

Green pass del farmacista



Esteso l'ambito di applicazione dell'obbligo di certificazione verde Covid-19 al mondo del lavoro pubblico e privato. Anche i titolari sono tenuti a effettuare una serie di adempimenti per essere in regola

Ll decreto legge 21 settembre 2021 n. 127, intervenendo sul D.L. n. 52/2021, ha esteso ulteriormente l'ambito di applicazione dell'obbligo di certificazione verde Covid-19 (cosiddetto *green pass*) al mondo del lavoro, pubblico e privato. Infatti, gli artt. 1 e 3, D.L. n. 127/2021, prevedono che, dal 15 ottobre 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (identificato nella data del 31 dicembre 2021), è obbligatorio essere in possesso e mostrare su richiesta la cosiddetta certificazione verde Covid-19 nei luoghi di lavoro. Dunque, il D.L. n. 127/2021 non ha posto in capo ai lavoratori alcun obbligo di procedere alla vaccinazione per il Covid -19 (obbligo che riguarda, a oggi, esclusivamente i professionisti e gli operatori sanitari, tra cui i farmacisti), ha solo decretato l'obbligo di possedere ed esibire il *green pass* per accedere al luogo di lavoro, quali che siano le modalità con cui è stato ottenuto. Il certificato verde, infatti, non è un documento sanitario, bensì un certificato che attesta l'avvenuta vaccinazione anti Covid-19, la guarigione da Covid-19 oppure l'effettuazione di un *test* con esito negativo.

Per effetto delle nuove norme, quindi, dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 sono obbligati, per accedere al luogo nel quale svolgono l'attività lavorativa, ad avere ed esibire il *green pass* tutti i soggetti che prestano attività lavorativa nelle farmacie, ivi compresi i lavoratori autonomi e i collaboratori non dipendenti. L'obbligo di essere in possesso ed esibire il certificato verde riguarda non soltanto i lavoratori subordinati, interessa anche "chiunque svolge un'attività lavorativa" in farmacia, a prescindere dalla natura del rapporto, dunque, anche:

- i tirocinanti;
- i lavoratori autonomi;
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- gli interinali.

Questo obbligo non riguarda, invece, i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute. Ai sensi dell'art. 9-*septies*, comma 5, D.L. n. 52/2021,

anche le farmacie sono tenute a informare i lavoratori circa l'entrata in vigore del nuovo obbligo, evidenziando la preclusione per legge dell'accesso nei luoghi di lavoro per chi non sia in possesso ed esibisca a richiesta un *green pass* valido e le conseguenti sanzioni, nonché le modalità con cui verranno effettuate le opportune verifiche.

Il D.L. n. 139/2021 ha anche stabilito che, in caso di richiesta del datore di lavoro derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione dell'attività, i lavoratori sono tenuti a comunicare l'eventuale mancato possesso di certificato verde con un preavviso opportuno a soddisfare le esigenze aziendali.

Rientrano nel concetto di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, che legittimano la richiesta di rendere la comunicazione di eventuale mancanza di *green pass*, tutte le situazioni in cui la presenza o meno di determinati lavoratori può risultare decisiva per lo svolgimento dell'attività, nonché, più in generale, anche le normali e ordinarie necessità di programmazione del lavoro. Si tratta certamente di una evenienza molto frequente anche nelle farmacie.

Controllo del possesso

L'onere di controllare il possesso del *green pass* è in capo ai datori di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa. La normativa impone al datore di lavoro-farmacista di verificare alternativamente:

- il *green pass* (o certificato verde);
- la certificazione di esenzione;
- documentazione equipollente rilasciata da stati terzi.

Si ricorda che il certificato verde può essere emesso solamente in questi tre casi:

- vaccinazione (validità 12 mesi);
- guarigione da Covid-19 (validità 6 mesi);
- tampone negativo, di tipo molecolare naso-faringeo (validità 72 ore), molecolare salivare (validità 72 ore) o antigenico rapido (validità 48 ore).

