

WEBINAR



DECRETO "GREEN PASS": ANALISI DELLE NOVITA' PER UNA CORRETTA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Relatore: **Mattia Galli**, managing partner e responsabile Centro Studi &PLUS

Temi:

- Analisi delle novità contenute nel Decreto Legge n. 127/2021
- Obblighi, divieti e sanzioni
- Indicazioni operative per una corretta gestione dei rapporti di lavoro

Richiedi l'iscrizione al webinar scrivendo all'indirizzo info@andplus.it
e riceverai il link per partecipare all'evento



6/10

2021

14:00

15:00

Webinar gratuito riservato a
clienti e partner &PLUS



IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: ASPETTI GENERALI

Dopo ampio dibattito politico, il Governo ha optato per l'obbligatorietà generalizzata della certificazione verde Covid-19 o Green pass per accedere nei luoghi di lavoro pubblici e privati.

L'obbligo di ingresso sui luoghi di lavoro con il Green pass scatta dal **15 ottobre** (e fino al 31/12/2021, data coincidente con la cessazione dello stato di emergenza) per tutti i dipendenti pubblici e per tutti i dipendenti del settore privato (inclusi partite IVA e soggetti esterni che lavorano in azienda).

Nel settore privato i controlli sono demandati ai:

- ✓ Datori di lavoro (anche domestici)
- ✓ Committenti
- ✓ Soggetti ospitanti
- ✓ Utilizzatori
- ✓ Appaltanti

L'inottemperanza a tali obblighi è punita con sanzioni pecuniarie, sia in capo al datore di lavoro, sia in capo al lavoratore, e potrebbe integrare delle condotte illecite sotto il profilo disciplinare.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: ASPETTI GENERALI

Soggetti destinatari dell'obbligo

È obbligato chiunque svolga una attività lavorativa, ai fini dell'accesso nei luoghi in cui la predetta attività è posta in essere.

L'obbligo incombe su tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratto endoaziendale.

Esclusioni

Non sono inclusi nel novero degli obbligati i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: ASPETTI GENERALI

Oneri di controllo

Sono i datori di lavoro a dover verificare il rispetto delle prescrizioni obbligatorie, onere che incombe contemporaneamente anche sui datori di lavoro dei soggetti esterni, ad esempio in caso di appalto.

A tal fine i datori di lavoro sono chiamati a individuare proprie **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche**, che possono avvenire anche a campione, operando preferibilmente i controlli al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi di possesso ed esibizione del Green pass.

A questi adempimenti formali è richiesto che si provveda entro il 15 ottobre, *dies a quo* per l'efficacia della misura in parola.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: ASPETTI GENERALI

Mancato possesso della certificazione e conseguenze

I lavoratori individuati dal comma 1 dell'art. 9-septies, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 o qualora risultino 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 dicembre 2021, in ogni caso **senza conseguenze disciplinari** e con **diritto alla conservazione del rapporto di lavoro**.

Per i giorni di **assenza ingiustificata** non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per le imprese con **meno di 15 dipendenti**, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: ASPETTI GENERALI

Violazioni degli obblighi e sanzioni

La violazione degli obblighi di controllo dell'accesso, e comunque la mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto del 15 ottobre 2021, è punita ai sensi dell'art. 4, commi 1, 3, 5 e 9 del D.L. n. 19/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 35/2020, che prevede sanzioni da un **minimo di 400 ad un massimo di 1.000 euro**.

Per l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti, la sanzione è stabilita **da 600 a 1.500 euro**.

Le sanzioni (per i datori di lavoro e per i lavoratori) sono **raddoppiate** in caso di reiterazione della violazione.

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

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: ASPETTI GENERALI

Modalità di svolgimento delle verifiche (dal 15 ottobre)

Il datore di lavoro privato dovrà tenere conto, nel definire le modalità di svolgimento delle verifiche, di quanto stabilito dal D.P.C.M. 17 giugno 2021.

Il processo di verifica prevede l'utilizzo della **app VerificaC19** che consente di verificare l'autenticità e la validità delle certificazioni senza la necessità di avere una connessione internet (offline) e senza memorizzare informazioni personali sul dispositivo del verificatore.

