



CONFINDUSTRIA ROMAGNA

**PRIVACY**

**Comunicazione Privacy/3221**

**del 03/12/2021**

**a cura di Marco Chimenti**

---

**Raccolta e conservazione del Green Pass in azienda: ulteriore Nota di aggiornamento Confindustria**

---

Facendo seguito alla Nota di aggiornamento - Le novità previste dalla Legge n.165/2021 di conversione del DL n. 127/2021, trasmessa con la circolare [Privacy/3121](#), informiamo che sono sopraggiunte numerose novità di carattere normativo e interpretativo in materia di green pass nei luoghi di lavoro, pertanto **Confindustria ha predisposto una nuova Nota di aggiornamento** per offrire alcuni chiarimenti di carattere operativo, anche in relazione ai profili di privacy e alla corretta distribuzione dei compiti di verifica.

Per approfondimenti, consulenza specifica, verifica dello stato di adeguamento della privacy compliance ed **in particolare relativamente la corretta conservazione di Qr-code rispetto al GDPR e la gestione conforme dal punto di vista privacy dei documenti relativi i green pass**, le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Privacy (Ref. Gordini Grazia [ggordini@confindustriaromagna.it](mailto:ggordini@confindustriaromagna.it) - 0543 727720).

Allegati

- Nota di aggiornamento del 2 dicembre - Obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro: novità, chiarimenti e modalità operative
- Circolare del Ministro dell'interno del 4 novembre 2021, oggetto di commento nella Nota di Confindustria



Obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro:  
novità, chiarimenti e modalità operative

# Nota di Aggiornamento

2 dicembre 2021



## Sommario

<b>1. Premessa</b>	<b>2</b>
<b>2. La consegna volontaria della copia del <i>green pass</i>: ambito di applicazione</b>	<b>3</b>
<b>3. Consegna del <i>green pass</i> e tutela dei dati personali</b>	<b>4</b>
<b>4. Procedura per la consegna volontaria del <i>green pass</i></b>	<b>5</b>
<b>5. La Circolare del Ministero dell'interno sugli aspetti procedurali inerenti all'accertamento e alla contestazione della violazione al lavoratore sprovvisto di <i>green pass</i> valido all'interno dei luoghi di lavoro</b>	<b>6</b>
<b>6. Allegato A</b>	<b>9</b>
<b>7. (<i>segue</i>) Modulo per la consegna della certificazione verde COVID-19 ai sensi e per gli effetti dell'art. 9-<i>septies</i>, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021</b>	<b>11</b>
<b>8. Allegato B</b>	<b>12</b>

## 1. Premessa

Il DL n. 127/2021, convertito nella legge n. 165/2021, ha introdotto **l'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19, c.d. green pass, per l'accesso ai luoghi di lavoro** (art. 9-septies del DL n. 52/2021). Come noto, nell'ambito di tale sistema:

- il datore di lavoro è tenuto a verificare il rispetto dell'obbligo da parte dei lavoratori secondo quanto previsto dalla procedura aziendale recante *le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche* (art. 9-septies, co. 4 e co. 5 primo periodo del DL n. 52/2021);
- a carico dei lavoratori sprovvisti di un *green pass* valido sono previste sanzioni di differente natura a seconda che l'accertamento della violazione avvenga all'atto dell'accesso o successivamente a tale momento. In particolare, nel secondo caso, la presenza nel luogo di lavoro senza poter dimostrare il possesso del *green pass* in corso di validità al momento dell'accesso, comporta anche l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (art. 9-septies, co. 9 del DL n. 52/2021).

Su tale impianto, di recente, sono intervenute **alcune novità normative e interpretative** che, nel fare seguito alle segnalazioni di Confindustria, hanno previsto semplificazioni alle attività di controllo e risolto diverse problematiche di carattere operativo.

Il riferimento è, in particolare, a:

- la **legge n. 165/2021 di conversione del DL n. 127/2021** che, tra l'altro, ha introdotto la possibilità dei lavoratori di richiedere di consegnare al datore di lavoro la copia del proprio *green pass*, in modo da essere esonerati dai controlli, per tutta la durata della validità della relativa certificazione (art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021). Per maggiori informazioni, v. [Nota di aggiornamento 22 novembre 2021: "Obbligo di green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro. Le novità previste dalla legge n. 165/2021 di conversione del DL n. 127/2021"](#). La nuova norma mira a semplificare e razionalizzare le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, esonerando i lavoratori, che volontariamente consegnano il proprio *green pass* al datore di lavoro, dai controlli continuativi/periodici previsti dalla procedura aziendale. Alla luce delle segnalazioni e delle richieste pervenute a Confindustria in merito all'operatività della nuova norma, si forniscono di seguito, **chiarimenti, informazioni e modalità operative per agevolarne l'implementazione da parte delle imprese**;
- la **Circolare del Ministero dell'Interno 4 novembre 2021, prot. n. 74688<sup>1</sup>** sugli aspetti procedurali inerenti all'accertamento e alla contestazione della violazione al lavoratore sprovvisto di *green pass* valido all'interno dei luoghi di lavoro. Come si vedrà di seguito, **la Circolare accoglie i rilievi di Confindustria** in ordine alle competenze degli incaricati dei controlli del datore di lavoro, escludendo per tali soggetti ogni attività di carattere pubblicistico relativa alla contestazione della violazione.



