

D.L. 21 settembre 2021, n. 127
(G.U. 21 settembre 2021, n.226)

Luca Failla
Deloitte Legal

Il green pass nelle aziende private, effetti e ricadute

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 - termine di cessazione dello stato di emergenza - il cd. *green pass* (certificato amministrativo di avvenuta vaccinazione oggi anche con una dose; certificato di avvenuto contagio e guarigione da COVID-19; esito medico-sanitario di tampone molecolare negativo effettuato nelle 48 ore precedenti ex art. 9 D.L. 52/2021 conv. dalla L. 87/2021) diviene obbligatorio anche per chi lavora nelle (*rectius*, accede alle) pubbliche amministrazioni ed alle aziende del settore privato. Lo prevede il D.L. 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*” pubblicato in G.U. il 21 settembre e in vigore a partire dal 22 settembre 2021.

Il *green pass* – introdotto inizialmente come misura permissiva per consentire la circolazione dei cittadini all'interno della UE – costituisce una misura amministrativa -sanitaria introdotta in Italia con finalità permissive-concessive per talune e circoscritte aree ed attività (inizialmente quelle previste dal DL. 105/2021 convertito con L. 126/2021, poi successivamente estesa per l'accesso a scuole e università, RSA e trasporti su lunga percorrenza a partire dal 1° settembre).

Di fatto, la certificazione funziona in modo tale da porre limitazioni a talune attività e libertà dei cittadini (di circolazione e di manifestazione della personalità, alla cultura, allo svago e tempo libero etc.), così perseguendo la finalità - dichiarata da più parti - di spingere gli italiani ancora non vaccinati a vaccinarsi, dovendo sottoporsi - in difetto - alla pesante ed onerosa prassi del tampone ogni 48 ore per poter continuare a fruire delle attività e dei servizi oggi preclusi, fra cui (a partire dal 15 ottobre) anche l'attività lavorativa.

Obbligatorio dal 15 ottobre il green pass anche per i lavoratori delle aziende del settore privato

Sottesa alla nuova misura - che ha quale fine dichiarato la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro quale presupposto della decretazione d'urgenza - vi è la convinzione - già propria del D.L. 105/2021 poi convertito con L. 126/2021 - che chi possiede un *green pass* sia soggetto sano e non contagioso, diversamente da chi non lo possiede: il presupposto legale è, pertanto, che solo il possesso del *green pass* certifichi lo stato di salute del soggetto o, quantomeno, garantisca la tutela della salute e della sicurezza dei cittadini, oggi dei lavoratori, non più solo nei ristoranti (musei, piscine etc.) ma anche nei luoghi di lavoro, finalità questa espressamente dichiarata nel testo di legge (...*al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2*” recita infatti l'art. 3 del decreto citato).

Non è dato sapere al momento se il *green pass*, quale misura di coercizione “gentile” (*soft pressure*) e alternativa all'obbligo vaccinale - ad oggi, non introdotto, forse anche visti alcuni temi di rilevante portata giuridica e costituzionale ad esso connessi (come la sperimentabilità dei vaccini e la responsabilità dello Stato in caso di effetti collaterali, oggi esclusa in forza della liberatoria sottoscritta al momento della vaccinazione) - produrrà gli effetti sperati ovvero se il *green pass* anche nei luoghi di lavoro radicalizzerà ulteriormente la posizione degli italiani-lavoratori ancora indecisi o contrari alla vaccinazione (che in Italia è oggi obbligatoria solo per operatori medico-sanitari ex DL. 44/2021, convertito in legge n. 76/2021).

Il quadro complessivo

Prima di analizzare la disciplina che entrerà in vigore

nei prossimi giorni, ecco una breve disamina dello *status quo*.

Con l'art. 3 del D.L. 23 luglio 2021, n. 105 - convertito in Legge 16 settembre 2021, n. 126 - il Governo aveva previsto che, a partire dal 6 agosto, l'accesso e la fruizione di certi servizi ed attività in Italia (ristoranti al chiuso, musei, piscine, eventi etc.) fosse consentito solo ai soggetti muniti di cd. *green pass*, ossia le certificazioni verdi COVID-19 di cui alla legge 17 giugno 2021, n. 87, art. 9.

