

Sulla base dei quesiti ricevuti, si propone la seguente raccolta di Domande e Risposte, raggruppati per i seguenti ambiti:

1. Campo di applicazione ed esclusioni
2. Conseguenze dell'assenza del green pass
3. Modalità organizzative
4. Controlli

## 1. Campo di applicazione ed esclusioni

(Aree coinvolte: tutte)

- **L'obbligo di green pass per le sale gioco vale anche per i bar con le slot, biliardi ecc.?**  
La circolare 304702/21 dei Monopoli ha specificato che sono sottoposti a tale disciplina del GP anche gli esercizi /commerciali che offrono attività di gioco seppur non classificati espressamente come sale gioco, sale scommesse, sale e pertanto vi rientrano i bar o altre attività al cui in terno sono installati apparecchi da gioco.
- **Anche i nostri fisioterapisti hanno l'obbligo vaccinale?**  
I fisioterapisti sono iscritti alla Federazione nazionale ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.  
Il Fisioterapista è il Professionista Sanitario che svolge attività di prevenzione, cura e riabilitazione nelle aree delle motricità, delle funzioni corticali superiori e di quelle viscerali, quindi per lavorare in ambito sanitario pubblico e privato è equiparato a tutti coloro che sono obbligati alla vaccinazione in ambito medico (ai sensi del DL n. 44/2021, art. 4, come successivamente convertito in L. 76/2021).
- **Tra i volontari con obbligo di green pass, possiamo far rientrare anche gli imprenditori dirigenti di Associazioni di categoria (CNA)?**  
In base alla formulazione della norma di legge (art. 3, commi 1 e 2, DL n. 127/2021), l'obbligo coinvolge «tutti coloro che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione, o di volontariato nei luoghi» in cui la predetta attività è svolta, «anche sulla base di contratti esterni», non sembra ravvisarsi un'esclusione con riferimento a tale categoria.
- **Le società di formazione accreditate dalle regioni sono soggette ad applicare queste regole?**
- **Per i corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché per i corsi CQC (carta di qualificazione del conducente), e in generale per i corsi diversi dall'art. 9-ter comma 1 bis, il partecipante deve esibire il green pass o solo il docente?**
- **Con riferimento al rapporto tra DL n. 122/2021 e DL n. 127/2021, si pongono i seguenti dubbi in merito agli enti di formazione:**
  - a) **Quando al comma 1 dell'art. 3, DL n. 127/2021, si parla di accesso ai luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta, collegandolo al comma 2 del medesimo articolo dove si parla anche di formazione, è da intendere nella sua forma più estesa, ossia i partecipanti che svolgono attività formativa presso enti di formazione sono soggetti tutti all'obbligo di green pass? O si intende solamente nel caso di attività formative intese come tirocinio e stage svolte presso una azienda?**
  - b) **Se è da intendere come obbligo rivolto solamente a chi svolge attività formativa sotto forma di stage/tirocinio presso l'azienda, rientrano anche gli studenti delle scuole con più di 12 anni in alternanza scuola/lavoro?**

Quanto al quesito a), è innegabile una certa sovrapposizione normativa prodotta dai due riferimenti normativi all'interno dello stesso articolo 3 DL 127/2021.

A nostro avviso il comma 3 deve essere letto alla luce della clausola di salvezza prevista nel comma 1 in base alla quale rimane fermo quanto previsto dall'art. 9 ter.1, ora 9-ter comma 1 bis (DL 52/2021 come modificato dalla L. n. 133/2021 di conversione del DL n. 111/2021).

In questo senso deve valere l'ambito di applicazione previsto e saranno esclusi ad esempio gli alunni, gli studenti, i frequentanti i sistemi regionali di formazione (ad eccezione dei frequentanti gli istituti ITS e IFTS).

Per i corsi diversi da quelli dell'art. 9 ter.1 (ora 9-ter, comma 1 bis), svolti dall'ente di formazione in aula (es. corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro; CQC ecc.), si ritiene che l'obbligo di verifica del green pass si applichi anche ai partecipanti a tali corsi, in forza della previsione generale dell'art. 3, comma 2, DL n. 127/2021.

Si ritiene che sia comunque auspicabile che il legislatore coordini meglio queste norme.