## 2. La consegna volontaria della copia del *green pass*: ambito di applicazione

L'art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021 prevede la facoltà dei **lavoratori** di richiedere al **proprio datore di lavoro** la consegna del proprio *green pass*.

Nell'ambito dell'intero art. 9-*septies* del DL n. 52/2021, il termine "lavoratori" è utilizzato con accezioni differenti che, in alcuni casi, sottintendono la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, mentre, in altri, prescindono da una specifica formula contrattuale.

Nel primo caso, i lavoratori sono identificati con il rinvio al comma 1 dello stesso art. 9-*septies* (v. ad esempio, il comma 6 sull'assenza ingiustificata, che presuppone infatti la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato), nel secondo caso, invece, i lavoratori vengono indicati in senso ampio (v. ad esempio, il comma 8 sulle sanzioni amministrative pecuniarie, applicabili non solo ai dipendenti, ma a tutti coloro che accedono ai luoghi di lavoro sprovvisti di *green pass* valido).

Anche altre disposizioni del DL n. 52/2021 in tema di *green pass*, quando sono destinate ai titolari di un contratto di lavoro subordinato, identificano i "lavoratori" con ulteriori riferimenti. Si pensi, ad esempio, all'art. 9-*novies* sulla scadenza del *green pass* in corso di prestazione lavorativa - introdotto peraltro dalla citata legge n. 165 - che limita l'esenzione dalle sanzioni (contrattuali e amministrative pecuniaria) ai soli *lavoratori dipendenti*.

Pertanto, considerato che, sul piano sostanziale, l'operatività nuova norma sulla consegna del *green pass* non presuppone istituti tipici di un contratto di lavoro subordinato (essa persegue obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli, con effetti favorevoli indiretti anche per i datori di lavoro) e che, sul piano formale, la stessa identifica i **lavoratori** senza ulteriori riferimenti/rinvii, **si ritiene che essa sia applicabile a prescindere dalla tipologia contrattuale: di lavoro subordinato, parasubordinato o di formazione.**

Tuttavia, è necessario precisare che **l'operatività della nuova norma presuppone una relazione - lavorativa, di collaborazione o di formazione - diretta tra lavoratore e datore di lavoro.**

Il nuovo art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021, infatti, individua il destinatario della consegna della copia del *green pass* nel **proprio datore di lavoro** e non già in qualsiasi datore di lavoro (tenuto comunque *ex lege* ai controlli).

Ne consegue che:

- a) la semplificazione in questione sia attivabile dal datore di lavoro **solo per i soggetti che svolgono un'attività lavorativa, di collaborazione o di formazione in virtù di un contratto stipulato direttamente con lo stesso** (c.d. contratto interno);
- b) **non è consentito ricevere la copia del *green pass* da parte dei "lavoratori" che accedono - anche in via continuativa - ai luoghi di lavoro sulla base di contratti esterni** (es. dipendenti dei fornitori; dipendenti degli appaltatori), **i quali devono continuare a essere controllati ai sensi della procedura aziendale** (restano salve nei loro confronti le semplificazioni eventualmente disposte dai rispettivi datori di lavoro).

In ogni caso, considerato che per i lavoratori in somministrazione le verifiche competono per legge esclusivamente all'utilizzatore, per ragioni di equità/parità di trattamento, si ritiene che, **in via eccezionale**, la semplificazione in questione possa operare nell'ambito di tale unico *ex lege* rapporto di controllo e che, quindi, il lavoratore somministrato possa volontariamente consegnare il proprio *green pass* all'utilizzatore.

### 3. Consegna del *green pass* e tutela dei dati personali

L'art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021 prevede che il lavoratore possa richiedere al datore di lavoro la consegna della copia della propria certificazione verde COVID-19.

Come evidenziato nella nostra Nota di aggiornamento del 22 novembre 2021, in virtù della nuova norma, il datore di lavoro è legittimato a ricevere e a conservare il *green pass* dei propri lavoratori, nonché ad accedere e a utilizzare la relativa data di scadenza, al fine di esonerare, per tutta la durata della validità della certificazione, il lavoratore intestatario dai controlli continuativi/periodici.

L'esecuzione di tali attività comporta un trattamento di dati personali, da impostare e realizzare in conformità alla relativa disciplina.

