



SOMMARIO



GREEN PASS SUI LUOGHI DI LAVORO: INDICAZIONI OPERATIVE PER L'ESTENSIONE DELLE VERIFICHE DEL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE NELLE AZIENDE PRIVATE, IN ATTESA DELLA EMANAZIONE DELLE LINEE GUIDA.

Le misure entrano in vigore dal 15 ottobre e sono dichiarate efficaci fino al 31 dicembre 2021, data dell'attuale termine di cessazione dello stato di emergenza.

L'introduzione dei nuovi obblighi interessa sia il settore pubblico sia quello privato, è destinata alla prevenzione della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 e riguarda tutti i luoghi di lavoro e il personale che vi accede, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro svolto.

Le violazioni fanno scattare sanzioni a carico dei datori di lavoro che omettano i controlli prescritti, ma anche in capo ai lavoratori che dovessero violare le prescrizioni datoriali, da formalizzare entro il 15 Ottobre 2021.



GREEN PASS SUI LUOGHI DI LAVORO: INDICAZIONI OPERATIVE PER L'ESTENSIONE DELLE VERIFICHE DEL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE NELLE AZIENDE PRIVATE, IN ATTESA DELLE LINEE GUIDA.

Il punto



Il Decreto-Legge n. 127 del 21 Settembre 2021, pubblicato in G.U. n. 226/2021, 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”*, estende **l'obbligo del green pass al mondo del lavoro**, a partire dal **15 Ottobre prossimo**, quindi - entro dieci giorni - tutte le aziende, industriali e artigiane, gli studi professionali e gli autonomi dovranno dotarsi di **regolamenti** interni che prevedano il controllo della Certificazione Verde Covid e specifiche modalità organizzative.

Sono infatti i datori di lavoro a dover verificare il rispetto delle prescrizioni ed entro il 15 Ottobre devono definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche. I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso nei luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro, inoltre, devono individuare **i soggetti incaricati** dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni.

Annunciate per l'inizio della scorsa settimana, **si è ancora in attesa delle Linee Guida** che dovranno fornire chiarimenti ad alcuni aspetti controversi che, da prospettive diverse, sollevano interrogativi nelle aziende, sia da parte dei datori di lavoro che dei loro dipendenti.

Parliamo infatti di quattro diversi decreti (n.105, n.111, n.122, n.127 del 2021) sul Green Pass che devono essere portati a sintesi attuativa e che - a ridosso dell'entrata in vigore del provvedimento - hanno necessità di precise indicazioni operative, per mettere le aziende nelle condizioni di adempiere ad **obblighi e responsabilità** attinenti alle norme a breve in vigore, mentre ancora siamo ad un livello interpretativo, che lascia margini di incertezza.

Poiché come si diceva in premessa - ad oggi - non sono state pubblicate le suddette Linee Guida e ancora permangono dubbi, tenendo conto della imminente entrata in vigore dell'obbligo, riteniamo opportuno fornire le indicazioni/interpretazioni operative ad oggi disponibili, **con riserva di ulteriori chiarimenti non appena perverranno.**





Come si ottiene il green pass

Il green pass si ottiene:

- **in caso di vaccinazione;**
- **nei casi di tampone antigenico o molecolare** (anche salivare molecolare) negativo (la certificazione avrà validità per 48 o 72 ore dall'ora del prelievo);
- **nei casi di guarigione da Covid-19.**



A chi si applica il green pass

Sono tenuti a possedere e ad esibire i **Certificati Verdi** su richiesta, coloro che svolgano attività lavorativa nel settore pubblico e privato, **dal 15 Ottobre al 31 Dicembre 2021**, attuale termine previsto dello stato di emergenza. L'obbligo vale anche per le partite IVA.

