



Arcidiocesi di Sassari

UFFICIO GIURIDICO

13 OTTOBRE 2021

Certificazione verde. Note esplicative in merito agli adempimenti previsti nei luoghi di lavoro art. 3, di cui al D.L. 21 settembre 2021, n. 127.

La norma in oggetto ha introdotto un obbligo specifico per l'accesso ai luoghi di lavoro disponendo che ***“dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.”***

L'espressione utilizzata - *“chiunque svolga un'attività lavorativa”* - consente di riferire l'obbligo normativo ai soggetti che, a vario titolo, offrono una prestazione lavorativa all'interno dei luoghi di lavoro della Diocesi e delle parrocchie: contratti di lavoro subordinato, attività di consulenza, collaborazione occasionale etc. Inoltre, al secondo comma dell'articolo 3 si prevede che *“la disposizione di cui al comma 1 si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni”*.

L'obbligo è pertanto previsto anche per coloro che svolgono attività lavorativa a titolo di volontariato o di formazione.

Non sono esenti, coloro che prestano attività lavorativa sulla base di contratti “esterni” di fornitura di servizi (es. il personale dipendente di imprese che svolge in appalto o mediante altre formule servizi vari: pasti, pulizie, etc.).

È prevista una particolare forma di esenzione dall'obbligo anzidetto per i soggetti "esenti dalla campagna vaccinale", che offrono idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Resta inoltre fermo, per il personale dipendente, sebbene munito di certificazione verde, il rispetto di tutte le istruzioni fornite dal datore di lavoro per la riduzione del rischio di contagio, come, ad esempio, il divieto di recarsi sul luogo di lavoro in presenza di sintomi riconducibili alla malattia.

Per l'esecuzione delle attività di verifica, il decreto prevede al comma 5 che *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 tali 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.*"

L'attività di verifica presuppone l'utilizzo di strumenti idonei ad accertare l'effettivo possesso da parte del prestatore di lavoro della certificazione verde. Per tale motivo deve essere utilizzata l'applicazione per *smart phone e tablet* "VerificaC19" che consente di stabilire, mediante lettura del QR Code, la validità del certificato presentato.

Nel caso fosse necessario accertare le generalità del soggetto, al fine di confrontare i dati emersi dalla verifica con l'applicazione software, il verificatore incaricato può chiedere l'esibizione di un documento di identità nel rispetto delle modalità indicate con Circolare del Ministero dell'Interno del 10 agosto 2021. In osservanza della disciplina sul trattamento dei dati personali non è consentita la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari all'applicazione delle sanzioni previste.

La disposizione normativa in vigore dal prossimo 15 ottobre 2021 impone di definire un protocollo operativo per l'organizzazione delle verifiche presso i luoghi di lavoro, anche attraverso la nomina di un soggetto incaricato dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di legge.

Il protocollo organizzativo indica nel dettaglio le modalità con le quali deve essere effettuata la verifica prevista dalla norma di legge.

Pertanto:

1) è necessario predisporre una procedura scritta contenente un protocollo organizzativo per l'effettuazione dei controlli richiesti dalla legge.

2) è necessario individuare e nominare con atto formale i soggetti incaricati all'effettuazione delle attività di verifica delle certificazioni verdi.

Per quanto attiene alla tipologia di controlli si consiglia, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, fermo restando che i controlli possono essere effettuati anche su base percentuale ovvero "a campione", in un momento successivo durante la giornata. In tale caso, è opportuno predisporre controlli a rotazione su tutto il personale, verificando almeno il 20 per cento dei presenti nei luoghi di lavoro ogni giorno.

Nelle parrocchie ove si svolge l'attività lavorativa, il possesso della certificazione verde può essere appurato dal Parroco stesso oppure da un suo delegato.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 ottobre 2021, sono state fornite le indicazioni per la verifica delle certificazioni verdi Covid – 19 da applicarsi a cura delle PP.AA..

Dette disposizioni, tuttavia, possono essere utilizzate per analogia, ove compatibili, nei protocolli operativi dei datori di lavoro privati.

Quanto ai profili relativi al rapporto di lavoro I prestatori di lavoro 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 nel luogo di lavoro sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione e in costanza del termine di efficacia dell'obbligo normativo.

Il prestatore di lavoro sarà pertanto destinatario di un provvedimento di allontanamento dal lavoro, salvo l'applicazione del provvedimento di sospensione dal lavoro dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata.

Il mancato rispetto delle disposizioni normative è punito con una sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500, raddoppiata in caso di reiterata violazione, oltre alle conseguenze di legge in ordine al rapporto di lavoro.