Al fine di impostare correttamente il trattamento dei dati personali connesso alla consegna della copia del *green pass* da parte del lavoratore, occorre innanzitutto considerare che esso ha ad oggetto **dati "sensibili" relativi a interessati vulnerabili** (i lavoratori).

Come noto, in via generale, tale combinazione (dati "sensibili" e interessati vulnerabili) è idonea a qualificare il trattamento in questione come particolarmente rischioso (rischio elevato) per i diritti e le libertà degli interessati ai sensi delle Linee Guida del WP29, ratificate dall'EDPB<sup>2</sup>. Inoltre, gli elevati rischi connessi al trattamento aumenterebbero ulteriormente laddove lo stesso trattamento (ricezione e conservazione della certificazione) venisse effettuato con strumenti informatici.

Pertanto, ai fini del trattamento, potrebbe risultare necessario svolgere una preliminare **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati** (DPIA) ai sensi dell'art. 35 del Regolamento Ue n. 679/2016 (c.d. GDPR), in modo da individuare le misure di sicurezza idonee ad attenuare i rischi.

Tuttavia, sul punto, occorre verificare se:

- una particolare impostazione del trattamento possa *ex ante* ridurre i rischi, in modo che lo stesso possa *by design* non "**presentare un rischio elevato**" e, pertanto, essere esonerato dalla preliminare esecuzione della DPIA<sup>3</sup>. Ad esempio, un processo che si

---

<sup>2</sup> Linee guida in materia di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e determinazione della possibilità che il trattamento "possa presentare un rischio elevato" ai fini del regolamento (UE) 2016/679: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/611236/en>.

<sup>3</sup> Ai sensi delle Linee Guida del WP29, ratificate dall'EDPB un trattamento può corrispondere ai casi di cui sopra ed essere comunque considerato dal titolare del trattamento un trattamento tale da non "presentare un

limitasse alla consultazione e alla registrazione della data di scadenza del *green pass* volontariamente consegnato dal lavoratore e che, quindi, non implicasse la conservazione della certificazione da parte del datore di lavoro, comporterebbe senz'altro un rischio basso (quindi non elevato) e gestibile di norma attraverso le misure tecniche e organizzative già applicate per altri trattamenti di dati sensibili dei lavoratori (es. certificato di malattia);

- il trattamento presenta analogie (per natura, ambito di applicazione, contesto e finalità) con altri trattamenti per i quali è già stata svolta una DPIA, specie se si intende effettuarlo (ricezione e conservazione della certificazione) con strumenti informatici. In tal caso, ai sensi delle Linee Guida del WP29, ratificate dall'EDPB, si potrebbero utilizzare i risultati della valutazione d'impatto già eseguita, senza dover procedere a una nuova DPIA.

In definitiva, **occorre prestare particolare attenzione all'eventuale conservazione dei *green pass*** che, come evidenziato anche dal Garante privacy nella segnalazione sulla nuova norma<sup>4</sup>, impone *l'adozione, da parte datoriale, di misure tecniche e organizzative adeguate al grado di rischio connesso al trattamento.*

Sotto il profilo della protezione dei dati personali, poi, rimangono valide le indicazioni fornite nella nostra Nota di aggiornamento del 22 novembre 2021 e, in particolare, quelle su:

- l'individuazione con atto formale dei soggetti incaricati a ricevere, controllare, accedere ed eventualmente, con gli accorgimenti di cui sopra, a conservare la certificazione verde COVID-19 del lavoratore;
- l'integrazione della informativa sul trattamento dei dati personali<sup>5</sup>.

Infine, si segnala che il trattamento in questione integrerebbe per l'impresa un trattamento nuovo, da annotare nel registro delle attività di trattamento.

## 4. Procedura per la consegna volontaria del *green pass*

Come evidenziato nella nostra Nota di aggiornamento del 22 novembre 2021, l'implementazione della semplificazione legata alla consegna volontaria del *green pass* è rimessa alla decisione del datore di lavoro, al quale, infatti, competono le scelte in ordine al

---

rischio elevato". In tali casi il titolare del trattamento deve giustificare e documentare i motivi che lo hanno spinto a non effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, nonché includere/registrare i punti di vista del responsabile della protezione dei dati.

<sup>4</sup> <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9717878>.

<sup>5</sup> Viste le diverse impostazioni e i diversi strumenti del trattamento connesso alla consegna del *green pass*, non è possibile fornire un *format* universale di "informativa sul trattamento dei dati personali". Come noto, infatti, questa descrive il trattamento effettivamente impostato e realizzato dal datore di lavoro; pertanto, la c.d. informativa privacy deve essere predisposta alla luce del processo di consegna adottato dall'impresa e degli strumenti impiegati. Rimangono, in ogni caso, valide le indicazioni fornite nella nostra Nota di aggiornamento del 22 novembre 2021 su alcuni contenuti della informativa privacy in merito a: finalità; base giuridica; conferimento dei dati; durata del trattamento.

sistema e alle modalità di controllo della certificazione e, quindi, anche quelle in ordine all'attuazione delle relative semplificazioni procedurali.

