Adempimenti ed indicazioni operative per i datori di Lavoro del Ministero della Difesa, nella verifica della “Certificazione verde”

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87 (articoli 9, co. 2, 9 -ter , 9 - ter.1, 9 -ter.2 e art. 9 – *quinquies*).

D.P.C.M. 17 giugno 2021, Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.
Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l’omogenea definizione delle modalità organizzative delle verifiche sul possesso della certificazione verde COVID 19, emanate ai sensi dell’articolo 9 – *quinquies*, comma 5, del predetto decreto legge n.52 del 2021 (**in fase di emanazione**).

^^^^

1. SCOPO

Con decreto legge 21 settembre 2021, n. 127 (“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”), pubblicato nella GU n. 226 del 21.09.2021, il Governo italiano ha esteso a tutti i lavoratori pubblici e privati (incluso, quindi, il personale delle amministrazioni di cui all’articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), l’**obbligo** di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 (c.d. *green pass*) di cui all'articolo 9, comma 2, del predetto decreto, quale condizione per l’accesso al luogo di lavoro¹ e, conseguentemente, per lo svolgimento della prestazione lavorativa, dal prossimo 15 ottobre e sino al 31 dicembre 2021.

Il presente documento intende fornire indicazioni operative per l'attuazione delle disposizioni del decreto legge unitamente al rispetto del Regolamento UE 2016/679, nella misura in cui esse implicino anche un trattamento di dati personali.

2. AMBITO SOGGETTIVO

Oltre ai soggetti già citati, le disposizioni in questione si applicano altresì al personale dipendente (militare/civile) che accede in un luogo militare a qualunque titolo nonché a quello “esterno” che entra a fini lavorativi, di formazione o di volontariato (e.g., in attuazione di un contratto di appalto, collaborazione o concessione, personale delle ditte di pulizia e di *catering*, operai che eseguono manutenzioni, fornitori di derrate alimentari, etc.).

Tale obbligo non si applica a:

- a. esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute;
- b. coloro i quali si recano:
 - (1) in un ufficio pubblico per l’erogazione del servizio che l’amministrazione è tenuta a prestare. I visitatori che dovessero accedere a qualunque altro titolo (ad esempio per lo

¹ Art. 62 D.Lgs. 81/2008: “1. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.”

svolgimento di una riunione o di un incontro, congresso o altro) dovranno, invece, essere muniti della certificazione verde ed esibirla su richiesta;

- (2) presso le strutture alloggiative destinate esclusivamente ai nuclei familiari del personale in servizio.

In relazione a ciò, il datore di lavoro deve predisporre tutte le misure di contenimento necessarie per evitare che tale situazione possa comportare rischi di contagio.

3. CERTIFICAZIONE VERDE (GREEN PASS) E DATI PERSONALI²

La certificazione verde COVID-19, ai sensi del citato art. 9, comma 2, del D.L. 52/2021, attesta che il lavoratore si trova in una delle seguenti condizioni:

- a. avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2;
- b. avvenuta guarigione da COVID-19;
- c. effettuazione di test antigenico rapido o molecolare con esito negativo al virus SARS-CoV2.

La durata di validità del certificato verde COVID-19 varia a seconda dei motivi del rilascio, ed è puntualmente indicata nel citato D.L. 52/2021, commi 3 e ss.

Il possesso da parte del lavoratore del certificato verde, assurge a dato personale relativo allo stato di salute della persona e come tale va gestito. Al fine di evitare violazioni alle disposizioni sulla gestione dei dati sensibili è necessario attenersi a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del DPCM 17 giugno 2021³ laddove dispone che *“la verifica delle certificazioni verdi COVID-19 è effettuata mediante la lettura del codice a barre bidimensionale, utilizzando esclusivamente l'applicazione mobile descritta nell'allegato B, paragrafo 4, 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”*⁴.

Le operazioni successive alla verifica riguardano la registrazione, l'uso e la conservazione del dato acquisito attraverso l'accertamento tecnico o la dichiarazione del mancato possesso del certificato. Si tratta di operazioni consentite poiché la legge fa discendere conseguenze a carico del lavoratore⁵ che, in caso di mancato possesso, sarà considerato “assente ingiustificato” fino alla presentazione della certificazione (informativa nel senso in allegato A).

