

Certificazione verde e attività di religione e culto

**Prime indicazioni circa le attività per cui è necessaria la certificazione verde
a partire dal prossimo 15 ottobre**

Questo documento contiene alcune prime indicazioni, certamente non esaustive, ma possono offrire criteri con cui orientarsi nei casi concreti.

Il legislatore statale con 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 ed il rafforzamento del sistema di screening*, ha esteso l'obbligo della certificazione verde a tutto il settore del lavoro pubblico e privato. Mentre il precedente decreto legge, 23 luglio 2021, n. 105, si era limitato a subordinare l'accesso ad alcuni servizi e attività al possesso della certificazione verde Covid-19 (art. 3) – (che sarà ottenuto con le vaccinazioni, tampone rapido antigenico nelle 48 ore poi esteso a 72 ore con il tampone molecolare) –, con il più recente decreto il legislatore ha inteso, sostanzialmente, mettere in sicurezza dal rischio di contagio da SarsCov2 le attività lavorative sia nel settore pubblico sia nel settore privato.

Pertanto, destinatari dell'obbligo sono i “*lavoratori*”, vale a dire tutti coloro che offrono una prestazione di lavoro in cambio di una retribuzione o di un compenso sulla base di un qualsiasi contratto, sia esso un rapporto di lavoro subordinato, una collaborazione, anche occasionale, una consulenza o un servizio. Il decreto ricomprende nell'ambito dei propri destinatari anche quanti svolgono la propria attività senza un vero e proprio contratto di lavoro, quali, ad esempio, volontari e stagisti all'interno di un ambito lavorativo.

Per “luogo di lavoro” si intende qualsiasi luogo in cui la prestazione viene svolta. Ragionevolmente si deve però trattare di un luogo in cui il lavoratore possa entrare in contatto con altri soggetti che, ugualmente, stanno svolgendo/svolgeranno un'attività di lavoro e, per tale motivo, sono anch'essi obbligati a possedere e mostrare la certificazione verde.

I datori di lavoro “*sono tenuti a verificare il rispetto*” degli obblighi in capo ai lavoratori e, a tal fine, debbono definire “*entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche*”. Sono tenuti, peraltro, a individuare “*con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi*”. Stando al tenore della disposizione, si deve quindi ritenere che il datore di lavoro debba individuare con atto scritto uno o più soggetti a cui delegare materialmente l'attività di controllo.

È previsto “*prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro*”, fermo restando che i controlli possono essere effettuati anche “*a campione*”.

Ai fini della verifica deve essere utilizzata l'applicazione denominata Verifica C19, che consente di appurare l'esistenza e validità del “green pass” mediante lettura del QR Code. Non sono ammesse modalità alternative di controllo, quali ad esempio l'autocertificazione.

I datori di lavoro che vengano meno agli obblighi di verifica del rispetto delle prescrizioni, ivi compreso quello di definizione entro il 15 ottobre 2021 delle modalità operative per l'organizzazione delle verifiche stesse, ovvero a quello dell'individuazione formale dei soggetti