

Novara, 24.09.2021

Gentili
Clienti
loro sedi

via mail

Oggetto: **Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127**
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

circolare 9/2021.



È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 21 settembre 2021 il Decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 (cosiddetto "super Green Pass") 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".

Evidenziamo innanzitutto che, trattandosi di un decreto-legge, le norme in esso contenute - in vigore dal 22 settembre 2021 - dovranno essere convertite in Legge entro sessanta giorni, eventualmente modificate o integrate dal Parlamento, a pena di decadenza.

La disposizione normativa in commento introduce precetti che avranno grande rilevanza nella gestione dei rapporti di lavoro. Infatti, in generale, dal 15 ottobre al 31 dicembre c.a. (data di prevista conclusione dello stato di emergenza), la certificazione verde Covid-19 (Green Pass) sarà obbligatoria per tutti i dipendenti pubblici e privati per accedere ai luoghi di lavoro. Coloro i quali ne dovessero essere sprovvisti saranno considerati assenti ingiustificati con conseguente sospensione dell'obbligo di corrispondere la retribuzione e qualsiasi emolumento sin dal primo giorno. E' comunque esclusa l'azione disciplinare ed è previsto l'obbligo di conservazione del posto di lavoro.

Nel seguito si darà corso ad una più dettagliata disamina dei principali precetti recati dalla norma in commento.

Con l'occasione sottolineiamo la necessità di porre particolare attenzione ai profili connessi alle disposizioni in materia di *privacy* che nell'attuale contesto di crescente tensione potrebbero esporre al rischio di contestazioni ed ai relativi aspetti sanzionatori. Per una sommaria analisi della questione Vi rimandiamo al paragrafo 4.

dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro

Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

www.studiolcm.it info@studiolcm.it



1. Disposizioni per il settore privato

Al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, **dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021** (termine di prevista cessazione dello stato di emergenza in atto), **l'accesso ai luoghi di lavoro è subordinato al possesso della certificazione verde COVID-19 (Green Pass)** che deve essere esibita su richiesta.

Tale disposizione si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono - a qualsiasi titolo - la propria attività lavorativa o di formazione (ad esempio *stagisti*) o di volontariato nei predetti luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti che il Decreto-legge in commento definisce, con locuzione di portata molto ampia, "esterni" (ad esempio contratti di lavoro autonomo, consulenza, appalto, somministrazione, etc.).

Sono esonerati i soli soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

I datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle suddette disposizioni, tanto da parte dei propri dipendenti quanto da parte degli altri soggetti che accedono ai luoghi di lavoro per svolgere - a qualsiasi titolo - la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti "esterni".

Per quanto concerne questi ultimi (si pensi, ad esempio, al caso di stagisti, tirocinanti, dei dipendenti di clienti, dei fornitori, di appaltatori, consulenti, professionisti, lavoratori somministrati, etc.) l'obbligo di verifica grava anche sul loro datore di lavoro.

I datori di lavoro sono comunque tenuti a definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per lo svolgimento dei controlli, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Debbono altresì individuare - con atto formale - i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni.

Pur auspicando che sul punto siano fornite precise indicazioni, si ritiene che le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 possano essere eseguite con l'utilizzo dell'app «VerifiCa19» già impiegata per l'accesso a mezzi di trasporto (aerei, treni a lunga percorrenza) e locali pubblici.

Il personale che dovesse comunicare di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 ovvero dovesse risultarne privo in occasione dei controlli effettuati dai datori di lavoro sarà considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della suddetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di prevista cessazione dello stato di emergenza, 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 denominati.

Le imprese con meno di quindici dipendenti, decorso il quinto giorno di assenza ingiustificata per il mancato possesso del *Green Pass*, possono disporre la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di 10 giorni, rinnovabili per una sola volta e comunque non oltre il 31.12.2021 e stipulare un contratto a termine per la sostituzione del dipendente assente.

I soggetti che dovessero accedere ai luoghi di lavoro sprovvisti di Green Pass saranno puniti con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma compresa tra 600,00 e 1.500,00 euro.

Invece, i datori di lavoro che non dovessero definire entro il 15 ottobre le misure organizzative per l'esecuzione dei controlli in ordine al possesso del Green Pass ovvero che non dovessero dar corso ai relativi controlli, saranno puniti con una sanzione amministrativa da 400,00 a 1.000,00 euro.