Si ritiene che, il datore di lavoro possa organizzare il sistema di controllo anche ricorrendo, parzialmente o per ambiti definiti, a strumenti differenti, adottando contemporaneamente le modalità tradizionali e quelle semplificate per gestire situazioni diverse: ad esempio, con modalità semplificata per gestire i lavoratori che lavorano in particolari condizioni organizzative e con modalità ordinarie per controllare gli accessi agli uffici per i quali, magari, sono state già adottate soluzioni tecnologiche o applicazioni informatiche adeguate.

Nel caso in cui il datore di lavoro intenda attuare la norma sulla consegna volontaria del *green pass*, si ritiene opportuna la trasmissione ai propri lavoratori (dipendenti, collaboratori, stagisti, somministrati) di una **informativa, che costituisce parte integrante e sostanziale della procedura aziendale sui controlli del *green pass***, recante:

- a) l'illustrazione della facoltà riconosciuta al lavoratore dalla legge (art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021) di consegnare volontariamente al datore di lavoro il proprio *green pass*, per essere esonerato dal controllo personale per tutta la durata della validità del certificato verde, evidenziando che la consegna del *green pass* è facoltativa e che, pertanto, il lavoratore che non intende avvalersene continuerà a essere sottoposto al controllo in conformità alla procedura aziendale;
- b) la disponibilità dell'impresa a ricevere il *green pass*;
- c) le regole per la consegna del *green pass*, anche con riferimento al soggetto incaricato di ricevere la certificazione e di controllarne, all'atto della ricezione, l'autenticità, la validità e l'integrità, con l'avvertimento che è onere del lavoratore segnalare tempestivamente al datore di lavoro ogni variazione della validità del certificato volontariamente consegnato;
- d) le modalità di trattamento dei dati personali (Informativa sul trattamento dei dati personali).

In **allegato A**, una ipotesi di comunicazione ai lavoratori. Considerate le numerose peculiarità di ciascuna impresa, le scelte organizzative adottate con riferimento alle modalità di controllo e quelle che si intendono adottare per la consegna del *green pass*, tale modello di informativa ai lavoratori costituisce solamente una traccia da adattare alle diverse realtà.

## 5. La Circolare del Ministero dell'interno sugli aspetti procedurali inerenti all'accertamento e alla contestazione della violazione al lavoratore sprovvisto di *green pass* valido all'interno dei luoghi di lavoro

Con la **Circolare 4 novembre 2021, prot. n. 74688**, il Ministero dell'interno ha diramato indicazioni alle Prefetture sugli aspetti procedurali inerenti all'accertamento e alla

contestazione della violazione al lavoratore sprovvisto di *green pass* valido all'interno dei luoghi di lavoro<sup>6</sup>.

Come noto, infatti, l'art. 9-*septies*, co. 10 del DL n. 52/2021 prevede che le sanzioni amministrative pecuniarie al lavoratore sprovvisto di *green pass* valido sul luogo di lavoro sono irrogate dal Prefetto e che i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni *trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione*.

Quest'ultima indicazione aveva creato dubbi in ordine alle prerogative dei soggetti formalmente incaricati dei controlli da parte dei datori di lavoro, dal momento che, alcune Prefetture avevano assegnato a tali incaricati attività inerenti allo svolgimento del procedimento sanzionatorio ulteriori rispetto a quelle espressamente previste dalla normativa.

Al riguardo, Confindustria aveva sollecitato un intervento volto a razionalizzare le attività con risvolti pubblicistici impropriamente posti a carico dei datori di lavoro e dei loro incaricati, al fine di riportarle a quelle originarie di accertamento e mera contestazione del mancato possesso del *green pass* in corso di validità, nonché di trasmissione degli atti al Prefetto.

La Circolare ministeriale interviene sul punto, precisando i passaggi procedurali da osservare e riservando esclusivamente agli ufficiali o agenti di polizia giudiziaria la contestazione immediata della violazione.

In particolare, secondo quanto riportato nella Circolare:

- in forza del richiamo alle disposizioni della legge generale in materia di depenalizzazione - legge 24 novembre 1981, n. 689 - resta ferma la competenza dei soggetti di cui all'art. 13, comma 4, della medesima legge, tanto nei luoghi di lavoro pubblici che in quelli privati (*"All'accertamento delle violazioni punite con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro possono procedere anche gli ufficiali e gli agenti di polizia giudiziaria"*);
- laddove nel luogo di lavoro non siano presenti ufficiali o agenti di polizia giudiziaria, l'accertamento di cui all'art. 9-*septies* del DL n. 52/2021 andrà immediatamente comunicato al Prefetto che, sulla base dell'informativa ricevuta, notificherà al trasgressore gli estremi della violazione a norma dell'art. 14 della legge n. 689/1981 e sarà così possibile il pagamento in misura ridotta dell'importo della sanzione;
- se l'interessato non si avvale della facoltà del pagamento in misura ridotta, il Prefetto determinerà, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiungerà il pagamento, in ossequio al disposto di cui all'art. 18 della stessa legge n. 689/1981;
- all'interessato è riconosciuta la possibilità di presentare al Prefetto scritti difensivi e documenti e di chiedere di essere sentito.