Già in quella occasione erano stati sollevati dubbi sulla ragionevolezza della disposizione per l'evidente commistione tra soggetti vaccinati ritenuti sani dalla legge (il turista munito di *green pass*) ed il dipendente del museo (o del ristorante o della piscina etc.) esentato tuttavia dall'obbligo di *green pass* e, quindi, anch'esso potenzialmente contagioso analogamente al turista non vaccinato cui invece veniva impedito l'accesso.

Molte società (Sterilgarda, Cucinelli, Prada e da ultima Siemens per richiamare i casi più noti) avevano poi deciso di introdurre in via unilaterale il *green pass* in azienda ma con modalità e approcci assolutamente diversi l'uno dall'altro: chi in via unilaterale, chi invece con modalità concordata con i sindacati, chi sopportando il costo dei tamponi e chi invece erogando in ogni caso la retribuzione ai lavoratori sospesi (Cucinelli).

Ebbene, il Governo ha deciso di affrontare il tema caldo, introducendo l'obbligo del *green pass* nei luoghi di lavoro del settore sia pubblico che privato. In particolare, l'art. 3 del D.L. 127/2021 è dedicato all'accesso ai luoghi di lavoro del settore privato. Tale disposizione, una volta promulgata e pubblicata, andrà a modificare il D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 giugno 2021, n. 87 ivi introducendo l'art. 9 septies.

I soggetti obbligati

Tra i lavoratori sottoposti al nuovo obbligo rientrano sia i lavoratori addetti alle aziende, pubbliche e private, che i soggetti esterni che alla stessa accedano (cooperative, appalto, somministrazione etc.) che ivi svolgano a qualsiasi titolo attività, inclusi i lavoratori autonomi, organi di rilevanza costituzionale/cariche elettive/di vertice, personale amministrativo e magistrati che accedono agli uffici giudiziari.

Il decreto in esame non differenzia in alcun modo le diversità di posizioni, ruoli o mansioni dei lavora-

tori all'interno della organizzazione aziendale in funzione del rischio specifico (soggetti a contatto con il pubblico o meno ovvero a contatto con i propri colleghi, con mansioni da svolgersi individualmente ovvero in gruppo, in ambienti collettivi o meno), prevedendo in via generale che, a far data dal 15 ottobre, il lavoratore privo di *green pass* (e cioè non vaccinato ovvero non certificato guarito da COVID-19 o privo di tampone negativo) sia potenzialmente pericoloso per sé e per gli altri.

Tale sistema preclude dunque l'accesso del lavoratore agli ambienti di lavoro, anche se lo stesso avvenisse nel rispetto delle misure di protezione e sicurezza previste dai Protocolli Covid-19 (mascherine, distanziamento, sanificazione etc.) sino ad oggi osservate efficacemente in tutte le aziende, così di fatto superando, irrigidendoli, i Protocolli sino ad oggi in vigore nei luoghi di lavoro che pure continueranno ad essere osservati.

Secondo la nuova disposizione (articolo 9 septies, comma 1) per chiunque svolga una attività lavorativa nel settore privato - dunque a qualsiasi titolo, anche sulla base di contratti esterni, dunque anche autonomo, di formazione o di volontariato, *ivi* inclusi colf e badanti e ad eccezione di coloro che sono esenti dall'obbligo vaccinale - è fatto obbligo, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19.

Toccherà ai datori di lavoro definire entro il 15 ottobre i modelli organizzativi per i controlli, anche a campione, sul possesso della certificazione verde, tema tuttavia di non immediata applicazione.

I datori di lavoro saranno incaricati di verificare il possesso del *green pass* al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.

A tale riguardo, si suppone che le aziende dovranno dotarsi anch'esse dei sistemi di lettura informatici ad oggi in vigore come regolamentati dal Decreto della Presidenza dei Ministri 17 giugno 2021 (art. 9 septies cit. comma 5) che consente la mera "lettura" del codice QR (possesso o meno del *green pass*) senza tenere traccia, ove possibile, e quindi senza fare trattamento del dato acquisito (così da limitare l'impatto in tema di data privacy).