Con riferimento al quesito b), come accennato, riteniamo che non possa esserci una abrogazione tacita del 9 ter.1 (ora 9-ter, comma 1 bis); pertanto, dovrà essere preservato il suo ambito di applicazione.

A nostro avviso la tematica dell'alternanza scuola/lavoro è ad oggi irrisolta, in quanto il soggetto come studente non avrebbe l'obbligo del Green Pass, ma in linea con le norme di riferimento se lo studente sta facendo un'esperienza lavorativa in una sede aziendale dovrà avere il green pass.

- **Quindi l'impresa che gestisce un bar interno alla scuola superiore? capisco che titolare e collaboratore devono avere il green pass**

Sì, nel caso descritto si applica l'obbligo di green pass. In base alla previsione normativa (art. 9-ter.1, comma 1, DL n. 52/2021 come convertito in L. 87/2021 e successivamente modificato dalla L. 133/2021), l'obbligo di green pass si applica a «chiunque accede alle strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative dell'art. 9-ter, commi 1 e 1 bis».

- **Se un artigiano viene presso i nostri uffici dell'Associazione di categoria (CNA) per attività di riparazione dobbiamo controllare il green pass?** In caso di accesso ai locali CNA per lo svolgimento di attività lavorativa (es. attività di riparazione) da parte dell'artigiano, trova applicazione l'obbligo di verifica del green pass in base alla previsione generale dell'art. 3, comma 2, DL n. 127/2021 («tutti coloro che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa o di formazione, o di volontariato nei luoghi» in cui la predetta attività è svolta, «anche sulla base di contratti esterni»).

- **I lavoratori a domicilio sono esentati dall'obbligo di green pass? In caso affermativo qualora il lavorante a domicilio si recasse presso la sede del datore di lavoro per il ritiro e/o la consegna delle commesse diventerebbe soggetto?**

No, perché il green pass è richiesto per accedere ai luoghi di lavoro. Applicando in via analogica il chiarimento fornito dalle FAQ del Governo in merito allo smart working, l'obbligo di verifica non si applica ai lavoratori a domicilio (di cui alla L. n. 877/1973) in quanto tali soggetti svolgono di norma la propria attività presso il proprio domicilio. Qualora tali lavoratori debbano accedere ai luoghi di lavoro del datore di lavoro di riferimento sono soggetti all'obbligo di verifica, al pari degli altri lavoratori.

- **In caso di somministrato chi deve controllare il green pass, l'azienda somministratrice o l'utilizzatore?**

Con riferimento alla somministrazione si ritiene che sia l'utilizzatore a dover provvedere alla verifica del green pass del lavoratore somministrato, anche in considerazione delle modalità di effettuazione

dei controlli. Si può valutare anche di regolare a livello contrattuale con l'azienda somministratrice, per i contratti instaurati dal 15/10 in poi, una prima verifica all'atto della sottoscrizione del contratto.

- **Il cliente dell'estetista/parrucchiera/simili, titolare di ditta individuale e senza dipendenti, può chiedere l'esibizione del green pass all'estetista/parrucchiera/simili?**

Su questo tema occorre preliminarmente prendere atto del forte dubbio interpretativo. In questo senso anche la relazione depositata presso il Parlamento, atto prodromico ai lavori per la conversione in legge, ha messo in luce l'incertezza normativa. Le norme sul green pass non stabiliscono il dovere per i privati cittadini di controllare il green pass. Si potrebbe profilare una mera "facoltà" del cliente di richiedere all'estetista/parrucchiera/simili di esibire il green pass, con la piena libertà di queste ultime di rifiutare legittimamente tale trattamento di dati da parte del cliente (quindi di rifiutarsi legittimamente di esibirlo).

- **L'estetista/parrucchiera/simili, titolare di ditta individuale e senza dipendenti, deve possedere il green pass quando lavora nella sua azienda?**

SI, in quanto la norma prevede che «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 (...)». Va peraltro evidenziato che è stato chiarito mediante una FAQ del Governo che il titolare dell'azienda che opera al suo interno viene controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda. In tale caso, eventuali controlli potranno essere effettuati dai pubblici ufficiali nell'esercizio delle relative funzioni.