---

<sup>6</sup> La legge n. 165/2021, di conversione del DL n. 127/2021 ha previsto che la scadenza della validità del *green pass* in corso di prestazione lavorativa (ossia dopo l'accesso) non comporta l'applicazione né delle sanzioni disciplinari, né della sanzione amministrativa pecuniaria e che, quindi, il lavoratore con *green pass* scaduto, che dimostri che, al momento dell'accesso, era in possesso di un *green pass* valido, può restare sul luogo di lavoro per il tempo necessario a portare a termine il turno (art. 9-*novies* del DL n. 52/2021).

In linea con le richieste di Confindustria, la Circolare esclude per gli incaricati del datore di lavoro ogni attività relativa alla contestazione dell'addebito, riferendola esclusivamente al personale in possesso della qualifica di ufficiale o agente di polizia giudiziaria. Pertanto, **resta di competenza dei soggetti individuati dal datore di lavoro la sola comunicazione al Prefetto della violazione.**

La Circolare non si occupa delle modalità per la comunicazione della violazione. Soccorre, a questo proposito, l'esperienza di alcune Prefetture (es. Benevento, Allegato B) che, ad esempio, hanno rilasciato un modello estremamente semplice, chiarendo:

- l'indicazione della nota formale di incarico da parte del datore di lavoro;
- il luogo e la data dell'accertamento;
- i dati del lavoratore interessato;
- la violazione delle disposizioni interessate e la motivazione: *i*) lavoratore sprovvisto di certificazione dopo l'accesso nel luogo di lavoro; *ii*) il lavoratore non è in grado di esibire, su richiesta la certificazione; *iii*) il lavoratore rifiuta di esibire la certificazione verde dopo aver fatto accesso al luogo di lavoro; *iv*) il lavoratore è in possesso di certificazione non valida dopo l'accesso;
- lo strumento da utilizzare per la comunicazione alla Prefettura (PEC);
- la sottoscrizione da parte del datore di lavoro o dell'incaricato.

## 6. Allegato A

### ***Informativa sulla consegna del green pass al datore di lavoro***

La legge n. 165/2021 di conversione del DL n. 127/2021, recante l'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19, c.d. *green pass*, per l'accesso ai luoghi di lavoro, ha introdotto la possibilità dei lavoratori di richiedere di consegnare al datore di lavoro la copia del proprio certificato, in modo da essere esonerati dai controlli, per tutta la durata della validità della relativa certificazione (art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021).

La nuova norma mira a semplificare e razionalizzare le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, esonerando i lavoratori, che volontariamente consegnano il proprio *green pass* al datore di lavoro, dai controlli previsti dalla propria procedura aziendale.

Si segnala che la consegna del certificato verde non esonera il lavoratore dal relativo possesso: essa comporta solo l'esonero del lavoratore dalle verifiche periodiche/continuative previste dalla procedura aziendale.

La consegna del *green pass* è, inoltre, facoltativa e può avvenire in qualsiasi momento; il lavoratore che non intende avvalersi di tale facoltà continuerà a essere sottoposto ai controlli ai sensi della procedura aziendale.

Con la presente, che costituisce parte integrante e sostanziale della Procedura ....., Vi informiamo che ..... intende consentire l'esercizio della facoltà di consegnare il *green pass* per essere esonerati dai controlli previsti dalla Procedura ..... nelle seguenti situazioni (*da personalizzare*):

- *a tutti i propri lavoratori dipendenti, collaboratori, stagisti e lavoratori in somministrazione;*
- *ai propri lavoratori (dipendenti, collaboratori e stagisti) e a quelli in somministrazione, nelle sedi in cui non è stato adottato un sistema di controllo green pass integrato con quello degli accessi, di rilevazione delle presenze o di controllo della temperatura o non sia possibile l'accesso al Portale istituzionale INPS;*
- *ai propri lavoratori (dipendenti, collaboratori, stagisti) e a quelli in somministrazione che esercitano le proprie attività lavorative senza transitare giornalmente in azienda;*
- *ai propri lavoratori (dipendenti, collaboratori e stagisti) e a quelli in somministrazione per il lavoro organizzato in turni;*
- .....

Ricordiamo che la consegna del *green pass* è facoltativa e può avvenire in qualsiasi momento; il lavoratore che non intende avvalersi di tale facoltà continuerà a essere sottoposto ai controlli ai sensi della Procedura .....