I controlli sui luoghi di lavoro

Tema certamente cruciale è l'implementazione dei modelli organizzativi per consentire i controlli sui

luoghi di lavoro che, stando al decreto, deve essere effettuata con le modalità indicate nel provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato il 17 giugno 2021 di concerto con i Ministri della salute, per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e dell'economia e delle finanze, sentito il Garante per la protezione dei dati personali (comma 5).

Tale decreto Presidenziale, come sappiamo, prevede l'utilizzo di una piattaforma nazionale-DGC realizzata, attraverso l'infrastruttura del Sistema tessera sanitaria attraverso la quale i soggetti adibiti al controllo del *green pass* verificano la validità della certificazione verde prima di consentire l'accesso ai luoghi oggetto di verifica.

Prevede ancora il decreto (comma 5) che i controlli "prioritariamente", ove possibile, "siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro", individuando le aziende "con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi di cui ai commi 1 e 2" (comma 5).

Ben potranno pertanto le aziende "delegare" formalmente i controlli anche al personale "esterno" a cui sia appaltato il servizio di portineria e reception già presente in azienda ovvero incaricando *ad hoc* per tale servizio di controllo un soggetto esterno in forza di apposito contratto di appalto.

Molto opportunamente il decreto precisa che i controlli nelle aziende potranno essere fatti anche "a campione" (art. 3 comma 5) autorizzandosi così ragionevolmente le aziende ad evitare il controllo rigidamente individuale di tutti i lavoratori in accesso come invece richiesto, ad esempio, per l'accesso ai ristoranti, musei etc. previsto dal DL. 105/2021.

Al fine di evitare ricadute discrezionali sulla scelta del lavoratore sottoposto a controllo, andrebbe suggerita l'adozione di sistemi di verifica "casuale" analoghi a quelli già attuati per i controlli sui lavoratori all'uscita dei luoghi di lavoro *ex art. 6* Statuto dei Lavoratori.

L'impatto in tema di data privacy

Come sappiamo, di particolare rilievo è il tema della tutela della *privacy*: in un primo momento, con l'entrata in vigore dell'obbligo vaccinale per il personale sanitario (D.L. 44/2021), solo il medico competente era stato deputato come soggetto qualificato per il trattamento dei dati vaccinali, ritenuti "sensibili" dal Garante - FAQ del 17 febbraio 2021.

Tuttavia, con nota del 3 settembre 2021 l'ANMA

(Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti) ha chiarito che "il medico competente non solo non può, ma addirittura non deve avere a che fare, né trattando dati né tantomeno emettendo giudizi di idoneità/inidoneità".

Ora, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 giugno 2021 - la cui applicazione è richiamata dal comma 5 del decreto in esame - prevede invece che titolare del trattamento dei dati della Piattaforma nazionale-DGC sia il Ministero della Salute, mentre PagoPA S.p.a. sia il soggetto responsabile del trattamento dei dati effettuati tramite l'App IO per la messa a disposizione degli interessati delle certificazioni verdi COVID-19.

Per ridurre l'impatto su tematiche di *data privacy*, le aziende non dovrebbero tenere "traccia" dei dati relativi ai controlli effettuati, limitandosi l'eventuale operatore munito di lettore a verificare (secondo lo schema luce verde o rossa) il possesso di un valido *green pass* e, in caso negativo, impedire l'accesso al lavoratore che ne fosse privo.

In linea con le modalità indicate nel provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato il 17 giugno 2021, dovrebbe essere previsto l'utilizzo di una piattaforma nazionale-DGC realizzata attraverso l'infrastruttura del Sistema tessera sanitaria, attraverso la quale i soggetti adibiti al controllo del *green pass* verificano la validità della certificazione verde prima di consentire l'accesso ai luoghi oggetto di verifica.

Anche se tale funzionalità sarebbe certamente in linea con la disciplina in tema di *data privacy*, la stessa non tiene invece conto delle concrete esigenze organizzative delle aziende.

Infatti, l'utilizzo della piattaforma nazionale-DGC, nelle modalità oggi applicate per i ristoranti, ad esempio, non consente l'identificazione del soggetto verificato con il lettore (limitandosi unicamente la lettura al verde/rosso senza identificazione del soggetto). Al contrario, per le aziende sarà fondamentale, invece, individuare e registrare il lavoratore sottoposto a controlli in caso di esito negativo della verifica, e ciò al fine di annotarlo correttamente ai fini del *payroll* (come assente ingiustificato in conseguenza dell'assenza di *green pass* ma non assente ingiustificato *tout court* altrimenti passibile di sanzione disciplinare).