Il datore di lavoro (o i soggetti delegati) è tenuto a leggere il QR Code della certificazione verde Covid-19, che si può esibire in formato cartaceo o digitale, accertandosi della validità e dei dati identificativi (nome, il cognome e la data di nascita dell'intestatario della stessa).

Su richiesta del verificatore, il lavoratore è tenuto a esibire un proprio documento di identità, ai fini della verifica di corrispondenza dei suddetti dati anagrafici.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Come si ottiene il Green Pass?

1. vaccinazione;
2. esito negativo di tampone antigenico o molecolare (la certificazione avrà validità per 48 o 72 ore dall'ora del prelievo);
3. evidenza di guarigione da Covid-19.

Il **possesso** e l'**esibizione** su richiesta del Green Pass sono prerequisiti essenziali per accedere ai luoghi di lavoro e prestare l'attività lavorativa (da non confondersi con l'obbligo vaccinale, ad oggi, non generalizzato). Ciò che, però, è espressamente previsto (e sanzionato) dalla Legge è un generico **obbligo di controllo** in capo al datore di lavoro.

Spetta al datore di lavoro (considerando anche le **responsabilità** a cui potrebbe andare incontro ai sensi dell'art. 2087 c.c. e in relazione alle previsioni dell'art. 20 D.Lgs. n. 81/2008) organizzare l'attività e controllare che siano rispettate tutte le misure idonee ad assicurare lo svolgimento in sicurezza della prestazione di lavoro.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Il datore di lavoro deve implementare un sistema di *screening* dei lavoratori. Il Decreto prevede espressamente che **entro il 15 ottobre 2021** i datori di lavoro debbano aver definito le modalità di svolgimento.

La disposizione normativa lascia pertanto piena libertà al datore di lavoro di definire la modalità organizzativa delle verifiche fermo restando che le stesse dovranno risultare efficaci per garantire la finalità della norma.

Come? A fini esemplificativi:

1. sistemi elettronici di rilevamento delle presenze;
2. la scansione del codice QR tramite l'App ministeriale;
3. verifica a campione dei lavoratori (registro accessi cartaceo).

Per ragioni pratiche e probatorie, il controllo **generalizzato** all'ingresso sembrerebbe essere la misura più opportuna. Quali le conseguenze nei casi di verifiche a campione (o successive rispetto al controllo generalizzato all'ingresso) ed accesso dei lavoratori sprovvisti del Green pass? [**rinvio**]

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Chi svolge il controllo?

I datori di lavoro devono individuare con un atto formale (una vera e propria delega di funzioni) i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione per le eventuali violazioni.

E i lavoratori non in regola?

I lavoratori che comunicano di non avere il Green Pass o ne risultino privi all'accertamento sul luogo di lavoro, sono considerati **assenti ingiustificati** senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione dello stesso, con il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Come si devono comportare i lavoratori che ne risultano sprovvisti per i giorni successivi al primo?

Il lavoratore, quindi, non potrà accedere al luogo di lavoro senza la necessità di una **formale comunicazione** del datore di lavoro ma per espressa disposizione legale.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Quali (eventuali) profili disciplinari?

Eventuali **azioni elusive** della norma o del regolamento aziendale possono prevedere, a seconda della loro gravità e intenzionalità, conseguenze disciplinari.

Si pensi al caso di un lavoratore che eludesse il controllo entrando al lavoro da un ingresso secondario e non presidiato o il caso in cui un lavoratore fraudolentemente tentasse di falsificare il Green pass.

In questi, come in possibili altri casi, la sanzione non sarebbe una conseguenza della mancanza del Green pass ma della mancata osservanza di disposizioni legali o aziendali.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Aziende con meno di 15 dipendenti

È prevista una disciplina volta a consentire al datore di lavoro di sostituire temporaneamente il lavoratore privo di Green pass.

Dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione verde, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la **sostituzione**, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il termine del 31 dicembre 2021.