Le attività di verifica devono limitarsi al controllo



Avvocato
Valerio Pandolfini
Legale
specializzato in
diritto d'impresa
e diritto
farmaceutico

dell'autenticità, validità e integrità della certificazione e non possono comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario.

Pertanto, non è consentito accedere alle informazioni in merito ai presupposti (vaccinazione, guarigione dal Covid-19 o tampone) che hanno determinato il rilascio della certificazione verde, né alla relativa scadenza e non è consentito richiedere alcuna copia delle certificazioni o farne una fotografia.

Ai sensi dell'art. 9-*septies*, comma 5, D.L. n. 52/2021, le farmacie devono nominare formalmente i soggetti incaricati di verificare il possesso del *green pass* e di accertare eventuali violazioni degli obblighi di legge. Tale nomina deve essere comunicata ai lavoratori. Nel caso in cui il soggetto nominato sia un dipendente, si ritiene che non sia obbligato ad adempiere al compito assegnatogli, potrà comunque rifiutare l'incarico senza che si possa aprire un procedimento disciplinare nei suoi confronti. I soggetti individuati dal datore di lavoro devono trasmettere gli atti relativi alla violazione al Prefetto, il quale irroga le relative sanzioni. La norma non prevede, tuttavia, con quali modalità debbano essere trasmessi gli atti relativi alla violazione. Il datore di lavoro non è tenuto solo alla verifica del certificato verde.

La normativa applicabile prevede anche che il soggetto che chiede di accedere ai luoghi di lavoro possa essere in possesso anche di un certificato

di esenzione oppure di un documento equipollente al certificato verde

emesso da Stati terzi. Nel primo caso (possesso di certificato di esenzione), nelle more che questo venga rilasciato in formato digitale, la verifica andrà effettuata sul certificato cartaceo. Il controllo del cartaceo dovrà avere come oggetto:

- i dati identificativi del soggetto interessato (il nome, il cognome e la data di nascita);

**DAL 15 OTTOBRE
AL 31 DICEMBRE 2021 TUTTI
I SOGGETTI IMPIEGATI
IN QUESTO SETTORE SONO
OBBLIGATI AD AVERLO
E A ESIBIRLO**

- la dicitura “soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l’accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del decreto-legge 23 luglio 2021, n 105”;
- la data di fine di validità della certificazione;
- i dati relativi al servizio vaccinale delle aziende ed enti del Servizio sanitario regionale;
- il timbro e la firma del medico certificatore (anche in versione digitale);
- il numero di iscrizione all’ordine o il codice fiscale del medico certificatore.

Nel secondo caso (possesso di documento equipollente al certificato verde, rilasciato da uno Stato terzo), si dovranno verificare:

- se questo è stato rilasciato a seguito di vaccino;
 - i dati identificativi del titolare del documento (nome, cognome, data di nascita);
 - i dati relativi al vaccino (denominazione e lotto);
 - la data di somministrazione del vaccino (avendo cura di verificare che si tratti di uno dei vaccini riconosciuti con un provvedimento del Ministero della Salute);
 - i dati identificativi di chi ha rilasciato il certificato (Stato, autorità sanitaria).
- Oppure, se questo è stato rilasciato in seguito a guarigione:
- i dati identificativi del titolare del documento (nome, cognome, data di nascita);
 - informazioni sulla precedente infezione da SARS-CoV-2 del titolare, successivamente a un *test* positivo (data del primo tampone positivo);
 - i dati identificativi di chi ha rilasciato il certificato (Stato, autorità sanitaria);
 - accompagnato sempre da traduzione giurata.

Nel caso in cui il datore di lavoro riscontri la mancanza, la carenza di uno degli elementi costitutivi di questi documenti o che i documenti suddetti si riferiscano a un soggetto diverso (si pensi ai casi in cui, con la verifica dell’identità del soggetto, risulti evidente che esso ha presentato un certificato verde di un’altra persona), le informazioni sulla verifica dovranno essere raccolte e conservate al fine di:

- procedere all’adozione delle opportune decisioni disciplinari;
- segnalare l’accaduto alle autorità volte a irrogare le conseguenti sanzioni (Prefetto) oppure ad accertare se le suddette violazioni sono idonee o meno a costituire reato (Procura della Repubblica).