Di seguito, le modalità operative per richiedere la consegna del *green pass* ai sensi e per gli effetti dell'art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021.).

- a) I lavoratori che intendano richiedere la consegna del *green pass* ai sensi e per gli effetti dell'art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021, comunicano la propria intenzione mediante il modulo riportato in allegato, da consegnare/trasmettere a ..... (*da personalizzare*).

- b) La consegna della certificazione verde COVID-19 avviene mediante *(da personalizzare)*:
- *esibizione dei relativi contenuti a ....., incaricato alla ricezione della certificazione e al controllo. Ricevuta la certificazione, l'incaricato, attraverso la App VerificaC19, ne controllerà l'autenticità, la validità e l'integrità e procederà alla registrazione della relativa data di scadenza, riconsegnandola immediatamente all'intestatario;*
  - *invio/consegna a ..... incaricato alla ricezione della certificazione e al controllo. Ricevuta la certificazione, l'incaricato, attraverso la App VerificaC19, ne controllerà l'autenticità, la validità e l'integrità, procederà alla registrazione della relativa data di scadenza e provvederà ad archivarla<sup>7</sup>;*
  - .....
- c) Con la consegna del *green pass*, il lavoratore si impegna a comunicare tempestivamente qualsiasi variazione della validità della propria certificazione verde COVID-19, ivi comprese le eventuali proroghe per effetto di nuova vaccinazione o la sospensione per sopraggiunto contagio. Alla scadenza del *green pass* consegnato, il lavoratore dovrà munirsi di altra certificazione laddove prevista dalle disposizioni vigenti al momento.
- d) Il *green pass* viene consultato, controllato (e conservato) con le modalità indicate nell'informativa sul trattamento dei dati personali disponibile:
- *in allegato alla presente comunicazione;*
  - *sulla intranet;*
  - .....

---

<sup>7</sup> Se si opta per tale processo, prestare attenzione ai profili connessi alla protezione dei dati personali.

## 7. (segue) Modulo per la consegna della certificazione verde COVID-19 ai sensi e per gli effetti dell'art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021

Il/la sottoscritto/a .....

nato/il .....

in qualità di ..... della .....

### **PREMESSO CHE:**

- a) la legge n. 165/2021 di conversione del DL n. 127/2021, recante l'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19, c.d. *green pass*, per l'accesso ai luoghi di lavoro, ha introdotto la possibilità dei lavoratori di richiedere di consegnare al datore di lavoro la copia del proprio certificato, in modo da essere esonerati dai controlli, per tutta la durata della validità della relativa certificazione (art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021);
- b) ....., con Informativa del ....., ha informato i lavoratori della disponibilità a consentire l'esercizio della facoltà di consegnare il *green pass* per essere esonerati dai controlli previsti dalla Procedura .....

### **DICHIARO:**

1. di volermi avvalere della facoltà di consegnare a ..... copia della mia certificazione verde COVID-19 ai sensi e per gli effetti dell'art. 9-septies, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021;
2. che la consegna della copia della mia certificazione verde COVID-19 è consapevole, libera e volontaria;
3. *di aver pertanto consegnato/inviato la mia certificazione verde COVID-19/esibito i contenuti della mia certificazione verde COVID-19 per la registrazione della relativa data di scadenza a .....*;
4. di impegnarmi a comunicare tempestivamente a ..... qualsiasi variazione della validità della mia certificazione verde COVID-19, ivi comprese le eventuali proroghe per effetto di nuova vaccinazione o la sospensione per sopraggiunto contagio;
5. di aver preso visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali e di prestare al riguardo il mio consenso.

Luogo e data .....

Firma .....

## 8. Allegato B

**ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO IN MANCANZA DI  
CERTIFICAZIONE VERDE COVID 19  
(D.L. 22 Aprile 2021 n. 52, art. 9 *septies*)**

**SETTORE PRIVATO**

**Al Sig. Prefetto di Benevento**

**pec: [depenalizzazione.prefbn@pec.interno.it](mailto:depenalizzazione.prefbn@pec.interno.it)**

**OGGETTO: Informativa violazione art. 9 – *septies*, commi 1, 2 e 8 D.L. 22 aprile 2021, n. 52.**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_, datore di lavoro/incaricato con nota prot. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ a firma del \_\_\_\_\_, alla verifica del rispetto delle prescrizioni di cui al D.L. 22 Aprile 2021 n. 52, art. 9 *septies*, commi 1, 2 e 8, comunica che:

in data odierna alle ore \_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_ ha accertato che il/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_ (c.f. \_\_\_\_\_), nato/a a \_\_\_\_\_, il \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_, via/piazza \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ identificato con \_\_\_\_\_ (*preferibilmente indicare documento di riconoscimento, anche se persona conosciuta*) ha violato le disposizioni relative all'impiego di Certificazione Verde Covid 19 per l'accesso ai luoghi di lavoro (D.L. 22 Aprile 2021 n. 52, art. 9 - *septies*, commi 1, 2 e 8), in quanto:

