



Decreto Legge n. 127/2021
Green Pass nei luoghi di lavoro

1 Ottobre 2021



Premessa

Con il DL 127/2021 viene esteso l'obbligo del Certificato verde a tutti i lavoratori, anche in ambito lavorativo privato. Nello specifico, dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 (data che coincide con la fine dello stato di emergenza) a chiunque svolge attività lavorativa è fatto obbligo – ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta - di possedere e di esibire, su richiesta, il c.d. Green pass.

1. Qual è la ratio della norma?

Il decreto è finalizzato a prevenire la diffusione dell'infezione da Covid-19 nei luoghi di lavoro. In questo senso, essa costituisce uno specifico **incentivo verso la campagna vaccinale**, in quanto responsabilizza lavoratori e datori di lavoro.

1

2. A chi si applica?

La normativa ha un **campo di applicazione particolarmente ampio**, in quanto si applica a tutti i lavoratori (ai dipendenti, agli autonomi, a coloro che svolgono attività di formazione o anche di volontariato).

Come da espressa previsione del Governo (FAQ) la normativa si applica anche a colf/badanti.

Il divieto di accesso senza Green Pass riguarda qualsiasi luogo dove si svolge la prestazione lavorativa, e riguarda pertanto anche le casistiche di prestazioni di lavoro svolte al di fuori della sede aziendale (ad esempio nei cantieri etc).



3. A chi non si applica?

La norma **non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale**, sulla base di idonea certificazione rilasciata secondo i criteri definiti dalla Circolare del Ministero della Salute.

4. I lavoratori privi di green pass hanno il diritto di lavorare in smart working?

No, non sussiste alcun diritto.

Lo smart working è sempre espressione del potere organizzativo del datore di lavoro. Quindi è sempre necessario l'accordo tra le Parti (accordo che in questa fase emergenziale può essere raggiunto anche **verbalmente**).

Sul punto, tuttavia, si segnala la FAQ del Governo ai sensi della quale *“in ogni caso, lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l’obbligo di green pass.”*

Pertanto, non si ritiene che possa essere accordata la modalità di lavoro in smart working al lavoratore privo di green pass al solo fine di eludere la normativa.

5. Cosa succede quando il lavoratore è in smart working?

Quando la prestazione lavorativa è svolta esclusivamente in smart working non è necessaria l’esibizione del Green Pass.



6. Green pass nei luoghi di lavoro: cosa deve fare il datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha l'obbligo di verificare il rispetto delle prescrizioni normative, ossia dovrà **verificare, anche a campione, il possesso del green pass da parte di coloro che accedono** al luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa **per ragioni lavorative, formative o di volontariato**.

Pertanto entro il 15 ottobre l'impresa dovrà:

- a) definire le **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche** sul possesso del green pass;
- b) **individuare formalmente, attraverso apposito incarico, il/i soggetto/i incaricato/i delle verifiche e dell'accertamento** delle violazioni di cui al decreto legge n. 127/2021, nel rispetto della normativa privacy di cui al punto 15.

Inoltre il datore di lavoro dovrà **informare** i lavoratori e i terzi che accedono nel luogo di tavolo in merito all'esecuzione delle verifiche.

3

7. Come dovranno essere svolte le verifiche?

Le verifiche potranno essere svolte – anche attraverso modalità a campione - prioritariamente all'accesso ai luoghi di lavoro.

Tali modalità saranno definite in funzione della dimensione e delle caratteristiche aziendali.

Il soggetto formalmente incaricato dovrà verificare il possesso del green pass attraverso l'applicazione ufficiale **VerificaC19** (dpcm 17 giugno 2021), ossia dalla lettura del codice a barre bidimensionale.



8. Chi effettua le verifiche?

La responsabilità di effettuare le verifiche è in capo al **Datore di Lavoro**, il quale nomina uno o più incaricati con atto formale, al quale dovrà fornire le istruzioni per l'esercizio della verifica.

Le verifiche riguardano anche i "soggetti terzi" che entrano nel luogo di lavoro per svolgere una prestazione lavorativa anche in virtù di un contratto esterno (e.s. addetti alle pulizie, tecnici della manutenzione, personale consegna merci, etc). Tali lavoratori sono soggetti alle verifiche anche da parte del proprio datore di lavoro.

