

SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. 163/21 del 19-11-2021

Conversione in legge del Decreto legge n. 127/2021. Novità sul Green Pass nei luoghi di lavoro

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 277 del 20-11-2021 la legge di conversione (legge n. 165 del 19-11-2021), con modificazioni, del decreto-legge 21-9-2021, 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.

Queste le modifiche di maggiore rilievo al decreto legge per quanto riguarda i datori di lavoro privati:

1. Consegna volontaria al datore di lavoro di copia della certificazione verde
2. Controllo dei lavoratori in somministrazione
3. Sospensioni dal lavoro per i datori di lavoro con meno di quindici dipendenti
4. Scadenza del certificato verde durante l'orario di lavoro
5. Attività formative
6. Operatori del servizio civile
7. Campagne di informazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione

1. Consegna volontaria al datore di lavoro di copia della certificazione verde

In base al comma 5 dell'art. 3 *"Al fine di **semplificare e razionalizzare le verifiche** di cui al presente comma, **i lavoratori possono richiedere di consegnare** al proprio datore di lavoro **copia della propria certificazione verde COVID-19**. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono **esonerati dai controlli** da parte dei rispettivi datori di lavoro"*.

È questa sicuramente la norma più innovativa e con evidenti effetti pratici per i datori di lavoro.

Secondo i promotori dell'emendamento approvato, l'ipotesi rientra in quelle, già codificate in materia di privacy, che consentono al datore di lavoro di trattare dati sensibili del lavoratore quando ciò avvenga per ottemperare a norme di legge e purché il trattamento non ecceda i limiti strettamente necessari.

Per contro la modifica in esame è stata oggetto, durante i lavori parlamentari, dei rilievi critici da parte del Garante della Privacy con la segnalazione dell'11 novembre 2021. Secondo il Garante:

- la raccolta una tantum dei Green Pass da parte dei datori di lavoro renderebbe il trattamento dei relativi dati non del tutto proporzionato, perché non pienamente funzionale rispetto alle finalità perseguite. Viene citato, nel merito, il Regolamento (UE) 2021/953 che vieta la conservazione di dati sanitari per scopi diversi da quelli medici;
- la possibilità di raccogliere preventivamente i Green Pass, in luogo della verifica della validità volta per volta all'ingresso nei luoghi di lavoro, mette a rischio la riservatezza dei dipendenti anche in maniera "indiretta". Dalla data di scadenza della certificazione verde, infatti, il datore di lavoro può facilmente desumere se il dipendente si sia sottoposto a tampone, sia guarito dall'infezione o si sia vaccinato;
- a nulla rileva "il presunto consenso implicito del lavoratore" che consegna volontariamente il proprio certificato perché, con riguardo alla protezione dei dati personali, il consenso del dipendente non può essere considerato un presupposto di

liceità, visto lo sbilanciamento riconosciuto nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore;

- dal punto di vista dell'efficacia dei controlli sul Green Pass da parte del datore di lavoro, una verifica a priori su tutte le certificazioni non farebbe emergere eventuali positività sopravvenute al virus e metterebbe a rischio la funzione principale dell'obbligo.

Non ritenendo di dover entrare nella valutazione degli argomenti sostenuti dal legislatore e dell'Autorità in fase di discussione parlamentare, è immaginabile che le imprese si troveranno di fronte alla necessità di gestire la situazione indicata dalla norma con adeguati interventi sui propri protocolli in materia di trattamento dei dati personali.

Vista la delicatezza della situazione, i datori di lavoro dovranno evitare qualsiasi azione che possa essere considerata una forzatura nei confronti dei lavoratori.

2. Controllo dei lavoratori in somministrazione

La nuova formulazione dell'art. 3 comma 4 stabilisce che ai lavoratori in somministrazione il controllo del green pass deve essere svolto solo dall'azienda utilizzatrice, mentre il somministratore si limita a informare i lavoratori delle disposizioni relative al green pass.

3. Sospensioni dal lavoro per i datori di lavoro con meno di quindici dipendenti

Con un intervento sul comma 7 dell'art. 3 viene prolungato il periodo in cui i datori di lavoro del settore privato, con meno di quindici dipendenti, possono sospendere e sostituire un addetto senza green pass. Il dipendente senza certificazione per il quale è scattata l'assenza ingiustificata dopo cinque giorni, può essere sospeso e sostituito per un periodo di dieci giorni lavorativi (e non più di calendario) rinnovabili più volte (anziché una sola volta), entro il 31 dicembre 2021. Durante la sospensione il dipendente mantiene il diritto al posto e non può subire conseguenze disciplinari.

4. Scadenza del certificato verde durante l'orario di lavoro

Con l'art. 3-bis viene chiarito definitivamente che, nel caso in cui la certificazione verde scada durante l'orario di lavoro, il lavoratore può continuare la sua attività fino al termine del turno e non si applica a suo carico la sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro qualora, in caso di controllo, si riscontri che il green pass è scaduto dopo l'ora di inizio.

Su questo punto c'è però da segnalare una situazione particolare che si può verificare in relazione al fatto che il controllo della certificazione potrebbe non avvenire al momento dell'ingresso del lavoratore in azienda.

Il lavoratore potrebbe avere il certificato valido all'ingresso e non più valido al momento del controllo essendo scaduto nel frattempo.

In questo caso il datore di lavoro non può sapere cosa è realmente accaduto e dovrebbe procedere alla segnalazione al Prefetto.

5. Attività formative

Nel comma 2 dell'art. 3 viene precisato che gli obblighi relativi al Green Pass nei luoghi di lavoro si applicano a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti, o di volontariato.

6. Operatori del servizio civile

Il comma 3-ter estende agli operatori del servizio civile universale le disposizioni del comma 6 dell'art. 9-septies del DL 52 in base alla quale i lavoratori che risultano privi della certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31-12-2021. Per i giorni di assenza ingiustificata non è dovuto il compenso dovuto.

7. Campagne di informazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione

Con l'articolo 4-bis il legislatore prevede che "Al fine di garantire il più elevato livello di copertura vaccinale e al fine di proteggere, in modo specifico, i soggetti a rischio, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i datori di lavoro pubblici e privati possono promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione anti-SARS-CoV-2".

A questo scopo i datori di lavoro si avvarranno della figura del medico competente nominato ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008.