- dopo aver fatto accesso ai luoghi di lavoro, è stato trovato sprovvisto della certificazione verde COVID-19;
- dopo aver fatto accesso ai luoghi di lavoro, non era in grado di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19;
- dopo aver fatto accesso ai luoghi di lavoro, si è rifiutato di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19;
- dopo aver fatto accesso ai luoghi di lavoro, è stato trovato in possesso di certificazione verde COVID-19 non valida;

*(ulteriore descrizione della violazione accertata)*

.....  
.....  
.....

Benevento, data \_\_\_\_\_

*Il datore di lavoro/incaricato*

\_\_\_\_\_



# Ministero dell'Interno

GABINETTO DEL MINISTRO

N. 15350/117/2/1 Uff.III-Prot.Civ.

Roma, data del protocollo

AI SIGG.RI PREFETTI DELLA REPUBBLICA

LORO SEDI

AI SIGG.RI COMMISSARI DEL GOVERNO PER LE  
PROVINCE DI

TRENTO e BOLZANO

AL SIG. PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE  
DELLA VALLE D'AOSTA

AOSTA

e, per conoscenza

AL DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA  
Segreteria del Dipartimento

AL DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE  
GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE  
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE  
STRUMENTALI E FINANZIARIE

SEDE

OGGETTO: Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, recante "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening".

Come è noto, il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, reca misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

Il suddetto decreto-legge si pone in continuità con gli analoghi provvedimenti approvati nelle scorse settimane dal Governo in relazione alle attività sociali ed economiche, scolastiche, universitarie, socio sanitarie-assistenziali e in materia di trasporti, adeguando il quadro delle vigenti misure di contenimento della diffusione del virus SARS-



# Ministero dell'Interno

## GABINETTO DEL MINISTRO

CoV-2 e consentendo al Governo di stabilire che, a decorrere dal 15 ottobre u.s., la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza.

Tanto premesso, si illustrano le principali novità introdotte dal legislatore sulle quali si ritiene opportuno richiamare la particolare attenzione delle SS.LL..

### Certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo pubblico e privato (artt. 1, 2 e 3)

Gli artt. 1 e 3 del provvedimento inseriscono, rispettivamente, un art. 9-quinquies e un art. 9-septies nel decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, statuendo che dal 15 ottobre u.s. e fino al prossimo 31 dicembre, termine attualmente previsto per la cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, sussiste l'obbligo del possesso nonché dell'esibizione, su richiesta, del certificato verde COVID-19, in corso di validità, ai fini dell'accesso degli interessati ai luoghi ove gli stessi svolgono l'attività lavorativa, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Le due disposizioni, sostanzialmente identiche, si riferiscono ai dipendenti e agli altri soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso le amministrazioni pubbliche o nel settore privato, anche sulla base di contratti esterni, fatta eccezione per coloro che sono esenti dalla campagna vaccinale.

Strettamente connesse a tali previsioni e funzionali ad assicurarne la piena operatività, sono le successive prescrizioni contenute nel dettato normativo.

Viene, infatti, previsto, innanzitutto, l'obbligo per i datori di lavoro, sia pubblici che privati, di definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, sull'osservanza della suddetta prescrizione, prevedendo prioritariamente, quando possibile, che i controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e di individuare, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

In questo contesto, per fornire a tutte le pubbliche amministrazioni una cornice omogenea di condotte e di risorse strumentali dedicate, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12 ottobre u.s., sono state adottate specifiche linee guida riferite al contenuto dell'obbligo nonché alle modalità e ai soggetti preposti al controllo.

Il datore di lavoro, oltre ad organizzare le verifiche sul rispetto della prescrizione in commento, è anche tenuto a procedere alle stesse.

In caso di violazione delle suddette previsioni, si applica l'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35.

La medesima norma trova applicazione anche nel caso di accesso ai luoghi di lavoro senza la prescritta certificazione, ma sono aumentati i limiti minimo e massimo della sanzione amministrativa pecuniaria e restano ferme le conseguenze disciplinari a carico degli interessati, secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.



# Ministero dell'Interno

GABINETTO DEL MINISTRO

Nel solco dei precedenti interventi normativi, è statuito che le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, ferma restando l'ammissibilità del pagamento della sanzione in misura ridotta, ai sensi dell'art. 202, commi 1, 2 e 2.1, del Codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.

Riguardo agli aspetti procedurali inerenti all'accertamento e alla contestazione delle violazioni, si precisa quanto segue.

