

# PEDERSOLI

— STUDIO LEGALE —

DIRITTO DEL LAVORO

*Novità in materia di diritto del lavoro*

*Settembre 2021*

## 1. IL GREEN PASS NEL SETTORE DEL LAVORO PRIVATO

Come noto, il Decreto Legge n. 127/2021, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 16 settembre 2021 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 21 settembre 2021 (di seguito il “Decreto”), ha introdotto l’obbligo della “certificazione verde” prevista dal Decreto Legge n. 52/2021 (c.d. “Green Pass”) anche nell’ambito del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, delle autorità indipendenti e dei datori di lavoro del settore privato.

La scheda che segue sintetizza le principali disposizioni del Decreto riferite ai datori di lavoro del settore privato.

### QUALE OBBLIGO PREVEDE IL DECRETO?

Ai sensi dell’articolo 3, comma 1 del Decreto, “*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*” il Green Pass.

### FINO A QUANDO PERDURA L’OBBLIGO PREVISTO DAL DECRETO?

Ad oggi l’obbligo decorre a far data dal **15 ottobre 2021** e cesserà il **31 dicembre 2021** (termine di cessazione dello stato di emergenza).

### CHI È SOGGETTO ALL’OBBLIGO?

Tutti coloro che accedono ai luoghi di lavoro per attività di lavoro, formazione o volontariato, a prescindere dalla tipologia contrattuale di inquadramento, ivi inclusi coloro che rendono la propria prestazione nell’ambito di contratti di appalto o fornitura.

Fanno eccezione solamente i soggetti esenti dalla campagna vaccinale, ovvero le persone non vaccinabili sulla base di idonea certificazione medica e i soggetti di età inferiore a 12 anni.

### QUALI OBBLIGHI RICADONO SUL DATORE DI LAVORO?

I datori di lavoro devono:

- Provvedere al controllo del Green Pass, prioritariamente al momento dell’accesso ai luoghi di lavoro, anche con modalità a campione;
- Entro il 15 ottobre 2021, individuare “*con atto formale*” i soggetti incaricati della verifica del possesso del Green Pass e dei controlli atti ad accertare le eventuali violazioni dei lavoratori ai propri obblighi;
- Entro il 15 ottobre 2021, stabilire le procedure operative per l’effettuazione dei controlli sul possesso del Green Pass, nel rispetto delle disposizioni del

DPCM 17 giugno 2021.

**QUALI SANZIONI SONO PREVISTE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO?**

In caso di mancata effettuazione dei controlli o di mancata adozione delle misure organizzative relative all'effettuazione dei controlli, il datore di lavoro è soggetto al rischio di applicazione di una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 Euro, raddoppiata in caso di reiterata violazione.

**QUALI SONO LE CONSEGUENZE PER IL LAVORATORE SPROVVISTO DI GREEN PASS?**

Il lavoratore sprovvisto di Green Pass:

- Non potrà essere ammesso ai luoghi di lavoro e, se presente, dovrà essere allontanato;
- Sarà considerato assente ingiustificato sino all'ottenimento del Green Pass, senza diritto alla retribuzione;
- Non potrà essere soggetto a procedimenti disciplinari (in relazione al mancato possesso del Green Pass) ed avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**QUALI SONO LE CONSEGUENZE PER IL LAVORATORE CHE ACCEDA AL LUOGO DI LAVORO SEBBENE SPROVVISTO DI GREEN PASS ELUDENDO I CONTROLLI?**

Il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza Green Pass potrà:

- Essere sottoposto a procedimento disciplinare;
- Essere soggetto al rischio di applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 600 ad un massimo di 1.500 Euro.

**DATORI DI LAVORO DI PICCOLE DIMENSIONI**

I lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro con meno di 15 dipendenti:

- Sono soggetti ai medesimi obblighi previsti dal Decreto per la generalità dei lavoratori;
- Sono esposti alle medesime conseguenze disciplinari e sanzionatorie previste per il caso di accesso al luogo di lavoro in assenza di Green Pass;
- Possono essere sospesi dalla prestazione di lavoro e dalla retribuzione solo dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata per mancanza di Green Pass. La sospensione perdura sino al termine del contratto sottoscritto dal datore di lavoro per la sostituzione del lavoratore, per un massimo di 10 giorni prorogabili

una sola volta.

## 2. QUESTIONI APPLICATIVE, PRIME RISPOSTE E DUBBI INTERPRETATIVI

**ANCHE I LAVORATORI ESTERNI DEVONO POSSEDERE ED ESIBIRE IL GREEN PASS?**

Sì. L'articolo 3, comma 2 del Decreto obbliga chiunque acceda al luogo di lavoro a possedere ed esibire il Green Pass.

**COME SI EFFETTUA IL CONTROLLO DEL GREEN PASS DEI LAVORATORI ESTERNI?**

I lavoratori esterni sono soggetti al controllo del proprio datore di lavoro e del datore di lavoro titolare del luogo di lavoro ove viene svolta la prestazione.

La soluzione non si rivela di facile applicazione con riferimento ai lavoratori in somministrazione, che difficilmente potranno essere controllati dall'agenzia per il lavoro (ovvero il proprio datore di lavoro). L'agenzia potrebbe effettuare controlli "a campione" (ad.es. accedendo volta per volta nei luoghi di lavoro o chiedendo al lavoratore di recarsi nella agenzia territoriale più prossima per un controllo).