Inoltre, della assenza di quel dipendente (bloccato all'accesso dei luoghi di lavoro) l'azienda dovrà avere immediata notizia per informarne la squadra, reparto

o team di appartenenza al fine di una sua eventuale sostituzione o riorganizzazione degli organici attesi per quella giornata.

Da qui, una evidente ricaduta in termini di trattamento del dato relativo alla assenza del dipendente privo di *green pass* che dovrà essere opportunamente disciplinata dalle aziende.

Nulla prevede il decreto 21 settembre 2021, n. 127 in commento con riferimento al tema delle assunzioni ed in particolare se il datore di lavoro sia autorizzato ad investigare sul possesso del *green pass* in sede di colloquio preassuntivo.

Trattandosi di requisito richiesto dalla legge si ritiene che, a far data dal 15 ottobre, il possesso del *green pass* sia da ritenersi un presupposto per l'esercizio dell'attività lavorativa e che possa essere elemento da acquisire ma solo genericamente in sede di colloquio (con la precisazione che solo lo *status* di vaccinato entro 12 mesi o guarito da Covid-19 potrebbe garantire un possesso "continuato" del *green pass* da parte del candidato, informazioni queste che tuttavia non potrebbero essere assunte dal datore di lavoro in sede di colloquio preassuntivo trattandosi di dati sensibili attinenti al soggetto).

Per il che, ben potrebbe darsi il caso di un soggetto in possesso di *green pass* al momento della assunzione che non lo fosse più una volta assunto, ponendosi poi delicati temi sull'eventuale esito negativo della prova, qualora prevista, in caso di successiva sospensione del lavoratore privo in via continuativa di *green pass* (giacché, stando al decreto, l'assenza di *green pass* non può avere alcuna rilevanza disciplinare né effetti sulla risoluzione del rapporto di lavoro, essendo garantita la conservazione).

In questo caso l'azienda dovrebbe sospendere la prova per tutto il periodo della sospensione per poi riprenderla una volta cessata, con non poche ricadute sull'operatività di quell'azienda e della organizzazione del lavoro.

L'assenza ingiustificata dei lavoratori privi di green pass

Il lavoratore che risulti privo della certificazione *green pass* al momento dell'accesso al luogo di lavoro è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre (comma 6).

Il decreto precisa che l'assenza ingiustificata non ha conseguenze disciplinari e non pregiudica il diritto

alla conservazione del posto di lavoro che anzi deve essere tutelato (anche se, come tutti sanno, a distanza di tempo dalla perdurante assenza ingiustificata il datore di lavoro potrebbe aver avviato riorganizzazioni ovvero verificato "sul campo" la non necessaria copertura del ruolo lasciato vacante dal lavoratore assente, cosicché un rientro agevole al lavoro sarà certamente più complesso).

Anche se l'assenza ingiustificata non deve avere rilievo sul piano disciplinare, il decreto precisa che l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi di possesso ed esibizione della certificazione può avere "conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore" (comma 8).

Il decreto nulla prevede riguardo alle modalità di rientro del lavoratore assente ingiustificato. Resta alle singole aziende di prevedere le modalità concrete: eventualmente chiedendo al lavoratore assente di comunicare tempestivamente e con un preavviso l'avvenuto ottenimento del *green pass* così da predisporre il proprio rientro al lavoro nei giorni successivi alla comunicazione, evitando così il rientro "inatteso" al lavoro con impatti ed inefficienze sulla turnazione del lavoro nel frattempo modificata per "coprire" l'assenza del lavoratore (ma ciò dipenderà certamente dalla complessità della struttura aziendale e della turnazione al lavoro nel frattempo organizzata).

Tale esigenza aziendale di programmazione potrebbe, tuttavia, apparire in conflitto con la contrapposta esigenza del lavoratore di "sfruttare" la validità del *green pass* nel frattempo ottenuto, soprattutto qualora "temporaneo", come derivante da tampone negativo che ha validità contenuta nelle 48 ore. Vedremo come le prassi aziendali riusciranno a contenere tale potenziale conflitto.