- **Il datore di lavoro con dipendenti deve avere anche lui stesso il green pass?**
- **In base a quale riferimento normativo è previsto che anche il datore di lavoro di azienda con dipendenti abbia il green pass (se non si reca presso altre aziende o privati)?**

SI, in quanto la norma prevede che «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 (...)». Va peraltro evidenziato che è stato chiarito mediante una FAQ del Governo che il titolare dell'azienda che opera al suo interno viene controllato dal soggetto individuato per i controlli all'interno dell'azienda.

Se non dovessero essere presenti altri soggetti (lavoratori, collaboratori, ecc.), individuati per la verifica - ad esempio in quanto i controlli sono eseguiti direttamente dal datore di lavoro - si ritiene che l'obbligo sussista in ogni caso e che il controllo potrà essere effettuato dai pubblici ufficiali nell'esercizio delle relative funzioni.

- **Chi ha l'esenzione dalla vaccinazione non deve nemmeno farsi il tampone, per andare al lavoro, giusto?**
- **Il lavoratore che non può fare il vaccino deve comunque fare il tampone per avere il green pass? In questo caso il tampone è a carico del datore di lavoro?**

L'obbligo di green pass non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute (Prot. n. 35309 del 04/08/2021 e n. 40366 del 25/09/2021). Pertanto, non può essere loro richiesto il tampone per l'accesso al luogo di lavoro dove si svolge la prestazione lavorativa.

In tali casi, ai soggetti esenti per motivi di salute dalla vaccinazione sulla base di idonea certificazione medica fino al 30 novembre 2021 (termine prorogato con Circolare del Ministero della Salute del 25 settembre 2021), possono essere utilizzate le certificazioni di esenzione in formato cartaceo rilasciate, a titolo gratuito, dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi sanitari regionali o dai Medici di medicina generale o Pediatri di libera scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale, secondo le modalità e sulla base di precauzioni e controindicazioni definite dalla Circolare del Ministero della Salute 04

agosto 2021. Sono validi i certificati di esenzione vaccinali già emessi dai Servizi sanitari regionali sempre fino al 30 novembre. Si evidenzia che i certificati di esenzione non possono contenere altri dati sensibili del soggetto interessato (es. motivazione clinica dell'esenzione).

## **2. Conseguenze dell'assenza del green pass**

(Aree coinvolte: Lavoro e Sicurezza)

- **Per il periodo di emergenza un dipendente che non ha il green pass può chiedere le ferie in accordo con la ditta oppure lo smart working?**

**Un lavoratore che non ha il green pass può chiedere di lavorare in smart working? naturalmente se la tipologia di lavoro lo consente? Il datore di lavoro può eventualmente rifiutarsi di autorizzarlo?**

L'obbligo non si applica ai lavoratori che svolgono la propria attività in smart working, come confermato dalle FAQ del Governo. Resta fermo che l'accesso allo smart working e la definizione della misura dello stesso presuppongono una imprescindibile valutazione organizzativa da parte del datore di lavoro.

La concessione delle ferie, in applicazione dei principi generali, presuppone un accordo tra le parti.

- **L'assenza di green pass per un lavoratore autonomo che dovrebbe accedere in azienda non potendo tradursi in assenza ingiustificata si tradurrà in conseguenze sul contratto d'opera?**

Le conseguenze si produrranno sul piano civilistico, in termini di responsabilità da eventuale inadempimento contrattuale.

- **Se un dipendente è esente da green pass e per lavoro deve recarsi da privati e questi non lo fanno accedere come si deve comportare il datore di lavoro?**

Posto che l'obbligo di green pass non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute (Prot. n. 35309 del 04/08/2021 e n. 40366 del 25/09/2021) e che pertanto non può essere loro richiesto il tampone per l'accesso al luogo di lavoro dove si svolge la prestazione lavorativa, le conseguenze si produrranno sul piano civilistico, in termini di responsabilità da eventuale inadempimento contrattuale da parte di colui che rifiuta l'accesso del lavoratore.

- **Nessun emolumento si intende nemmeno l'assegno al nucleo familiare? TFR, ferie, permessi maturano?**

TFR, ferie e permessi non maturano, fermo restando il rispetto del criterio di maturazione dei ratei previsto dal CCNL (es. 15/16 giorni lavorati o retribuiti nel mese).