Non è previsto che effettuino le verifiche i **clienti cittadini privati che si avvalgono di prestazioni di servizi** (es. idraulico, elettricista, tassista etc.) in quanto il cliente non può essere ritenuto come "datore di lavoro".

9. Cosa succede se il lavoratore non ha il green pass?

Il lavoratore privo di green pass **non potrà** accedere al luogo in cui si svolge l'attività lavorativa.

Nel caso in cui, quindi, non possa lavorare sarà considerato **assente ingiustificato** e non avrà diritto alla retribuzione, né ad altro compenso o emolumento (quindi NO contributi, NO ratei tredicesima, tfr, NO maturazione ferie ecc.).

Il lavoratore, però, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e non può ricevere sanzioni disciplinari.



10. Fino a quando il lavoratore privo di green pass ha diritto alla conservazione del posto di lavoro?

Il lavoratore ha il diritto di “dotarsi” di green pass in qualsiasi momento (es. vaccinandosi, effettuando un tampone), e quindi di recarsi al lavoro. Pertanto, egli ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di vigenza dell’obbligo, ossia fino al 31.12.2021.

Per le **imprese con meno di 15 dipendenti**, tuttavia, c’è una particolare disposizione.

In queste imprese, infatti, il datore di lavoro può avere una specifica esigenza di sostituire quel dipendente, senza doversi addossare il rischio di dover accettare il rientro del lavoratore precedentemente sprovvisto di Green Pass, dovendo pagare di conseguenza contemporaneamente due lavoratori.

Pertanto, i datori di lavoro che occupano meno di 15 dipendenti – dopo 5 giorni di assenza ingiustificata – possono, in caso abbiano provveduto alla sostituzione, **sospendere formalmente** il lavoratore privo di Green Pass per un periodo massimo di 10 giorni rinnovabili per una sola volta (quindi 10 più 10). Resta inteso che se il datore di lavoro non si avvale della suddetta possibilità di sostituzione, il lavoratore rimane comunque assente ingiustificato.

Resta sempre fermo il limite temporale del 31/12/2021 ovvero fino al termine del periodo di emergenza.



11. La sospensione effettuata dalle piccole imprese è diversa da quella effettuata dalle imprese che occupano oltre 14 dipendenti?

Da un punto di vista sostanziale no: in entrambi i casi il lavoratore **non può accedere, è assente ingiustificato, non ha diritto alla retribuzione, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, non può ricevere sanzioni disciplinari.**

Nelle imprese 1-14, tuttavia, il lavoratore - se riceve una sospensione formale per sostituzione - può vedere “compresso” il suo diritto di rientrare a lavoro anche allorquando si sia dotato di Green Pass. Tale sospensione formale può essere corrisposta per un massimo di 10 giorni, rinnovabili per una sola volta e non costituisce sanzione disciplinare.

12. La sospensione deve essere effettuata in forma scritta? E l'assenza ingiustificata?

6

Laddove il lavoratore non lavori in quanto sprovvisto di Green Pass, è sempre consigliabile in via cautelativa effettuare una comunicazione al lavoratore circa il trattamento dell'assenza ingiustificata (art. 6 D.L. 127/2021).

Nel caso in cui il datore di lavoro che occupa meno di 15 dipendenti proceda alla sostituzione del dipendente (ai sensi di quanto disposto dal comma 7 del D.L. 127/2021) si ritiene che - per una maggiore tutela del datore di lavoro - la sospensione **debba essere comunicata per iscritto** e debba rispettare i limiti temporali disposti dalla normativa.

Attenzione: resta fermo che se il datore riscontra, durante le verifiche, l'assenza del green pass da parte del dipendente che è entrato nel luogo in cui svolge l'attività lavorativa, è necessario che il datore di lavoro formalizzi tale condotta (ad esempio



facendo un verbale). In questo caso sono potenzialmente applicabili anche le sanzioni disciplinari.

13. Che tipo di contratto devo fare per la sostituzione del lavoratore senza Green Pass?

Si consiglia un contratto a tempo determinato dal quale si indichi espressamente la causale "sostituzione".

In questo caso non si applicano i limiti numerici del contratto a tempo determinato.