Il decreto prevede espressamente che, per il periodo di sospensione, al lavoratore sospeso "non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato".

Trattasi di un evidente effetto automatico derivante dalla natura sinallagmatica del contratto di lavoro (se non c'è prestazione lavorativa non si paga il salario), libere le aziende di erogare, quale trattamento di miglior favore, in tutto o in parte trattamenti economici compensativi per il periodo di sospensione (come in passato già realizzato da alcune aziende fra cui Cucinelli) ed è possibile su questo terreno attendersi sollecitazioni da parte delle organizzazioni sindacali.

La sospensione e la sostituzione dei lavoratori privi di green pass

A differenza delle aziende di maggiori dimensioni, solo nelle aziende che occupano meno di 15 dipendenti il decreto ammette la possibilità di: a) sospendere il lavoratore dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata; b) sostituire il lavoratore sospeso. La norma (comma 7) precisa che la sospensione può avere durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione e, comunque, per un periodo non superiore di 10 giorni, rinnovabili per una sola volta entro il del 31 dicembre 2021 (comma 7).

Non è chiara la *ratio* di una tale previsione solo ed esclusivamente per le piccole imprese (laddove nel testo circolato prima della pubblicazione in GU la sospensione era prevista, invece, per tutte le aziende, indipendentemente dal requisito dimensionale) sia sotto il profilo della disparità di trattamento (introducendo una conseguenza più grave, quella della sospensione dal servizio, per i soli lavoratori addetti a tali aziende), sia poiché sicuramente tutte le aziende, *ivi* comprese quelle di dimensione superiore, anche se non espressamente previsto, ben potranno sostituire il lavoratore assente (seppure non sospeso formalmente) e ciò in funzione delle esigenze organizzative tutelate senza dubbio dall'art. 41 Cost.

Ciò che potrebbe avvenire è che le aziende di dimensione superiore ai 15 addetti non abbiano alcun bisogno di sostituire il dipendente assente proprio in considerazione della diversa e ben maggiore e articolata struttura organizzativa che potrà più agevolmente supplire alla assenza anche duratura di uno o più dipendenti (determinandosi così possibili difficoltà al rientro del lavoratore in caso di modificazioni strutturali della organizzazione che rendano di fatto non più necessaria la copertura del ruolo precedentemente occupato).

Semmai, nelle aziende di minore dimensione, accadrà che sarà certamente più complesso reperire personale da assumere in sostituzione (per la durata massima di 10 giorni), considerato che: a. non è neppure certa in partenza la durata dell'assenza del lavoratore sospeso e, quindi, del relativo contratto da stipulare con il personale sostitutivo; b. il lavoratore sospeso potrebbe sempre dotarsi di *green pass* e rientrare al lavoro o richiedere di essere riammesso e retribuito anche prima della scadenza del contratto di lavoro nel frattempo stipulato per la sua sostituzione.

Sanzioni

L'accesso ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di presentazione della certificazione viene punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 600 a euro 1.500, ferme restando le eventuali conseguenze disciplinari che potrebbero derivarne sulla base dei rispettivi ordinamenti di settore per aver cercato di accedere al lavoro benché privi di *green pass* (il richiamo, stando al tenore testuale della norma, dovrebbe essere alla contrattazione collettiva o comunque ai codici disciplinari vigenti in azienda che ovviamente dovrebbero essere riviste in tal senso, ad oggi nulla prevedendo al riguardo).

Il datore di lavoro che non organizza o non esegue i controlli è soggetto a una sanzione amministrativa di importo variabile da euro 400 a euro 1.000, raddoppiata in caso di reiterazione della violazione.

Per chi svolge la prestazione presso locali altrui (si pensi ai contratti di appalto/fornitura di servizi e di somministrazione di lavoro) l'obbligo di controllo grava sia su chi ospita il lavoratore che sull'effettivo datore di lavoro, complicando non di poco l'operatività della attività oggetto del contratto, considerato che quasi mai le squadre "esterne" che si recano da un cliente per *ivi* svolgere un servizio o attività in appalto hanno il tempo di recarsi in azienda prima di recarsi dal cliente per farsi verificare il possesso del *green pass* (a meno che il datore non sappia trattarsi tutti di lavoratori vaccinati o con certificato di guarigione dal Covid-19, informazione che sarebbe preclusa in verità dalla disciplina in tema di *privacy*).

