusa per le altre categorie di lavoratori. La norma sul *Green pass* fa riferimento all' "accesso" ai "servizi e attività" che poi elenca, pertanto non può intravedersi, al netto delle valutazioni di opportunità, alcun obbligo in tal senso. Peraltro, va evidenziato che l'obbligo di certificazione verde Covid-19 ha tra i suoi requisiti il vaccino, ma non in via esclusiva, potendo essere rilasciata, sussistendo i requisiti di cui all'art. 9, co. 2, del D.L. n. 52/2021, convertito con modificazioni

dalla L. n. 87/2021, anche ai guariti dall'infezione e a coloro che sono in possesso dell'esito negativo del tampone.

**B. Il datore di lavoro può in alternativa disporre l'obbligo di test sierologici/tamponi in azienda?**

L'obbligatorietà e l'imposizione diffusa è da escludersi in considerazione del fatto che in punto di diritto si tratta pur sempre di misure sanitarie invasive, che in linea di principio implicano prelievi organici e perciò non imponibili se non *ex lege*. Peraltro, l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Controlli che possono essere effettuati per le assenze soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, mentre la facoltà di verificare l'idoneità alle mansioni è possibile solo da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Ciò premesso, diversi sono i casi di aziende che, su indicazione del medico competente, hanno introdotto il test (tampone o sierologico) come parte integrante del Protocollo con la supervisione del Comitato di verifica cui fanno parte sia gli RLS che le rappresentanze sindacali, anche a garanzia del rispetto dello Statuto dei Lavoratori. Lo *screening*, che ha una periodicità definita e il più delle volte prevede la collaborazione con Istituti Sanitari (anche a scopo di ricerca), resta comunque sempre su base volontaria.

Il consiglio potrebbe essere quello di proporre tale misura preventiva durante una riunione in presenza del Comitato anti-contagio aziendale, con la presenza di datore di lavoro, medico competente, RSPP e RLS, prevedendo il tampone quale misura di prevenzione al contrasto alla diffusione del virus in azienda, verbalizzando la procedura, aggiornando il Protocollo anti-contagio e condividendolo anche con le parti sociali del territorio.

### C. Pertanto, il datore di lavoro può richiedere il *Green pass* ai lavoratori?

Con riferimento specifico al trattamento di dati personali riguardanti il *Green pass*, assimilandolo a quello relativo alla vaccinazione dei dipendenti, si osserva che il datore di lavoro deve assicurare che i dipendenti *"non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità"* e nell'affidare i compiti ai lavoratori deve essere tenuto conto *"delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza"*.

Il medico competente, nell'ambito delle proprie attività di sorveglianza sanitaria, è invece l'unico soggetto legittimato a trattare i dati sanitari dei lavoratori e a verificare l'idoneità alla *"mansione specifica"*. Il datore di lavoro infatti non può acquisire, neanche con il consenso del dipendente o tramite il medico competente, i nominativi del personale vaccinato o la copia delle certificazioni vaccinali e quindi del *Green pass*.

Il tema del trattamento dei dati relativi al *Green pass* e, più in generale, alla vaccinazione può essere inquadrato nell'ambito della verifica dell'idoneità alla mansione specifica, che consente quindi al medico competente (e solo a lui), di emettere giudizi di idoneità parziale e/o inidoneità temporanee per i lavoratori non vaccinati (salvo che il rischio non possa essere ridotto con misure di protezione e/o organizzative alternative e di eguale efficacia).

Il datore di lavoro a sua volta potrà venire a conoscenza del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni fissate dal medico competente come condizioni di lavoro e dovrebbe, in base al quadro normativo sopra delineato, attuare le misure indicate dal medico. Qualora venga espresso un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42 D.Lgs. n. 81/2008).

Nei casi di esposizione diretta ad "agenti biologici" durante il lavoro, come ad esempio nel contesto sanitario che comporta livelli di rischio elevati per i lavoratori e per i pazienti, trovano applicazione le *"misure speciali di protezione"* previste per

taluni ambienti lavorativi. Anche in questi casi, solo il medico competente può trattare i dati personali relativi alla vaccinazione dei dipendenti e, se del caso, tenerne conto in sede di valutazione dell'idoneità alla mansione specifica. Il datore di lavoro dovrà invece limitarsi ad attuare le misure indicate dal medico competente nei casi di giudizio di parziale o temporanea inidoneità alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Per quanto riguarda lo specifico settore degli operatori sanitari, l'art. 4 del D.L. 1° aprile 2021, n. 44 ha previsto che *"al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socio-assistenziali, pubbliche e private, nelle farmacie, parafarmacie e negli studi professionali sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2". "La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative rese dai soggetti obbligati"* (commi 1 e 2).

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:

**Barbara Garbelli  
Pasquale Staropoli**