

## SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. 146/21 del 11-10-2021

### Ulteriori disposizioni per la verifica della certificazione verde

Le disposizioni relative alla certificazione verde Covid19 si arricchiscono di ulteriore punto. L'articolo 3 del DI 139/2021 (pubblicato sulla GU n. 241 dell'8-10-2021) ha aggiunto al DI 52/2021 un nuovo articolo (9-octies)<sup>1</sup>.

#### La novità

In base alla nuova disciplina, se richiesti dal datore di lavoro, i lavoratori sono obbligati a comunicare il mancato possesso della certificazione verde COVID-19. Nello specifico la norma richiama, per i datori di lavoro privato, il comma 6, articolo 9-septies, DI 52.<sup>2</sup>

#### Le esigenze organizzative

La richiesta deve derivare da specifiche esigenze organizzative per garantire l'efficace programmazione del lavoro.

Alcuni commenti fanno riferimento alla necessità di organizzare di attività a turno. A nostro avviso questa esigenza di programmazione del lavoro è presente in qualsiasi contesto lavorativo, non necessariamente a turno: basti pensare alle situazioni nelle quali l'assenza del lavoratore deve trovare una sostituzione per poter garantire le attività.

Il vero discrimine è dato dal termine "specifiche", cioè reali e concretamente riferibili al contesto organizzativo.

#### Il coinvolgimento dei lavoratori in possesso di certificazione

Trattandosi di una dichiarazione relativa al mancato possesso, si può ipotizzare che tutti i lavoratori che non rispondono siano in possesso della certificazione.

L'obbligo non riguarda questa categoria di lavoratori. In una precedente versione di questa circolare, abbiamo ipotizzato che si possa chiedere ai lavoratori la durata del green pass. Questa procedura non può essere utilizzata in quanto non è stata ritenuta corretta dal Garante in quanto, in questo modo, è possibile individuare facilmente la natura della certificazione.

Ricordiamo inoltre che il Garante per la tutela dei dati personali è stato particolarmente rigido: questi dati non possono essere "conservati". Ad esempio, non possono essere

---

<sup>1</sup> **Art. 9-octies** (Modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato ai fini della programmazione del lavoro).

1. In caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

<sup>2</sup> **Articolo 9septies**

6. I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta 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 o emolumento, comunque denominato.

predisposti elenchi. Forse ci saranno nuovi pronunciamenti dopo il provvedimento in esame.

In tutti i casi, queste verifiche di tipo generale non esimono l'impresa dal controllo previsto nelle procedure interne.

A questo proposito sembra probabile l'uscita delle linee guida per le verifiche dedicate alle imprese private e di una app di Sogei probabilmente simile a quella utilizzata per la scuola.

### **Il coinvolgimento dei lavoratori**

È abbastanza evidente che la norma sull'obbligo di possesso della certificazione richiede un approccio il più possibile collaborativo da parte dei lavoratori che dovrebbero tenere al loro posto di lavoro.

Un approccio che agevoli i lavoratori meno inclini al possesso della certificazione (pagamento dei tamponi, concessione di ferie, adibizione a lavoro agile o a distanza...) è a discrezione del datore di lavoro (anche se per alcuni la concessione delle ferie sarebbe vietata).

Come sappiamo, sui tamponi gratuiti ci sono esplicite richieste dei sindacati confederali e autonomi.

È evidente però che la norma ha anche la finalità di incentivare l'intensificazione della campagna vaccinale.

Ricordiamo che i controlli:

- Possono essere anche a campione.
- Devono essere eseguiti prioritariamente (quindi non esclusivamente) e ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro,

### **Un breve riepilogo degli adempimenti**

Il datore di lavoro dovrà:

- Predisporre in modo formale le modalità organizzative per la verifica che, come abbiamo visto, possono essere anche a campione e non necessariamente al momento dell'accesso al lavoro.
- Individuare con atto formale i soggetti incaricati delle verifiche e dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di possesso della certificazione.
- Informare i lavoratori circa la nuova normativa, chiedendo di dichiarare prioritariamente il possesso della certificazione.

Il primo adempimento è importante per dimostrare di aver rispettato gli obblighi di controllo.

L'organizzazione dei controlli è particolarmente critica per le aziende appaltatrici e subappaltatrici che, spesso, hanno il proprio personale operante in una miriade di servizi spesso di piccola o piccolissima dimensione.

Ad esempio, una impresa di pulizie potrà definire che la verifica sarà effettuata per tutti i lavoratori che si recano nella sede aziendale e dai tecnici in occasione delle visite ai cantieri.