L'informazione sul dichiarato o accertato non possesso del certificato verde da parte del lavoratore, lasciando del tutto impregiudicata ed ignota al datore di lavoro la relativa ragione o causa, non assume carattere di dato sensibile⁶.

I soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute⁷ la trasmetteranno al medico competente dell'amministrazione di appartenenza affinché, all'occorrenza, informi il personale preposto ai controlli, esonerandoli da ulteriori verifiche. Ciò fino a quando entrerà in vigore il QR CODE a favore di tale categoria di persone, la cui realizzazione è stata comunicata dalla Funzione Pubblica.

4. MODALITÀ PER L'ATTUAZIONE

² Il certificato verde contiene un codice a barre bidimensionale (QR code), generato con le caratteristiche e le modalità descritte nell'allegato D al DPCM 17 giugno 2021 e con una firma digitale del Ministero della salute per impedirne la falsificazione, ed include i seguenti dati: nome e cognome, data di nascita e identificativo univoco del certificato.

³ Adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge n. 52 del 2021, così come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 settembre 2021 e successive modifiche e integrazioni.

⁴ Vedasi al riguardo anche le linee guida della PCM in fase di emanazione che al para 1.5 prevede la graduale introduzione a cura delle amministrazioni di sistemi finalizzati al controllo automatizzato.

⁵ Vedasi i commi 6 degli artt. 1 e 3 del citato D.L. n. 127/21.

⁶ Il datore si limita alla verifica del possesso o meno del certificato verde. Il non possesso del certificato verde risulterebbe dunque dato comune, ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

⁷ Vedasi commi 3 degli artt. 1 e 3 del citato D.L. n. 127/21.

- a. Entro il prossimo 15 ottobre, i datori di lavoro⁸ devono definire (avvalendosi dei dirigenti e dei preposti) le modalità operative delle verifiche, prevedendo in particolare che:
- (1) ciascun dirigente delegato (e.g. il comandante alla sede o responsabile di struttura), una volta che abbia individuato con atto formale il personale incaricato (allegato B):
 - (a) regoli le modalità di esecuzione dei controlli in relazione alle peculiarità strutturali e alla collocazione dei luoghi di lavoro;
 - (b) preveda che l'attività di controllo degli accessi e la successiva, eventuale, contestazione della mancanza del titolo certificativo, siano effettuate da aliquote diverse di personale, al fine di garantire la continuità nell'attività di controllo;
 - (c) adotti modalità di accertamento che privilegino il controllo di tutto il personale all'atto dell'accesso al luogo di lavoro. In tale quadro, al fine di non concentrare un numero eccessivo di personale ai punti di accesso e di verifica del possesso del green pass, dovrà provvedere ad ampliare le fasce di ingresso dalle sedi di lavoro del personale alle proprie dipendenze, per consentire il raggiungimento delle sedi di lavoro stesse e l'inizio dell'attività lavorativa in un ampio arco temporale;
 - (2) qualora siano attivi servizi di navetta, la fruizione di tale beneficio sia subordinata ad una verifica anticipata del possesso del green pass, all'atto dell'accesso ai mezzi di trasporto collettivo;
 - (3) quando l'accertamento del possesso della certificazione verde viene effettuato successivamente all'accesso al luogo di lavoro, i soggetti incaricati procedano, a campione e con cadenza almeno giornaliera, a verificare il possesso del green pass del proprio personale in misura percentuale non inferiore al 20 per cento di quello presente in servizio. Tale controllo deve essere effettuato di preferenza nella fase iniziale della giornata lavorativa, adottando un criterio di rotazione che vada ad interessare, progressivamente, tutto il personale dipendente;
 - (4) i datori di lavoro del personale "esterno", incaricato di svolgere quotidianamente servizi (pulizie, catering, etc.), abbiano effettuato anch'essi il preventivo controllo obbligatorio nei riguardi dei loro dipendenti (tenendo conto che il combinato disposto dei commi 4 e 5 del citato articolo 9-quinquies non consente, per tale personale, i controlli a campione) ciò anche al fine di evitare disservizi connessi all'interruzione delle relative prestazioni qualora il mancato possesso della certificazione venga rilevato all'atto dell'accesso alle strutture dell'Amministrazione;
 - (5) il personale che accede occasionalmente da reparti diversi dal proprio sia sottoposto a puntuali controlli.
- b. I controlli devono essere effettuati esclusivamente tramite dispositivi dedicati compatibili con l'applicativo "VERIFICAC-19", atteso anche che il possesso del *green pass* non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione.
- c. Accertato il mancato possesso del certificato verde COVID-19 all'atto dell'accesso presso il luogo di lavoro ovvero durante un successivo controllo, il personale preposto deve:
- (1) contestare nell'immediatezza l'assenza ingiustificata, mediante compilazione di un apposito verbale (allegato C), sottoscritto dall'interessato, di cui verrà rilasciata copia;
 - (2) impedire l'ingresso agli interessati ovvero accompagnarli all'esterno del luogo di lavoro;
 - (3) qualora l'infrazione sia stata rilevata successivamente all'accesso, contestare la prevista sanzione amministrativa, mediante compilazione di un modello di accertamento di