In forza del richiamo alle disposizioni della legge generale in materia di depenalizzazione - legge 24 novembre 1981, n. 689 - resta ferma la competenza dei soggetti di cui all'art. 13, comma 4, della medesima legge, tanto nei luoghi di lavoro pubblici che in quelli privati.

Ne discende che, se nei predetti luoghi di lavoro sono presenti ufficiali o agenti di polizia giudiziaria, la violazione dovrà essere da loro contestata immediatamente al trasgressore o notificata allo stesso, ai sensi dell'art. 14 della legge n. 689/1981. Solo se questi non si avvarrà della facoltà di effettuare il pagamento in misura ridotta della sanzione, scatterà l'obbligo del rapporto al Prefetto competente, in base all'art. 17 della stessa legge n. 689/1981.

In ogni altra ipotesi, l'accertamento di cui agli artt. 9-*quinquies* e 9-*septies* del decreto-legge n. 52/2021 andrà immediatamente comunicato al Prefetto che, sulla base dell'informativa ricevuta, notificherà al trasgressore gli estremi della violazione, a norma del suddetto art. 14 della legge n. 689/1981. Anche in questo secondo caso, sarà possibile pagare in misura ridotta l'importo della sanzione nei termini indicati dall'art. 202 del Codice della strada.

In entrambi i casi sopra delineati, se l'interessato non si avvarrà della facoltà del pagamento in misura ridotta, il Prefetto determinerà, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiungerà il pagamento, in ossequio al disposto di cui all'art. 18 della stessa legge n. 689/1981.

Come è noto, tale norma prevede la possibilità per l'interessato di presentare al Prefetto scritti difensivi e documenti e chiedere di essere sentito dalla medesima Autorità che, dopo avere valutato le deduzioni presentate, può emettere ordinanza motivata di archiviazione degli atti, in alternativa all'ingiunzione di pagamento della sanzione.

Il decreto n. 127/2021 dispone, altresì, che il personale tenuto al possesso della certificazione verde, se comunica di non averlo o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta giustificazione e, comunque, non oltre, il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Per i giorni di assenza, tuttavia, non sono dovuti né la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per completezza, si segnala che l'art. 2 del provvedimento in esame introduce, nel cennato decreto-legge n. 52/2021, l'art. 9-*sexies* sull'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 da parte dei magistrati negli uffici giudiziari, demandando al Prefetto la



# Ministero dell'Interno

## GABINETTO DEL MINISTRO

competenza per l'irrogazione delle sanzioni, secondo la medesima procedura sopra descritta.

### Misure urgenti per la somministrazione di test antigenici rapidi (art. 4)

La norma, nel prorogare al prossimo 31 dicembre la somministrazione a prezzi contenuti di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigene SARS-CoV-2, impegna le farmacie in tal senso, stabilendo anche le relative sanzioni amministrative in caso di inosservanza. A tale ultimo proposito, si sottolinea che, oltre al pagamento di una somma di denaro, il nuovo comma 1-bis, introdotto nel testo dell'art. 5 del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, statuisce, altresì, che il Prefetto territorialmente competente, tenendo conto delle esigenze di continuità del servizio di assistenza farmaceutica, può disporre la chiusura dell'attività per una durata non superiore a cinque giorni.

\*\*\*

In continuità con precedenti interventi normativi, la novella che estende l'obbligo di certificazione verde COVID-19 nei luoghi di lavoro pubblici e privati, attraverso il richiamo alla previsione recata dall'art. 4, comma 9, del decreto-legge n. 19/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 35/2020, rinnova l'esigenza che le SS.LL. assicurino il coordinamento e la pianificazione delle attività finalizzate a garantire un'attenta vigilanza sull'attuazione della misura da parte dei rispettivi datori di lavoro.

Al riguardo, nel fare rinvio alle indicazioni già fornite con precedenti circolari, si ribadisce che i compiti di esecuzione e di monitoraggio delle misure in argomento si connettono all'espletamento delle funzioni di rappresentanza generale del Governo sul territorio, di coordinamento delle pubbliche amministrazioni statali in ambito provinciale e di collaborazione in favore delle Regioni e degli Enti locali, affidati ai Prefetti dall'art.11 del decreto legislativo n. 300 del 1999, nonché alle competenze in materia di protezione civile, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1.

In tale contesto, le SS.LL. potranno valutare le ricadute applicative delle novità recate dal decreto-legge n. 127/2021, anche avvalendosi del Comitato provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica, al fine di predisporre mirate attività di controllo sulla base delle concrete situazioni riscontrate in ambito territoriale, mediante la collaborazione dei competenti servizi delle Aziende Sanitarie Locali e con il supporto delle articolazioni territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, già impegnati sul fronte dell'osservanza delle precauzioni dettate per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro e la sussistenza di adeguati livelli di protezione dei lavoratori.

Si confida nella consueta e puntuale collaborazione e si ringrazia per l'attenzione.

IL CAPO DI GABINETTO