Con l'estensione dell'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 anche al settore privato (di cui in questa sede ci occupiamo), per accedere al luogo dove viene svolta l'attività lavorativa/professionale, sono obbligati ad avere e ad esibire il green pass:

- **tutti i lavoratori dipendenti;**
- **i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro**, anche sulla base di contratti esterni, ivi compresi i lavoratori autonomi ed i collaboratori non dipendenti;
- **i lavoratori in somministrazione**, per i quali l'azienda utilizzatrice ha l'obbligo di verificare il possesso, tramite esibizione, del green pass da parte del lavoratore somministrato;
- le disposizioni si applicano poi, in misura puramente esemplificativa ma non esaustiva, a **manutentori, consulenti, addetti alle pulizie, corrieri, autotrasportatori (*) e chiunque altro** debba svolgere a qualsiasi titolo un'attività lavorativa all'interno delle aziende.

In caso di mancato possesso della certificazione verde COVID-19 sarà negato al personale esterno l'accesso ai luoghi di lavoro di competenza dell'azienda e ne verrà data comunicazione al relativo Responsabile / Datore di Lavoro.

(*) L'obbligo di possesso del green pass vale anche per i lavoratori stranieri (autotrasportatori, collaboratori esteri, etc. ...) anche se, ai fini dell'accesso in Italia, non sono tenuti al possesso del certificato verde. Infatti, la norma dispone, senza eccezioni, l'obbligo del possesso del green pass per accedere ai luoghi di lavoro. Occorrerà quindi informare gli interessati del nuovo requisito cogente posto dal D.L. 127/2021 (n.d.r. questa la disposizione ad oggi).



Esenzioni

L'obbligo di essere in possesso ed esibire il green pass non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata sulla base dei criteri definiti con Circolare Ministero della Salute del 04.08.2021, che prescrive che la certificazione di esenzione deve contenere:

- i dati identificativi del soggetto interessato (nome, cognome, data di nascita);
- 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 della Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale;
- il timbro e la firma del medico certificatore (anche digitale);
- il numero di iscrizione all’ordine o il codice fiscale del medico certificatore. Nelle more dell’adozione di un apposito DPCM volto a individuare le specifiche per trattare e verificare in modalità digitale le certificazioni di esenzione, possono essere utilizzate le certificazioni rilasciate in formato cartaceo.



Chi organizza e chi effettua i controlli

Spetta al datore di lavoro organizzare l’attività aziendale e controllare che siano rispettate tutte le misure idonee ad assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro. A tal fine, il datore di lavoro deve implementare un sistema di *screening* dei lavoratori, poichè il possesso e l’esibizione su richiesta del Green Pass sono prerequisiti essenziali per accedere ai luoghi di lavoro. Pertanto, **entro il 15 Ottobre devono essere definite le modalità per l’organizzazione delle verifiche.**

L’obbligo di verifica del possesso di green pass è posto in capo al datore di lavoro dei dipendenti ed anche al datore di lavoro dei soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni ed ai soggetti da questo formalmente individuati.

Per quanto riguarda i **lavoratori in somministrazione**, è onere del somministratore assicurarsi che il lavoratore sia sempre in possesso dei requisiti per accedere al luogo di lavoro. L’eventuale indisponibilità del lavoratore da parte dell’azienda utilizzatrice sarà responsabilità contrattuale per l’agenzia di somministrazione.

I datori di lavoro, qualora non siano essi stessi ad effettuare le verifiche, dovranno individuare i soggetti incaricati dell’accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni, con apposito atto formale



Come effettuare i controlli

Entro il 15 Ottobre 2021, le imprese devono dunque adottare policy aventi ad oggetto le modalità di controllo dei Green Pass dei dipendenti; tali modalità devono essere formalizzate, con relativa documentazione e indicazione delle procedure poste in atto, unitamente alla individuazione, sempre con atto formale, dei **soggetti incaricati dell’accertamento e della contestazione** delle eventuali violazioni.