⁸ La presenza in un medesimo luogo di lavoro di più "datori di lavoro" richiede una preventiva azione di coordinamento per l'omogeneità degli adempimenti di legge.

sanzione amministrativa⁹ (allegato D), da trasmettere, a cura del Datore di lavoro, alla Prefettura competente per territorio;

- (4) fornire tempestiva comunicazione:
 - (a) ai competenti comandanti di reparto che dovranno aggiornare, con le modalità previste da ciascun EdO, la relativa registrazione del servizio, adoperando una voce che specifichi che si tratta di un'assenza ai sensi del D.L. n. 127/2021;
 - (b) al datore di lavoro (ove esistente), per il personale "esterno" di cui al precedente sottoparagrafo 5. lettera a. nr. (4), fermo restando l'onere di allontanamento immediato dello stesso.
- d. Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni:
 - (1) i datori di lavoro, di concerto con i medici competenti, adotteranno ogni possibile cautela per la salvaguardia della salute del personale esentato dalla vaccinazione, tutelandolo dal rischio di contagio, con riferimento, sia ai luoghi ove svolgono la propria prestazione lavorativa, sia alle aree comuni (mense, spacci, etc.);
 - (2) con esclusione del personale esentato dalla vaccinazione, permane l'obbligo di controllare il possesso del certificato verde COVID-19 presso le mense e le strutture sportive collocate presso i sedimi dell'Amministrazione Difesa;
 - (3) non è consentito impiegare coloro che siano sprovvisti del certificato verde COVID-19 a lavoro agile in sostituzione della prestazione non eseguibile in presenza, ferma rimanendo la possibilità, per le giornate diverse da quella interessata, di fruire degli istituti contrattuali di assenza che prevedono comunque la corresponsione della retribuzione (malattia, visita medica, legge 104, congedo parentale...).

5. ASPETTI DI STATO GIURIDICO, AMMINISTRATIVI, DISCIPLINARI E PENALI

- a. Al rientro in servizio del militare il relativo periodo di "assenza ingiustificata" sarà formalizzato con un provvedimento utilizzando un modello conforme all'allegato E, elaborato dalla Direzione Generale del Personale Militare, da notificare tempestivamente all'interessato.
- b. Il militare "assente ingiustificato" ai sensi dell'art. 9-quinquies al Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito con modificazioni dalla Legge 17 giugno 2021, n. 87:
 - (1) non matura per il periodo considerato la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, né può essere destinatario di sussidi in sostituzione degli emolumenti non corrisposti. I giorni di assenza, incluse anche le eventuali giornate festive o non lavorative, non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio;
 - (2) non può essere destinatario, per tale fatto, di provvedimenti di natura disciplinare ovvero oggetto di procedimenti penali;
 - (3) deve ottemperare all'intimazione a non accedere ai luoghi di lavoro formulata dal militare addetto al controllo, potendo commettere il reato di forzata consegna, ai sensi dell'art. 140 c.p.m.p.;
 - (4) deve ottemperare all'ordine di allontanarsi dal luogo di lavoro, potendo commettere il reato di disobbedienza, di cui all'art. 173 c.p.m.p.;
 - (5) deve comunicare tempestivamente l'avvenuto conseguimento della certificazione verde COVID-19.
- c. Il personale che accede nel luogo di lavoro sprovvisto del titolo autorizzativo:
 - (1) incorre nella sanzione amministrativa da euro 600 a euro 1.500, il cui relativo titolo per il pagamento gli verrà notificato dalla Prefettura competente per territorio;