Modalità operative

Ogni farmacia può scegliere le modalità operative che meglio si adattano all’ambiente di lavoro nel quale opera. Potranno essere varie le modalità prescelte per verificare il possesso del *green pass* da parte dei lavoratori, a seconda dell’organizzazione della farmacia e del numero dei dipendenti.

In base a quanto previsto dal D.P.C.M. 17 giugno 2021 e del parere del Garante per la protezione dei dati personali 9 giugno 2021, la verifica del *green pass* poteva essere effettuata solo attraverso

IL GREEN PASS È
EMESSO SOLO IN TRE
CASI: A SEGUITO DI VACCINO,
DOPO GUARIGIONE DA
COVID-19 O CON TAMPONE
NEGATIVO



l'applicazione VerificaC19 sviluppata dal Ministero della Salute per il tramite di SOGEI ovvero mediante la scansione del cosiddetto QR code.

Il D.P.C.M. 12 ottobre 2021, intervenendo sul D.P.C.M. 17 giugno 2021, ha introdotto nuove modalità automatizzate di verifica delle certificazioni verdi Covid-19 sui luoghi di lavoro, prevedendo l'utilizzo di un pacchetto di sviluppo per applicazioni (*Software Development Kit-SDK*), rilasciato dal Ministero della Salute con licenza *open source*, da integrare nei sistemi di controllo degli accessi ovvero mediante l'utilizzo di una specifica funzionalità della Piattaforma NoiPA o del Portale istituzionale Inps.

L'art. 3, D.L. n. 127/2021, dispone che, "ove possibile", i controlli devono essere effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. La norma non esclude la possibilità di eseguire i prescritti controlli in un momento successivo rispetto all'accesso in farmacia da parte dei lavoratori, anche nel corso dell'attività lavorativa.

Il controllo all'ingresso è, tuttavia, per evidenti ragioni di opportunità pratica, la misura da prediligere; in tal caso, infatti, qualora un lavoratore dovesse risultare positivo al Covid-19, sarà indubbiamente più semplice per la farmacia provare agli enti preposti la propria estraneità rispetto al momento dell'avvenuto contagio.

Il D.L. n. 127/2021 prevede anche che le verifiche possano essere svolte a campione, garantendo il controllo di almeno il 20% degli interessati. Tuttavia, mentre un controllo diffuso all'ingresso risponde sicuramente alle finalità sostanziali della normativa, una verifica casuale durante l'attività non consente di assicurare né che in farmacia non siano presenti lavoratori senza *green pass* né di impedire efficacemente la diffusione del virus. Inoltre, il controllo (anche a campione) successivo all'ingresso nel luogo di lavoro rischia di generare contenziosi a causa del differente trattamento sanzionatorio, in quanto la scelta potrebbe essere ritenuta discriminatoria: un lavoratore controllato durante il lavoro che non ha il certificato, oltre alla sanzione amministrativa, potrebbe essere licenziato

**IL CONTROLLO
DEL CERTIFICATO
ALL'INGRESSO È
DA PREDILIGERE.
COSÌ, IN CASO DI
POSITIVITÀ, SARÀ
PIÙ SEMPLICE
PER IL TITOLARE
PROVARE
LA PROPRIA
ESTRANEITÀ
AL CONTAGIO**

(restano, infatti, in vigore le sanzioni contrattuali), mentre se lo stesso controllo fosse stato adottato all'ingresso vi sarebbe solamente la sospensione dalla retribuzione, con preclusione di ogni sanzione disciplinare, soprattutto di natura estintiva del rapporto di lavoro.

Procedura di verifica

Ai sensi dell'art. 9-septies, comma 5, decreto legge n. 52/2021, tutte le aziende sono tenute a definire e adottare le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche entro il 15 ottobre 2021.