Prevede poi il decreto (comma 4) che i controlli sul possesso del *green pass* debbano essere fatti anche dai rispettivi datori di lavoro nel caso di dipendenti che lavorino presso un cliente.

Non è chiaro, pertanto, come i datori di lavoro di dipendenti "in esterno" potranno verificare il possesso del *green pass* dei propri dipendenti, se non con l'ausilio di applicazioni installate su cellulari e *tablet* aziendali che consentano la lettura del QR code anche a distanza (con evidenti ricadute in termini di trattamento dei dati personali per cui dovranno essere adattate le relative *policies*).

Qualora dovesse essere ritenuto applicabile anche a loro, appare difficilmente realizzabile tale controllo da parte delle Agenzie per il lavoro per il caso delle migliaia di lavoratori somministrati giornalmente in-

viati “in missione” presso gli utilizzatori. Meglio sarebbe stato in questo caso prevedere un unico controllo in capo all'utilizzatore (datore di lavoro sostanziale) che già deve prevederlo in tal senso per i propri dipendenti, anche tenuto conto degli obblighi di sicurezza gravanti sullo stesso anche in favore dei lavoratori somministrati.

Sul punto è certamente auspicabile un intervento chiarificatore e semplificatore da parte del Ministero del Lavoro.

La fornitura dei tamponi

Il decreto prevede che l'applicazione del prezzo calmierato dei test antigenici rapidi per la rilevazione del virus sia assicurata da tutte le strutture convenzionate, autorizzate o accreditate con il servizio sanitario nazionale e, inoltre, potenzia il Fondo che garantisce tamponi gratuiti per i tutti quei “*soggetti che non possono ricevere o completare la vaccinazione ... sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti dalla circolare del ministero della Salute*”, autorizzando la spesa di 105 milioni di euro per l'anno 2021.

Il decreto non definisce invece chi debba sopportare in via ordinaria il costo dei tamponi che, pertanto, nel silenzio del decreto, restano a carico del lavoratore non vaccinato, analogamente a quanto avviene per i cittadini non vaccinati che vogliono accedere alle aree ed alle attività “tutelate” ex DL. 105/2021 (ristoranti, musei, piscine, eventi etc.).

A diversa conclusione si potrebbe giungere qualora si ritenesse il tampone un dispositivo di protezione

individuale del lavoratore volto ad innalzare ulteriormente il livello di salute e sicurezza in azienda (art. 74 D.Lgs. n. 81/2008), in tal caso ponendosi a carico del datore di lavoro il relativo onere come richiesto dalle organizzazioni sindacali.

Così come avvenuto nei mesi della pandemia, viene sempre lasciata alle aziende, quale trattamento di miglior favore, la facoltà di sopportare in tutto o in parte il costo dei tamponi in favore dei dipendenti non vaccinati (eventualmente anche ricorrendo allo strumento delle convezioni aziendali ovvero degli strumenti di *welfare*), magari fissandone una quantità definita mensile o settimanale ovvero convenzionandosi con centri medico specialistici di fiducia, temperando così l'impatto finanziario per i lavoratori e certamente innalzando il livello di sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro in favore di tutti i lavoratori (così anche mitigando, a beneficio delle aziende, le potenziali ricadute derivanti dalla assenza dei lavoratori soprattutto nelle piccole e medie aziende ove l'assenza di lavoratori si farebbe sentire in maniera più forte, come pare registrarsi pure a caldo in questi primi giorni).

A tal proposito, sembra essere in discussione la possibilità di estensione della durata del tampone molecolare (anche salivare) ai fini del *green pass* che sarà infatti portato da 48 ore a 72 ore. Si tratta di una previsione contenuta in un emendamento approvato qualche giorno fa in commissione Affari Costituzionali della Camera che potrebbe agevolare e di molto la applicazione del *green pass* nelle aziende soprattutto in fase di prima applicazione. ●