Le medesime considerazioni valgono anche per i lavoratori coinvolti in appalti dove l'attività viene svolta all'interno dei locali del committente. In tali ipotesi il committente potrebbe avvalersi del supporto del datore di lavoro appaltatore perché effettui i controlli sui lavoratori dell'appalto, ad esempio, preventivamente all'accesso presso i locali del committente, oppure tramite l'invio di un incaricato direttamente sul luogo di lavoro.

**IN CHE MOMENTO IL DATORE DI LAVORO DEVE EFFETTUARE IL CONTROLLO DEL GREEN PASS?**

Prioritariamente e ove possibile al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, ovvero prima dell'ingresso. È chiaro che un controllo successivo all'accesso dei luoghi di lavoro potrebbe aumentare il rischio che si verifichi nel frattempo un contagio, con conseguenti responsabilità del datore di lavoro in termini di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

**COME PUÒ IL DATORE DI LAVORO CONTROLLARE I LAVORATORI CHE OPERANO COSTANTEMENTE FUORI SEDE (AD ES. VENDITORI,**

Il Decreto non specifica nulla. In questo caso il datore di lavoro potrebbe effettuare controlli a campione, chiedendo al lavoratore di recarsi presso gli uffici o le filiali per un controllo..

TRASFERTISTI)?

GLI OBBLIGHI DI POSSESSO ED ESIBIZIONE DEL GREEN PASS VALGONO ANCHE PER IL LAVORATORE IN *SMART WORKING*?

Stando ad una interpretazione letterale del Decreto, la risposta è no. Il Decreto collega l'obbligo di possesso ed esibizione del Green Pass all'accesso ai luoghi di lavoro, che non si verifica in caso di prestazione resa in modalità di *smart working*.

L'obbligo di possesso ed esibizione del Green Pass sorgerà quando il lavoratore dovrà essere presente presso i luoghi di lavoro.

IL LAVORATORE SPROVVISTO DI GREEN PASS PUÒ RICHIEDERE DI LAVORARE IN *SMART WORKING*?

Il mancato possesso del Green Pass non conferisce al lavoratore un diritto soggettivo a lavorare in regime di *smart working*. Il datore di lavoro può dunque liberamente valutare un'eventuale richiesta in tal senso.

È VALIDA LA CERTIFICAZIONE RILASCIATA DA STATI EXTRA-UE?

Sì. Secondo l'Ordinanza del Ministero della Salute del 29 luglio 2021, le certificazioni rilasciate da Regno Unito, Irlanda del Nord, Canada, Giappone, Israele e Stati Uniti sono equipollenti a quelle rilasciate dai paesi UE.

CON QUALE STRUMENTO IL DATORE DI LAVORO PUÒ CONTROLLARE IL GREEN PASS?

Tramite l'*app* "Verifica C-19" la quale consente la lettura del *QR Code* associato al Green Pass che ne certifica la validità.

Non è possibile chiedere al lavoratore di fornire copia del Green Pass, anche alla luce dei chiarimenti forniti dal Garante della Privacy.

Il Decreto non specifica le modalità e le tempistiche di conservazione del dato (ovvero il possesso o mancato possesso del Green Pass da parte del lavoratore), soprattutto in funzione della necessaria trasmissione delle informazioni ai professionisti esterni eventualmente incaricati di svolgere attività *payroll* e alla competente Prefettura per l'irrogazione delle sanzioni.

Da un punto di vista operativo, in attesa che il Garante della Privacy fornisca chiarimenti, si ritiene consigliabile redigere delle procedure operative che limitino il trattamento del dato (ovvero, il possesso del Green Pass) in capo ad un novero ristretto di soggetti aziendali a ciò specificamente incaricati, eventualmente consultando in via preventiva il DPO.

**LA PROCEDURA DI CONTROLLO PUÒ ESSERE AUTOMATIZZATA?**

Il Decreto non prevede nulla sul punto. Si può quindi ritenere che sia utilizzabile un sistema automatizzato che verifichi il possesso del Green Pass e al contempo impedisca l'accesso al dipendente che ne è sprovvisto (ad.es. un "tornello" con scanner del *QR Code* associato all'*app* "Verifica C-19"); il datore di lavoro deve comunque organizzare gli accessi in modo tale da garantire la *privacy* del singolo lavoratore.

**È ANCORA OBBLIGATORIO RISPETTARE IL PROTOCOLLO COVID-19?**

Sì. Il Green Pass non esonera i lavoratori dal rispettare e il datore di lavoro da far rispettare le disposizioni previste dal Protocollo condiviso (ultima versione del 6 aprile 2021), come implementato dai protocolli interni.

Permangono quindi le misure di contenimento sino ad oggi in vigore, su tutte:

- Possibilità di misurazione della temperatura corporea all'ingresso;
- Obbligo del lavoratore di non presentarsi sul luogo di lavoro in caso di sintomi di infezione e di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di insorgenza di sintomi dopo l'ingresso;
- Obbligo di indossare le mascherine;
- Obbligo di mantenere la distanza interpersonale.

**È NECESSARIO CHE IL DATORE DI LAVORO AGGIORNI IL PROPRIO PROTOCOLLO INTERNO COVID-19?**

Il Decreto non prevede nulla al riguardo. È comunque consigliabile che i datori di lavoro effettuino ad una revisione del protocollo Covid-19, soprattutto per disciplinare le modalità di controllo all'ingresso del Green Pass evitando assembramenti (per cui, ad esempio, potrebbe essere opportuno scaglionare l'orario di ingresso del personale).