Quindi, anche le farmacie devono adottare un protocollo nel quale devono essere identificate le modalità organizzative e operative, relativamente ai controlli che dovranno essere effettuati per verificare la validità del certificato verde.

In particolare, all'interno del regolamento aziendale devono essere evidenziati i seguenti aspetti:

- i soggetti interessati al controllo, a tal proposito occorre prendere in considerazione i dipendenti e anche altri soggetti che quotidianamente accedono in farmacia a fini lavorativi o formativi;
- i soggetti delegati dal datore di lavoro a effettuare legittimamente il controllo del *green pass*, che devono essere formalmente incaricati;
- il comportamento del lavoratore all'accesso dei locali della farmacia (presentazione del certificato verde e, in caso di richiesta, di documento di riconoscimento);
- le modalità di verifica del *green pass* (per esempio, controllo "a tappeto" per tutti i lavoratori da effettuarsi all'ingresso della farmacia, controllo "a campione", con l'indicazione del numero dei lavoratori che quotidianamente saranno controllati ecc.);
- le conseguenze in caso di mancato possesso del certificato verde in corso di validità;
- il comportamento che devono tenere i soggetti esentati dalla presentazione del certificato verde e in possesso di un certificato medico che evidenzia l'esenzione alla vaccinazione;
- le conseguenze, anche di natura disciplinare, in caso di avvio della prestazione lavorativa, all'interno dei locali della farmacia, da parte dei lavoratori che non

AMMENDE PER LE FARMACIE

Se la farmacia non rispetta la normativa sui controlli e non effettua le verifiche, il datore di lavoro rischia una sanzione tra i 400 e i 1.000 euro. Questo importo raddoppia in caso di sanzioni reiterate. In caso di accertamento da parte delle autorità, se un dipendente viene trovato senza *green pass*, nulla può essere contestato alla farmacia se i controlli sono stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi.

hanno un certificato verde in corso di validità. Il soggetto chiamato a verificare dovrà poter predisporre una documentazione probatoria che consenta di dimostrare gli elementi a fondamento della contestazione (per esempio, strumento della verifica, orario, luogo, evidenza della mancanza di certificato verde nel senso di mancata esibizione, identificazione del lavoratore, eventuali motivazioni evidenziate dal lavoratore, verifica della validità del certificato verde).

Sanzioni per i lavoratori

Se i lavoratori sono privi di *green pass*, si possono verificare due casi:

- il lavoratore comunica di non possedere il certificato verde oppure non lo presenta quando sta per accedere nella farmacia;
- il lavoratore privo del *green pass* viene trovato all'interno della farmacia.

I lavoratori che non sono in possesso o non esibiscono il certificato verde al momento dell'accesso presso la farmacia sono considerati assenti ingiustificati.

Di conseguenza, perdono il diritto alla retribuzione e ad altri tipi di compenso o emolumento comunque denominato, mentre continuano a decorrere termini per la maturazione delle ferie e dei permessi, del Tfr e tutti i diritti connessi con il regolare svolgimento della loro mansione lavorativa.

Nel caso di farmacie con meno di quindici dipendenti, come accade nella stragrande maggioranza dei casi, è previsto anche che, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata (fermo restando che in tale periodo il lavoratore è comunque considerato assente ingiustificato e sospeso senza retribuzione), il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per un massimo di 10 giorni, rinnovabili una sola volta e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2021, durante i quali potrà stipulare

un contratto di lavoro per sostituire il lavoratore sospeso ritenuto assente ingiustificato.

Se la mancanza di certificazione è continuativa, il lavoratore ha comunque l'obbligo di presentarsi ogni giorno in farmacia, confermando di non essere ancora in possesso del certificato verde (non sembra sufficiente comunicare anche attraverso una e-mail la mancanza del *green pass*).

Se, invece, il lavoratore accede comunque nella farmacia e viene rinvenuto privo di certificato verde, rischia una sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro. Alla sanzione pecuniaria potrebbero aggiungersi le ulteriori sanzioni disciplinari eventualmente previste dal contratto collettivo di settore applicato o dal regolamento aziendale, nel rispetto della procedura di preventiva contestazione prevista dall'art. 7, Statuto dei lavoratori.