⁹ Ai sensi dell'art.4 D.L. 19/2020, convertito L. 35/2020, e dell'art. 2 D.L. 33/2020, convertito L. 74/2020.

- (2) è soggetto, se dipendente dell'Amministrazione della Difesa, a valutazione disciplinare per l'inosservanza dei doveri attinenti al grado, (art. 712 d.P.R. 90/2010 - TUOM) e al senso di responsabilità (art. 717 d.P.R. 90/2010 – TUOM), secondo le ordinarie procedure contemplate per i procedimenti di corpo, ovvero, se dipendente civile, secondo le disposizioni discendenti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- d. Il provvedimento di assenza ingiustificata dovrà, senza ritardo, essere trasmesso ai rispettivi enti amministrativi, a Persomil/Persociv (personale in regime di diritto pubblico/ in regime privatistico) che provvederanno ad emanare eventuali discendenti disposizioni di dettaglio.

6. PERSONALE STRANIERO

Per il personale straniero che opera in luoghi di lavoro militari sul territorio nazionale si richiamano i contenuti del DPCM 2 marzo 2021 e delle discendenti ordinanze del Ministero della Salute 29 luglio (Pubblicata sulla G.U.R.I. n. 181 del 30 luglio) e 28 agosto 2021 (pubblicata sulla G.U.R.I. n. 207 del 30 agosto 2021) nonché la circolare n. 42957 del 23 settembre 2021 che disciplinano il regime per l'accesso al territorio nazionale e l'equipollenza dei certificati vaccinali in loro possesso.

7. DISPOSIZIONI FINALI

- a. Il possesso della certificazione verde non fa comunque venir meno gli obblighi di isolamento e di comunicazione che incombono al soggetto che dovesse contrarre il Covid-19 o trovarsi in quarantena. In tal caso, pertanto, il soggetto affetto da Covid-19 dovrà immediatamente porre in essere tutte le misure già previste per tali circostanze, a partire dagli obblighi informativi, e la certificazione verde eventualmente già acquisita – a prescindere dall'evento che l'ha generata – anche se non ancora revocata, non autorizza in alcun modo l'accesso o la permanenza nei luoghi di lavoro.
- b. Resta inoltre fermo, per il personale dipendente – ancorché munito di green pass, 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.
- c. L'obbligo di far rispettare la disciplina dettata nel D.L. 127/21 rientra anche nell'alveo della più ampia normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) che, oltre a delineare i doveri e le connesse responsabilità in capo ai datori di lavoro per l'adozione delle misure di controllo delle situazioni di rischio, individua anche correlati doveri in capo ai lavoratori. In particolare l'art. 20 prevede che *“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. I lavoratori devono in particolare: a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale”*.
- d. Il personale, nell'ambito dei doveri di cui al comma 6 dell'art. 9-quinquies, è tenuto a comunicare con il necessario preavviso la scadenza del certificato verde COVID-19 che dovesse intervenire durante il servizio cui è stato comandato, al fine di non inficiarne la continuità.
- e. L'informazione al personale è imprescindibile presupposto per l'esatta esecuzione delle disposizioni introdotte con la normativa in parola e dovrà essere assicurata secondo le procedure individuate dal D.Lgs. 81/08, tramite:

- (1) comunicazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- (2) aggiornamento del Documento Valutazione dei Rischi (DVR);
- (3) immediata illustrazione a tutto il personale;
- (4) affissione nelle bacheche dei reparti.