La normativa non fa alcun riferimento ad obblighi di informazione, comunicazione o di condivisione sindacale e prescinde sia dal Protocollo di Sicurezza anti-COVID19 che dal Comitato previsto dall’art. 13 del Protocollo stesso. Questo non esclude il fatto che le modalità organizzative possano essere inserite nel Protocollo aziendale, ma trattandosi di prescrizioni cogenti, non viene ritenuto necessario.



Premesso dunque l'obbligo di controllo, il datore di lavoro può scegliere le modalità operative che meglio si adattano all'ambiente di lavoro nel quale opera. L'art. 3 del decreto riporta infatti che **“ove possibile”** i **“controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro”**. Il provvedimento non esclude pertanto la possibilità di eseguire i controlli previsti in un momento successivo rispetto all'accesso in azienda da parte dei lavoratori, **anche se questa appare essere la forma preferibile**. Potranno quindi essere adottate le tecniche di screening di verifica di possesso del Green Pass ritenute più idonee all'organizzazione aziendale e al numero dei dipendenti, tendendo tuttavia in considerazione che, in caso di inadempienza, le due tipologie di verifica daranno seguito a conseguenze diverse per i lavoratori coinvolti.



Le modalità organizzative delle verifiche, potranno dunque essere svolte:

- **prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, ma potranno essere anche successivi all'ingresso ed avvenire nel corso dell'attività lavorativa:** per evidenti ragioni di opportunità pratica, va da sé che il controllo all'ingresso rappresenti la misura da prediligere, poiché qualora un lavoratore dovesse risultare positivo al Covid-19, sarà più semplice dimostrare agli enti preposti che il contagio non sia avvenuto sul luogo di lavoro, dal momento che si sarà in possesso dello storico degli ingressi in azienda, dai quali si evincerà la “negatività” al Covid-19 di ogni dipendente;
- **“anche a campione”:** per quanto apparentemente possa apparire più semplice e snella, tale modalità - oltre a non apparire pienamente coerente con la logica della prevenzione e dell'obbligo generalizzato (e sanzionato) di possesso del green pass -, non tutela adeguatamente le aziende nei confronti degli enti preposti, qualora vi sia necessità di dimostrare che eventuali casi di positività non siano avvenuti sul posto di lavoro. Inoltre, aspetto non trascurabile, **il controllo a campione successivo all'ingresso nel luogo di lavoro rischia di originare potenziali contenziosi proprio** per il diverso trattamento sanzionatorio contenuto nel provvedimento. Infatti, o si definiscono criteri di scelta cristallini, oppure potrebbe facilmente insinuarsi il sospetto di una scelta arbitraria o discriminatoria qualora un lavoratore, controllato durante il lavoro, non sia in possesso del certificato: infatti, in tale evenienza, **oltre alla sanzione amministrativa, è applicabile il licenziamento**, poiché restano in vigore le sanzioni contrattuali; se invece lo stesso controllo viene effettuato all'ingresso, si applica la sola sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, senza alcuna sanzione disciplinare e soprattutto non rappresenta motivo di licenziamento.

Le **tecniche di screening adottabili** devono essere ancora meglio dettagliate, ma pare certo che le aziende possano effettuare il controllo del possesso dei green pass tramite:



- **l'utilizzo della App «VerificaC19»** (*l'unica abilitata dal Governo*) già impiegata nei ristoranti, sui treni, etc ..., che pare il sistema più gettonato. In tale evenienza, si seguiranno le modalità indicate dal DPCM del 17 giugno 2021. In particolare, la verifica del green pass può essere effettuata mediante la scansione del c.d. QR code, utilizzando la App "VerificaC19". Ai fini della **privacy**, la sola informazione che appare è la validità della certificazione e non possono essere chiesti altri elementi, né essere conservati dati relativi al Green Pass;
- **i sistemi elettronici di rilevamento delle presenze, collegati/integrati ai sistemi di controllo dei green pass che**, mediante scansione del QR Code, devono effettuare la verifica senza raccogliere/registrare alcuna informazione inerente alla certificazione.