L'ANF non matura con riferimento ai giorni di assenza ingiustificata, nel rispetto dei principi generali, ferma restando la potenziale maturazione integrale dell'assegno qualora vengano comunque raggiunti i tetti mensili (almeno 104 ore di effettivo lavoro, se operaio; almeno 130 ore di effettivo lavoro, se impiegato) o settimanali (rispettivamente 24/30 ore) in applicazione della disciplina generale in materia di assegno nucleo familiare.

- **L'unica differenza tra "assenza ingiustificata" e "sospensione" è la presenza di una comunicazione formale o meno?**

La differenza risiede non solo nella comunicazione, ma anche nella possibilità per il datore di lavoro di non fare rientrare il lavoratore. In caso di sospensione (ai sensi del comma 7 dell'art. 3, DL n. 127/2021 riguardante le imprese con meno di 15 dipendenti), infatti, il lavoratore non può rientrare se non una volta decorso il termine previsto dalla norma di legge (10 giorni rinnovabili una sola volta).

- **in caso di assenza ingiustificata si è parlato solo di mancata retribuzione. per il trattamento contributivo invece?**

L'assenza di retribuzione determina anche la riduzione di imponibile ai fini contributivi.

- **La sospensione prevista dal legislatore e che viene comminata dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore non sia vaccinato, può essere considerata come un provvedimento disciplinare?**

Per espressa previsione normativa, il mancato possesso del green pass, in fase di verifica di accesso, e la conseguente assenza ingiustificata sono privi di conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro (comma 6 dell'art. 3, DL n. 127/2021).

Diversamente, nel caso in cui il lavoratore privo del green pass acceda comunque ai luoghi di lavoro si possono produrre conseguenze disciplinari, oltre all'applicazione delle sanzioni amministrative (comma 8 dell'art. 3, DL n. 127/2021).

- **È possibile mettere i dipendenti senza green pass in FSBA?**

Salvo diverse e specifiche disposizioni, il trattamento applicabile in caso di mancanza del green pass è l'assenza ingiustificata e/o la sospensione.

Tale casistica non è ravvisabile nelle attuali linee di intervento del Fondo.

- **Se non ho capito male, per coloro che dovrebbero prestare attività ai servizi scolastici educativi e formativi e non sono muniti di green pass, vedono applicata la disciplina propria dei servizi educativi, scolastici formativi ecc. quindi dopo 5 gg di assenza ingiustificata viene sospesa la retribuzione?**

A seguito delle recenti modifiche normative introdotte (art. 9-ter, DL 52/2021 come modificato dalla L. n. 133/2021 di conversione del DL n. 111/2021), è stato chiarito che al personale di questi servizi scolastici educativi e formativi si applica l'assenza ingiustificata, sin dal primo giorno, e decorsi 5 giorni il rapporto di lavoro si considera sospeso.

Nei confronti coloro che accedono ai servizi scolastici educativi e formativi per ragioni di lavoro o di servizio (es. mense scolastiche; imprese di pulizie e manutenzione), se privi di green pass, l'accesso sarà precluso.

Dal 15/10 si applicheranno le conseguenze generali sul rapporto di lavoro prescritte dal DL n. 127/2021.

### **3. Modalità organizzative**

(Aree coinvolte: Lavoro, Sicurezza e Privacy)

- **I controlli del green pass in ambito privato dovranno esser fatti al momento dell'ingresso nei luoghi di lavoro. Potranno esser fatti sempre e solo a campione oppure di regola andranno fatti su tutti i lavoratori che entrano e solo in subordine anche a campione?**

Secondo la norma, il controllo del green pass può avvenire "a campione" e deve avvenire "prioritariamente" e "ove possibile" al momento dell'ingresso del lavoratore sul luogo di lavoro.

Ne consegue che, i controlli:

- devono essere effettuati preferibilmente ma non obbligatoriamente al momento di accesso nei luoghi di lavoro;

- possono essere a campione;
- non è possibile chiedere ai dipendenti di inviare il green pass al datore di lavoro né conservarlo;
- il controllo è istantaneo e non comporta la conservazione del certificato;
- si consiglia di descrivere adeguatamente le modalità con le quali saranno eseguiti i controlli nella procedura aziendale relativa alle modalità organizzative che potrebbe essere definita, ad esempio, a livello di regolamento aziendale, comunicazione di servizio, policy, procedura, ecc. che andrà personalizzato da azienda ad azienda, a seconda dell'attività svolta (es. modalità di verifica per i lavoratori che non si recano quotidianamente presso l'azienda in quanto svolgono l'attività all'esterno dell'azienda e/o che svolgono la prestazione in solitario in settori come edilizia, autotrasporto conto terzi, impiantisti, etc.).