In ogni caso, la mancanza di certificazione verde non rappresenta un valido motivo di licenziamento del lavoratore.

Protezione dei dati personali

Le attività di verifica del certificato verde o della certificazione di esenzione comportano un trattamento di dati personali, che deve svolgersi ai sensi della normativa *privacy* e secondo le modalità di cui al D.P.C.M. 17 giugno 2021.

Come evidenziato dal Garante della *privacy*, il trattamento funzionale alla verifica del certificato verde non necessita di alcuna autorizzazione da parte della stessa Autorità garante.

Inoltre, se condotto conformemente alla disciplina richiamata e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali (in primo luogo, del principio di minimizzazione) non può comportare l'integrazione degli estremi di alcun illecito, né tantomeno l'irrogazione delle sanzioni da parte del Garante della *privacy*.

In sede di verifica della certificazione (*green pass* o di esenzione), le informazioni oggetto di trattamento sono le seguenti:

- le generalità del lavoratore, la validità, l'integrità e l'autenticità del certificato verde ovvero le predette

informazioni in merito allo stato di soggetto esente da vaccinazione anti Covid-19;

- le generalità del lavoratore e il mancato possesso di un certificato verde.

Il trattamento si concretizza nella consultazione/presa visione delle citate informazioni (analoga alla presa visione della temperatura) e non è consentita, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario della certificazione in qualunque forma.

Quindi, ai fini dell'organizzazione dei controlli, non è possibile acquisire dal lavoratore la certificazione in corso di validità ovvero dichiarazioni in ordine alla tipologia e alla scadenza della stessa.


Pertanto, il datore di lavoro, non potendo richiedere la certificazione in formato cartaceo, non potrà mai conoscere il periodo di validità della certificazione né, quindi, limitare i controlli successivi al primo ai soli documenti in scadenza

e dovrà effettuare le verifiche, anche in modo casuale, monitorando il possesso di certificazioni giorno per giorno in corso di validità.

È onere del datore di lavoro nominare il verificatore quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati rilevati dal *green pass* al fine di fornirgli precise istruzioni sull'utilizzo della verifica, ai sensi dell'art. 13, comma 3, D.P.C.M. 17 giugno 2021, in conformità alle previsioni dell'art. 29, G.D.P.R., per tutelare la riservatezza della persona nei confronti dei terzi durante i controlli.

In sintesi, prima di iniziare le attività di verifica e di controllo del certificato verde, il datore di lavoro-farmacista titolare deve effettuare i seguenti adempimenti inerenti alla *privacy*:

- aggiornare il Registro dei trattamenti, includendo tra le attività anche quella del controllo della predetta documentazione e di conservazione e comunicazione a terzi in caso di mancanza, carenza, riferibilità a terzi dei documenti verificati;
- valutare i rischi relativi al nuovo trattamento, nella quale sicuramente andranno distinti i controlli effettuati tramite l'*App* VerificaC19 e quelli effettuati manualmente sui certificati di esenzione o sui documenti equipollenti rilasciati da stati terzi;
- effettuare una valutazione d'impatto, soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo dell'*App* VerificaC19, dato che tale nuova tecnologia può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche; a tal proposito, il datore di lavoro potrà utilizzare le note legali all'applicazione VerificaC19;
- predisporre di una *Standard operating procedure* che disciplini le modalità e le conseguenze delle verifiche, tenendo in considerazione i principi di *privacy by design* e *privacy by default*, nonché il principio di minimizzazione dei dati per mitigare i rischi di una violazione della riservatezza dei prestatori di lavoro;
- predisporre un'opportuna informativa che dovrà contenere gli elementi di cui all'art. 13, G.D.P.R., inclusa la determinazione della base giuridica (che non potrà che essere l'adempimento dell'obbligo di legge imposto dal D.L. n. 127/2021).



Art. 9-septies, comma 5, D.L. 22 aprile 2021, n. 52

Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato

(...)

5. 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.

(...)