N.B. Le attività di verifica devono limitarsi al controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione. In nessun caso si può effettuare raccolta di dati dell'intestatario. Pertanto, **non è consentito accedere alle informazioni relative ai presupposti che hanno determinato il rilascio della certificazione (vale a dire vaccino, guarigione dal COVID-19 o tampone), né alla scadenza del green pass, né è consentito richiedere o trattenere copia delle certificazioni controllate.**



Mancata presentazione del certificato da parte del lavoratore

Nel caso in cui i lavoratori comunicano di **non essere in possesso della certificazione verde COVID-19** o **qualora ne risultino privi al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione** e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine attualmente previsto di cessazione dello stato di emergenza, **senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

Quindi, **l'assenza è ingiustificata e deve essere gestita come tale, però solo da un punto di vista retributivo** (*"per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione, né altro compenso o emolumento, comunque denominato"*), in quanto è espressamente prevista l'**impossibilità** di procedere ad una **contestazione disciplinare.**

In tal caso, il datore di lavoro deve registrare e gestire l'assenza del lavoratore, nonchè verificarne l'eventuale successivo ingresso con green pass valido. Tale assenza verrà formalizzata con atto scritto tramite apposita *"Comunicazione assenza ingiustificata per mancato possesso certificazione verde Covid-19"*.

In tale evenienza, si ritiene però che il lavoratore debba informare del mancato possesso del green pass preventivamente, dal momento che, dopo un eventuale ingresso in assenza di certificato, è già sanzionabile. Infatti, come si diceva, se si viene controllati e trovati sprovvisti di Green Pass mentre si sta lavorando, si rischiano anche **sanzioni disciplinari**, oltre a quelle previste per il mancato possesso della Certificazione Covid, poiché, **in caso di accesso senza green pass, l'azienda deve informare la Prefettura per il seguito sanzionatorio di competenza di quest'ultima.**



Quindi, poiché il datore di lavoro deve, pena sanzione amministrativa, stabilire le modalità di verifica, si rende necessario organizzare l'attività di controllo formalizzando anche le procedure e la documentazione per comprovare adeguatamente la comunicazione della eventuale violazione al Prefetto. Questo presuppone, come precedentemente rilevato, l'adozione di procedure e strumenti idonei, la nomina del soggetto addetto al controllo e la tracciatura formale di verifica negativa.



COME GESTIRE LE ASSENZE DEI LAVORATORI SENZA GREEN PASS

Il problema che preoccupa le aziende per l'assenza dei lavoratori privi di green pass è **come conciliare le esigenze organizzative e produttive con gli obblighi imposti dal provvedimento**. Per sostituire il lavoratore dichiarato assente ingiustificato, si potranno utilizzare tipologie contrattuali per esigenze temporanee, come il **contratto a termine** o la **somministrazione**, oppure richiedere di effettuare lo **straordinario** ad altri lavoratori per compensare la mancata prestazione lavorativa, mentre - limitatamente alle mansioni che lo consentono - una soluzione potrebbe anche essere il ricorso allo **smart working**, con tutti i suoi limiti.

E' del tutto evidente, tuttavia, oltre alla **difficoltà di reperire personale idoneo**, il differente rendimento tra la prestazione del lavoratore "titolare" e quello del "sostituto", i tempi necessari all'inserimento lavorativo ed i costi da sostenere per la ricerca del personale in sostituzione, per la formazione e per tutte le incombenze burocratico/amministrative.

Anche per quanto riguarda l'eventuale ricorso al **lavoro straordinario**, che consentirebbe di compensare il "gap" di rendimento tra una nuova risorsa e quelle già in forza e formate, oltre alla disponibilità del lavoratore stesso, deve essere tenuto in considerazione il **numero massimo di ore** a disposizione di ciascun lavoratore previsto per legge e per contratto.