Le sanzioni di cui si è detto sono irrogate dal Prefetto. A tal fine, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

2. Disposizione per le pubbliche amministrazioni

Al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di prevista cessazione dello stato di emergenza in atto, al personale delle amministrazioni pubbliche (di cui all'articolo 1, comma 2, ed art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), al personale delle Autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia, **è fatto obbligo di essere in possesso e di esibire - su richiesta - la certificazione verde Covid-19 (cosiddetto "Green Pass") per accedere ai luoghi di lavoro.**

Tale disposizione si applica ai soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso le amministrazioni pubbliche, anche sulla base di contratti di consulenza.

Sono esonerati da tale obbligo i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute.

I datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle suddette disposizioni, tanto da parte dei propri dipendenti quanto per quanto concerne gli altri soggetti che accedono ai luoghi di lavoro.

Per quanto concerne gli altri soggetti che accedono ai luoghi di lavoro (si pensi, ad esempio, al caso dei dipendenti di clienti, fornitori, appaltatori etc.) l'obbligo di verifica grava anche sul datore di lavoro di questi ultimi.

A tal fine i datori di lavoro definiscono, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per lo svolgimento delle verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

Il personale che dovesse comunicare di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 ovvero dovesse risultarne privo in occasione dei controlli effettuati dai datori di lavoro sarà considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della suddetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di prevista cessazione

dello stato di emergenza, **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 denominati.

I soggetti che dovessero accedere ai luoghi di lavoro sprovvisti di *Green Pass* saranno puniti con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma compresa tra 600,00 e 1.500,00 euro, ferme restando le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

Invece, i datori di lavoro che non dovessero definire entro il 15 ottobre le misure organizzative per l'esecuzione dei controlli in ordine al possesso del *Green Pass* ovvero che non dovessero dar corso ai relativi controlli, saranno puniti con una sanzione amministrativa da 400,00 a 1.000,00 euro.

3. Disposizioni per gli uffici giudiziari

Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, anche i magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché i componenti delle commissioni tributarie non possono accedere agli uffici giudiziari ove svolgono la loro attività lavorativa se non possiedono e, su richiesta, non esibiscono la certificazione verde COVID-19.

L'assenza dall'ufficio conseguente alla carenza o alla mancata del *Green Pass* è considerata ingiustificata con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro: non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

L'accesso agli uffici giudiziari in violazione delle sopra riferite disposizioni integra un illecito disciplinare ed è sanzionato secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

Inoltre, i soggetti di cui al primo capoverso del presente paragrafo che dovessero accedere agli uffici giudiziari sprovvisti di *Green Pass* saranno puniti con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma compresa tra 600,00 e 1.500,00 euro.

Invece, i soggetti responsabili della sicurezza delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria che non dovessero definire entro il 15 ottobre le misure organizzative per l'esecuzione dei controlli in ordine al possesso del *Green Pass* ovvero che non dovessero dar corso ai relativi controlli, saranno puniti con una sanzione amministrativa da 400,00 a 1.000,00 euro.

* * * * *

4. Vaccinazione e privacy

Pur esulando dalle disposizioni contenute dal provvedimento normativo in commento, in ragione dell'estrema delicatezza dell'argomento e dei rischi connessi ad eventuali violazioni, aggravati dal contesto di crescente tensione quale è quello attuale,

rammentiamo che il Garante della Privacy ha più volte ribadito che “(...) **non è comunque consentito al datore di lavoro raccogliere, direttamente dagli interessati, tramite il medico competente, altri professionisti sanitari o strutture sanitarie, informazioni in merito a tutti gli aspetti relativi alla vaccinazione, ivi compresa l’intenzione o meno della lavoratrice e del lavoratore di aderire alla campagna, alla avvenuta somministrazione (o meno) del vaccino e ad altri dati relativi alle condizioni di salute del lavoratore (...)**” (vedasi, tra l’altro il “Documento di indirizzo Vaccinazione nei luoghi di lavoro: indicazioni generali per il trattamento dei dati personali allegato al provvedimento n. 198 del 13 maggio 2021).

Pertanto, per evitare ogni possibile rischio di infrazione delle disposizioni in materia di *privacy*, stando all’orientamento espresso dal Garante, i datori di lavoro debbono limitarsi assolutamente a verificare il solo possesso del *Green Pass* mentre è esclusa la possibilità di chiedere informazioni in ordine all’avvenuta vaccinazione (o meno) ed è vietato il trattamento del relativo dato anche se fosse spontaneamente comunicato dal lavoratore.

Restiamo a disposizione per ogni utile chiarimento e per assisterVi in tutto quanto necessario per adempiere ai precetti in commento.

Distinti saluti.

Stefano Cavallaro