Si ritiene che il controllo abbia base giornaliera, periodicità diverse potranno essere definite per situazioni particolari con adeguata motivazione nella procedura aziendale relativa alle modalità organizzative.

In caso di controlli a campione, si consiglia di individuare preventivamente e con criteri oggettivi le caratteristiche della campionatura (ad esempio, percentuale dei dipendenti di un determinato ufficio/reparto produttivo).

Dal momento che il regolamento o altra comunicazione in esame trova applicazione non solo per i lavoratori dipendenti, ma per chiunque si rechi a prestare la propria attività negli ambienti di lavoro (es. liberi professionisti, fornitori ecc.) è opportuno esporre idonea Informativa in luogo visibile a tutti, come ad esempio nell'ingresso ai locali aziendali.

I possibili contenuti minimi della procedura aziendale relativa alle modalità organizzative possono essere ad esempio:

- regole per l'ingresso in azienda;
- tipologia di controllo (es. controllo su tutti i lavoratori, controllo a campione, periodicità del controllo, in modalità automatizzata);
- soggetti adibiti al controllo;
- criteri di determinazione dell'eventuale campione da controllare: dovranno essere il più possibile criteri oggettivi che mettano in luce le caratteristiche della campionatura (ad esempio, percentuale dei dipendenti di un determinato ufficio/reparto produttivo).
- informazioni sulle conseguenze di un Green Pass non valido e altre informazioni per situazioni particolari.

- **Se un green pass rilasciato da tampone molecolare scade nel corso della giornata?**

**La validità dei tamponi è 48 o 72 ore dall'ora del prelievo, pertanto se un lavoratore ha fatto il tampone al mattino es. ore 8.00, alle 8 di 48 o 72 ore dopo non può entrare nel luogo di lavoro, quindi: permesso e/o assenza non retribuita fino all'esito negativo e poi accesso?**

Si ricorda che la validità del tampone, ai fini del green pass, è di 48 ore – in caso di tampone antigenico rapido – e di 72 ore – in caso di tampone molecolare – dall'ora del prelievo.

Anche questa situazione andrà prevista nella procedura aziendale relativa alle modalità organizzative di verifica, informando il lavoratore che dovrà fare in modo che il green pass non abbia interruzioni nell'arco di durata della prestazione lavorativa, pena in caso di controllo a campione (che dovrà comunque essere regolamentato in sede di procedura aziendale relativa alle modalità organizzative) l'applicazione delle sanzioni amministrative da 600 a 1.500 euro, a seguito di segnalazione al Prefetto, ed eventualmente di quelle disciplinari secondo gli ordinamenti di settore, qualora venga scoperto privo di green pass valido. Questo perché l'applicazione per la verifica, che legge il QR-Code non rivela la scadenza della validità del green pass derivante da tampone, poiché non rivela neppure l'evento sanitario che ha generato la certificazione (tampone, vaccino o guarigione).

Le uniche informazioni personali visualizzabili dal verificatore sono quelle necessarie ad accertarne la validità:

- schermata verde = certificazione valida per Italia ed Europa;
- schermata azzurra = certificazione valida per Italia;
- schermata rossa = certificazione non ancora valida o scaduta o errore di lettura.

- **I tamponi salivari sono già operativi ai fini del green pass? Si effettuano in farmacia?**

Sì, la disposizione è vigente dal 19 settembre scorso ma la possibilità è stata resa operativa solo con la circolare del 24/9/2021 con la quale il Ministero della Salute ha precisato che i test molecolari su campione salivare sono considerati un'opzione alternativa ai tamponi oro/nasofaringei **esclusivamente** nelle seguenti circostanze:

- per individui (sintomatici o asintomatici) fragili con scarsa capacità di collaborazione (ad esempio anziani in RSA, disabili, persone con disturbi dello spettro autistico);
- nell'ambito di attività di screening in bambini coinvolti nel Piano di Monitoraggio della circolazione di SARS-CoV-2 in ambito scolastico;
- per lo screening dei contatti di caso in bambini anche se la scuola non fa parte del Piano di Monitoraggio;
- per operatori sanitari e sociosanitari nel contesto degli screening programmati in ambito lavorativo.