L'opzione della sostituzione temporanea nelle Pmi con meno di 15 dipendenti

- **Per le imprese con meno di 15 dipendenti**, data la difficoltà di sostituzione con personale interno, **dopo la mancata presentazione del green pass per cinque giorni consecutivi**, nei quali il lavoratore è comunque considerato assente ingiustificato e sospeso senza retribuzione, il datore di lavoro può assumere un sostituto.
- Se dopo cinque giorni il lavoratore non presenta il green pass, il datore di lavoro, **può assumere altra persona e può ulteriormente sospendere il dipendente** (anche se nel frattempo presenta un green pass), per un massimo di ulteriori dieci giorni, rinnovabili una sola volta e non oltre il termine del 31 Dicembre 2021.

La misura sospensiva è stata pensata per consentire alle piccole imprese di assumere un sostituto e di non dover recedere da tale contratto anticipatamente per il rientro del dipendente. Tale norma è tuttavia molto discussa, perché non del

tutto chiara e comunque sia, il dubbio (o la certezza) è che il meccanismo non risolva il problema, vista la difficoltà di trovare in tempi rapidi una sostituzione adeguata alle mansioni rimaste scoperte, offrendo contratti di così breve durata.



Individuazione del perimetro aziendale

Un altro dubbio riguarda il **concetto di accesso nei luoghi in cui è svolta l'attività lavorativa**, ovvero se per perimetro aziendale si debba intendere quello esterno oppure l'accesso all'interno dei luoghi di lavoro produttivi o amministrativi. Il provvedimento non fa esplicito riferimento a luoghi al chiuso, ma pensando ai cantieri edili, oppure alle aziende che dispongono all'interno della propria recinzione di luoghi per carico/scarico merci o di deposito di materiali o comunque di accesso a fornitori esterni, **appare opportuno dare una interpretazione estensiva alla nozione di luogo di lavoro**. Nelle more del fatto che si tratta pur sempre di una valutazione legata all'organizzazione di ciascuna azienda, pare plausibile che il "rischio" venga introdotto nel momento in cui si entra nei luoghi accessibili alla comunità lavorativa.



Tamponi calmierati

Il decreto prevede l'obbligo per le farmacie di somministrare i test antigenici rapidi, **applicando i prezzi definiti nel protocollo d'intesa** siglato dal Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica Covid-19, d'intesa con il Ministro della Salute. L'obbligo vale per le farmacie che hanno i requisiti prescritti.

Le nuove norme prevedono, inoltre, la gratuità dei tamponi per coloro che sono stati esentati dalla vaccinazione.

Violazione degli obblighi e sanzioni previste

Per il datore di lavoro, la violazione o inadempienza degli obblighi di controllo dell'accesso o la mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto del 15 Ottobre 2021, **è punita con sanzioni da un minimo di 400 ad un massimo di 1.000 euro.**



Per il dipendente, l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti, è punita con una sanzione da 600 a 1.500 euro. Alla sanzione pecuniaria potrebbero aggiungersi le **ulteriori sanzioni disciplinari** eventualmente previste dal contratto collettivo di settore applicato.

Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto, al quale saranno trasmessi gli atti relativi alla violazione dai soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

Per quanto riguarda i controlli, il Governo ha fatto sapere che **le aziende che effettueranno le verifiche a campione sui dipendenti**, previste dalla legge, non incorreranno nelle sanzioni, nel caso in cui un controllo delle autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza green pass, **«a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organizzativi come previsto dal decreto legge 127 del 2021».**

FAQ/Casi particolari

Niente green pass per chi lavora sempre in smart working:

Palazzo Chigi chiarisce anche che chi lavora sempre in smart working non dovrà avere il pass, che «*serve per accedere ai luoghi di lavoro*». In ogni caso - aggiunge però - lo smart working «*non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass*».

Lavoro in turni, anche notturni:

viene suggerito che il controllo sia affidato al personale della vigilanza, presente in azienda.