Attenzione a:

- ✓ Nota del 23 settembre 2021 di Confindustria: il tema della **durata** del Green pass nei casi di tampone antigenico rapido o molecolare.
- ✓ Conseguenze per il **lavoratore autonomo** privo di certificazione verde.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Principali criticità operative (lato pratico):

1. Modalità e termini dei controlli a campione.
2. Soggetti a cui delegare le operazioni di verifica (formazione e informazione).
3. Gestione materiale dei casi di accesso ai luoghi di lavoro in assenza di certificato.
4. Superamento o meno del protocollo di sicurezza anti-COVID19.
5. Mancato riferimento a obblighi di informazione, comunicazione e di condivisione sindacale.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI GIUSLAVORISTICI

Temi principali che le aziende dovranno tenere presente in vista della scadenza del 15 ottobre 2021:

- ✓ Identificazione di chi è tenuto a svolgere i controlli, mediante incarico formale scritto
- ✓ Comunicazione ai lavoratori di chi è autorizzato ad effettuare i controlli
- ✓ Corretta definizione di cosa si intende per “luogo di lavoro”
- ✓ Obbligo di accedere solo con Green Pass valido per l’intera giornata lavorativa (o comunque per l’intero tempo di permanenza sul luogo di lavoro): l’efficacia dei test antigenici è infatti limitata a 48 ore
- ✓ Possibilità di anticipare le verifiche sul possesso del Green pass per fini organizzativi (es. per la gestione turni)
- ✓ Codice disciplinare ad hoc: disciplina delle conseguenze in caso di accesso ai luoghi di lavoro in assenza del Green pass – profili sanzionatori – segnalazione al Prefetto; ulteriori ipotesi sanzionatorie per chi non collabori nel processo di verifica ed anche per chi non effettui controlli dei quali è stato incaricato
- ✓ Smart working

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI PRIVACY

Riferimenti legislativi e di prassi:

- ✓ Reg. UE n. 2016/679
- ✓ D.Lgs. n. 101/2018
- ✓ D.Lgs. n. 196/2003

Pronunce del Garante in ambiti affini, anche sul tema Green pass, ma non con riferimento all'obbligo generalizzato dal 15 ottobre 2021.

Tuttavia, ai nostri fini il Garante della Privacy, con documento del 13 maggio 2021, ha osservato che il medico competente è l'unico soggetto legittimato a trattare i dati relativi alla vaccinazione dei lavoratori.

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI PRIVACY

Quali sono gli aspetti ai quali il datore di lavoro deve prestare attenzione lato privacy?
Il trattamento dei dati particolari e il principio della **minimizzazione**: i dati debbono essere trattati limitatamente alle finalità per le quali sono acquisiti.

Il controllo può avvenire solo con l'App Verifica C-19.

SI al trattamento del dato personale (registro accessi e controlli).

NO al trattamento del dato particolare, con riferimento ad archivio e tracciabilità.

Esclusione dell'**archivio cartaceo** del Green pass, ma come gestire l'acquisizione dei pass telematicamente?

E l'eventuale **autocertificazione**?

IL DECRETO LEGGE N.127 DEL 21 SETTEMBRE 2021: PROFILI PRIVACY E ADEMPIMENTI DATORIALI

Gli adempimenti relativi ai profili privacy e sicurezza



Prevedere un'informativa privacy ad hoc o integrare l'informativa visitatori e dipendenti/collaboratori



Predisporre una "lettera d'incarico" volta ad individuare i soggetti autorizzati alla verifica del Green Pass, con precise istruzioni lato privacy



Aggiornare il Registro delle attività di trattamento, il Protocollo anticontagio e il DVR



Divieto di conservazione copie cartacee del Green pass e di registrazione dati particolari



&PLUS S.r.l. S.T.P.

- + Studio in Torino: via Candido Viberti, 7/A
- + Studio in Pinerolo: via Molino delle Lime, 4/F
- + Studio in Leinì: via Martiri della Libertà, 4

+ Tel. +39 0121 377110 + Fax +39 0121 398609

+ info@andplus.it + andplus.it

GRAZIE

PER

L'ATTENZIONE