

COVID-19

GREEN PASS PER ENTRARE A LAVORO: INDICAZIONI PER LE AZIENDE

È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il Decreto Legge n. 127 del 21/9/2021, che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 (c.d. Green Pass) e il rafforzamento del sistema di screening.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il nuovo decreto prevede che, a decorrere dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021 (termine dello stato di emergenza), il Green Pass sia obbligatorio per accedere nei luoghi di lavoro. In particolare, saranno tenuti a possedere e ad esibire, su richiesta, la certificazione verde tutti i soggetti che svolgano, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nelle aziende private.

L'obbligo è esteso anche a coloro che svolgano l'attività lavorativa nell'ambito e in esecuzione di contratti di servizi o di appalto.

Da tale obbligo sono esentati solo i soggetti esclusi dalla campagna vaccinale, sulla base di idonea certificazione medica.

CONTROLLI

I datori di lavoro saranno tenuti a verificare l'effettivo possesso del Green Pass da parte di coloro che accedano nei luoghi di lavoro.

A tal fine, entro il 15 ottobre 2021, le aziende dovranno:

- definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche;
- individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni.

La norma precisa che le verifiche potranno anche essere condotte a campione e, ove possibile, dovranno essere effettuate al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.

In concreto, le verifiche dovranno essere effettuate con le modalità previste da un apposito DPCM. Attualmente è in vigore il DPCM del 17 giugno 2021, il quale prevede che la verifica delle certificazioni verdi debba essere effettuata con un'apposita app tramite scansione del QR Code apposto sul Green Pass.

LAVORATORE PRIVO DI GREEN PASS

Ove i lavoratori siano privi di Green Pass o comunichino di non essere in possesso della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sarà loro precluso l'accesso ai locali aziendali e saranno considerati "assenti ingiustificati".

L'assenza del lavoratore si protrarrà fino a quando il dipendente non si sia dotato del Green Pass. Durante l'assenza, al lavoratore non è dovuta la retribuzione né qualsiasi altro compenso connesso allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le imprese con meno di 15 dipendenti, ove l'assenza ingiustificata del lavoratore perduri oltre i 5 giorni e ancora non possano riammetterlo per carenza del Green Pass, avranno la facoltà di sostituirlo assumendo un altro lavoratore a termine con contratto di durata massima di 10 giorni. Il contratto a termine stipulato per la sostituzione del lavoratore privo di Green Pass è rinnovabile una sola volta.

Sulla base della disciplina generale in materia di lavoro a tempo determinato, è necessario tenere presente che, in caso di rinnovo del contratto di lavoro a termine, il secondo contratto dovrà:

- contenere l'indicazione della causale relativa alla sostituzione del lavoratore assente;
- essere stipulato solo dopo il decorso del periodo "cuscinetto" di 10 giorni tra un contratto e l'altro (c.d. stop and go).

In alternativa, le aziende potranno avvalersi della facoltà prevista dall'art. 93 del D.L. 34/2020 di procedere a un rinnovo acausale per una sola volta e purché il contratto venga stipulato entro il 31/12/2021. In tal caso, come precisato dall'INL, è possibile rinnovare il contratto anche senza rispettare la normativa sullo "stop and go".

ADEMPIMENTI PRIVACY


Dal punto di vista della tutela dei dati personali, le citate attività di controllo comportano un trattamento di dati personali che la Società, nella sua qualità di Titolare del trattamento, sarà tenuta ad effettuare nel rispetto della normativa privacy applicabile.

In particolare, il Titolare del trattamento sarà tenuto, tra l'altro, a:

- impostare i controlli in maniera tale che non vi sia alcun trattamento ulteriore rispetto alla mera consultazione del certificato e, se del caso, del documento di identità del soggetto sottoposto alla verifica;
- prevedere apposite istruzioni sul trattamento dei dati personali nell'atto di individuazione dei soggetti incaricati di effettuare i controlli;
- rendere apposita informativa sul trattamento dei dati personali, avendo cura di specificare, tra l'altro, che tale trattamento è effettuato al fine di adempiere agli obblighi di legge introdotti dal Decreto Legge n. 127 del 21/9/2021 e che non vi sarà alcun trattamento ulteriore rispetto alla mera consultazione dei dati;
- aggiornare il proprio registro delle attività di trattamento dei dati personali.

SANZIONI

In caso di violazione degli obblighi previsti dal Decreto Legge in esame potranno essere applicate sanzioni amministrative. Nello specifico:

- 
- in caso di violazione degli obblighi di verifica da parte del datore di lavoro, nonché in caso di mancata adozione delle misure organizzative entro il 15/10/2021, potrà essere disposta la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a euro 1.000; detta sanzione è raddoppiata in caso di reiterata violazione;
 - in caso di accesso dei lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di Green Pass è del pari prevista una sanzione amministrativa da euro 600 a euro 1.500; inoltre, potranno essere applicate sanzioni disciplinari.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

- ◆ **Avv. Roberta Di Vieto:** roberta.di.vieto@studiopirola.com
- ◆ **Avv. Giuseppe Merola:** giuseppe.merola@studiopirola.com