Lavoro fuori sede:

se il lavoratore non si reca in azienda, ma direttamente nel luogo dove deve effettuare la prestazione, il controllo è operato dal titolare dell'impresa presso la quale si reca.

Formazione e seminari:

le attività formative/seminariali svolte in orario di lavoro sembrano ricadere nel perimetro dell'obbligatorietà del Green Pass, con relativo controllo.

Resta il distanziamento in azienda, anche con il green pass:

il green pass non fa venire meno le regole di sicurezza previste dalle linee guida e dai protocolli vigenti e, dunque, rimane il metro di distanza nei luoghi di lavoro, le mascherine, la sanificazione.

Prestazioni a domicilio:

per quanto riguarda **Autonomi e Partite IVA che effettuano lavori/servizi a domicilio** (es. il tecnico, l'idraulico, il falegname o l'elettricista), anche se hanno l'obbligo di possedere il Green Pass, **non spetta al cliente finale effettuare il controllo**, in quanto non si tratta di datori di lavoro, ma di persone che acquistano servizi, anche se è loro facoltà chiedere l'esibizione del Green Pass.

Nel caso di **colf e badanti**, con regolare contratto di assunzione, il controllo spetta invece al datore di lavoro.

Attività professionali:

in tutti gli altri casi di attività libero professionale svolta in ambienti di lavoro, ad esempio i **professionisti** in uno studio oppure gli **imprenditori** in un'azienda, i controlli vengono effettuati dai soggetti incaricati all'interno dell'impresa / studio / attività, che sono stati individuati/designati.

Per i **tassisti**, viene specificato che non c'è obbligo per i **clienti**, di conseguenza possono prendere il taxi senza Green Pass.

Si evidenzia che mancano ancora molti chiarimenti su queste categorie.

Obbligo di Green Pass per clienti finali:

ricordiamo che i **clienti hanno l'obbligo di Green Pass** esclusivamente nei seguenti casi:

- **le mense aziendali**, per le quali è già in vigore dallo scorso primo settembre;
- **ristorazione al tavolo e al chiuso** (all'aperto o al bancone non è previsto l'obbligo);
- **convegni e congressi**;
- **fiere e sagre**;
- **musei, mostre, altri istituti e luoghi della cultura**;
- **spettacoli aperti al pubblico**;
- **eventi e competizioni sportive**;
- **palestre, piscine, centri natatori, sport di squadra, centri benessere**, anche all'interno di strutture ricettive, **limitatamente alle attività al chiuso**, mentre all'aperto non c'è obbligo di certificazione;
- **centri termali, parchi tematici e di divertimento**;
- **centri culturali, centri sociali e ricreativi**, limitatamente alle attività al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, i centri estivi e le relative attività di ristorazione;
- **sale gioco, scommesse, bingo e casinò**;
- **concorsi pubblici**.

Come indicato in premessa, questo è il quadro attuale, in attesa della emanazione delle Linee Guida, di ulteriori FAQ o chiarimenti, che sarà nostra cura trasmettere.



**Per informazioni e chiarimenti o per fissare una video call o un appuntamento, si prega di contattare i nostri uffici:
tel. 0547 642518 ■ e.mail segreteria@retepmiromagna.it**

Clausola di esclusione di responsabilità

Rete PMI Servizi ricorda che il presente documento è redatto facendo riferimento unicamente ai testi della legislazione pubblicati nella Gazzetta Ufficiale Italiana e/o Bollettini Ufficiali Regionali e/o qualsiasi altra pubblicazione ufficiale. Si tratta di una sintesi che necessita degli opportuni approfondimenti personalizzati e pertanto Rete PMI Servizi non assume alcuna responsabilità in merito alla interpretazione che può derivare per quanto riguarda il contenuto della scheda o eventuali modifiche ai provvedimenti, che siano intervenute in data successiva alla redazione della presente nota informativa.