In caso di positività del test salivare molecolare non sarà necessario effettuare un test di conferma su campione nasofaringeo/orofaringeo.

Trattandosi di una tipologia di test molecolare, l'esecuzione è di norma effettuata presso i laboratori autorizzati (non in farmacia).

- **Come si coordina la predisposizione delle modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del green pass (es. regolamento, policy, informativa in esame) con il protocollo aziendale anti-contagio?**

L'introduzione dell'obbligo di green pass non fa venir meno le regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti che continuano a trovare piena e completa applicazione (in tale senso si pronunciano anche le FAQ del Governo).

Questo significa che la procedura aziendale relativa alle modalità organizzative per il controllo del green pass (regolamento, procedura, policy, ecc.) **si affianca e si aggiunge** al Protocollo aziendale anticontagio.

#### **4. Controlli**

(Aree coinvolte: Privacy, Lavoro e Sicurezza)

- **Il lavoratore che in azienda non ha il ruolo di verifica del green pass può richiederlo agli altri lavoratori (ad esempio ai fini dell'accesso al proprio ufficio)?**

No, in quanto il controllo deve essere svolto da chi è nominato verificatore dal proprio datore di lavoro e nel rispetto dei limiti previsti dalla legge.

- **Si può tenere il registro di chi ha il green pass con data di controllo, senza specificare se deriva da tampone o da vaccinazione?**

- **Come può un datore di lavoro attestare di aver controllato i lavoratori tramite la app verifica c19, se la suddetta app non conserva alcuna informazione storica?**

- **In che modo si lascia traccia dell'avvenuto controllo con l'app?**

Può essere utile redigere un registro dei controlli effettuati, nel rispetto delle disposizioni a tutela dei dati personali che - almeno allo stato attuale delle disposizioni vigenti e salvo ulteriori evoluzioni - vietano la raccolta in qualunque forma da parte dei soggetti verificatori dei dati relativi al green pass.

Sarebbe consentito un registro, ad esempio, nel quale annotare il numero dei controlli con eventuale riferimento all'ufficio/reparto di riferimento, data e firma del verificatore. In ogni caso il registro dovrà tenere conto dell'organizzazione aziendale, essendo evidente che le modalità dei controlli non potranno essere le medesime in micro e piccole imprese rispetto a quelli possibili in imprese medio-grandi, oltre che in considerazione della presenza costante o meno dei dipendenti in azienda.

A questo proposito, la FAQ pubblicata dal Governo chiarisce che le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale non potranno incorrere in sanzioni, nel caso in cui un controllo delle autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza green pass. Ciò vale a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto delle modalità organizzative aziendali di verifica, adottate ai sensi del decreto-legge n. 127/2021.

- **È legittimo per il datore di lavoro chiedere copia cartacea del green pass, conservarlo in azienda fino alla scadenza o fino al 31.12.21 al fine di evitare di doverlo chiedere ogni giorno?**
- **Se un datore di lavoro è impossibilitato a fare il controllo con l'applicazione cosa deve fare, può controllare solo il cartaceo?**

No.

Si sottolinea che – nel rispetto delle disposizioni a tutela dei dati personali (così come prescritto dall'art. 13, co. 5 del DPCM 17/06/2021, aspetto indicato dal Garante privacy nel parere preventivo alla pubblicazione di tale decreto) – non è attualmente ammessa la possibilità di effettuare i controlli visionando direttamente il green pass in possesso del lavoratore nella sua interezza e, in particolare, di registrare il dato di fine validità del documento stesso. Si rileva che il verificatore, pertanto, deve essere in possesso di uno smartphone o altro dispositivo che consenta di utilizzare la App ufficiale "VerificaC19": il titolare del green pass può presentarlo anche in modalità cartacea ma chi deve controllare non può prescindere dall'utilizzo della App.

Vi sono dei soggetti che non devono esibire il green pass ma altri certificati. Si tratta dei soggetti esenti che possono esibire il certificato di esenzione, anche cartaceo.