14. Quali sono le sanzioni previste dal decreto 127/2021?

Sanzioni per il lavoratore presente sul luogo di lavoro sprovvisto di Green Pass: sanzione amministrativa da 600 a 1500 euro

Sanzioni per il datore di lavoro in caso di mancata osservanza di quanto previsto in materia di verifiche: sanzione amministrativa da 400 a 1000 euro.

15. Quali considerazioni in materia di trattamento di dati personali?

In merito alla modalità di verifica del "Green Pass" ed alla luce dei vari pronunciamenti dell'Autorità di controllo in materia di protezione dei dati personali, si ritiene di poter affermare che attualmente non sussistono elementi significativi diversi rispetto a quanto già esposto in passato in materia di privacy.

Riguardo alla suddetta nuova normativa riteniamo comunque utile sottolineare che:



-
- i controlli della certificazione Green Pass da svolgersi nelle modalità sopra descritte, devono essere effettuati garantendo il rispetto della riservatezza dei dati dell'interessato anche attraverso un distanziamento che non consenta al momento del controllo la condivisione di informazioni di carattere personale con altri soggetti, utilizzando sempre l'App di verifica ministeriale ufficiale "VerificaC19" per effetto del rinvio al DPCM 17/06/2021;
 - i datori di lavoro, nella definizione delle modalità operative per l'organizzazione di tali verifiche, descrivono adeguatamente - anche attraverso opportune policy - gli elementi di approfondimento privacy necessari che concorrano a precisare i criteri con i quali saranno eseguiti i controlli ed il modello organizzativo che verrà adottato;
 - i datori di lavoro hanno anche il compito di individuare con atto formale sia gli incaricati (designati/autorizzati) alla verifica delle attestazioni (ipotizzabile il front-end dell'azienda) nonché all'accertamento delle violazioni (ipotizzabile lo stesso datore di lavoro od altre figure apicali);
 - è consigliabile **redigere un registro** per annotare la quantità di controlli effettuati in azienda, sia giornalieri che a campione, sempre garantendo il rispetto della normativa a tutela dei dati personali, per la quale non è consentita la raccolta da parte dei verificatori dei dati relativi al Green Pass. In tali registri si suggerisce pertanto l'annotazione del solo numero dei controlli effettuati con eventuale riferimento all'ufficio/reparto di riferimento, data e firma dell'addetto verificatore;
 - per quanto riguarda gli aspetti legati alla designazione dei soggetti autorizzati alla verifica del Green Pass, ricordiamo che **il verificatore deve essere in possesso di uno smartphone o altro dispositivo aziendale** (tranne diverso accordo fra le parti per l'utilizzo di dispositivi personali) che consenta di utilizzare esclusivamente l'apposita App VerificaC19;



-
- il datore di lavoro in ogni caso **non può acquisire alcun tipo di dato riferito al Green Pass e/o alla certificazione di esenzione**, né tantomeno mantenere fotocopie degli stessi;
 - per quanto riguarda invece gli aspetti legati alla designazione dei soggetti accertatori delle violazioni, si dovranno identificare le modalità di gestione dei casi riguardanti i soggetti segnalati dal verificatore del Green Pass, quando questi risultino sprovvisti dello stesso;
 - limitare la richiesta alla sola esibizione del **documento di identità** solo in caso di evidenti dubbi, come ad esempio quando appaia manifesta l'incongruenza con i dati anagrafici contenuti nella certificazione in merito;
 - al momento, non è prevista l'istituzione di piattaforme per i controlli analoghe a quelle della scuola e del pubblico impiego;
 - all'ingresso dei luoghi di lavoro dovrà essere prevista un'informativa che preveda la verifica del Green Pass in base ad obblighi di Legge, l'identificazione dei soggetti designati (verificatore; accertatore della violazione), il trattamento – limitato alla visione - di dati anagrafici di idoneità all'accesso in azienda e la mancata conservazione di alcun dato (il che ovviamente non potrà consentire nessuna previsione di *data retention*);
 - vanno integrati i registri dei trattamenti similmente alle attività di trattamento effettuate lo scorso anno per le certificazioni che consentivano l'accesso ai locali, conformemente agli aspetti sopra richiamati.



Queste indicazioni rappresentano ad ora il perimetro consigliato entro il quale muoversi, in attesa di ulteriori possibili interpretazioni da parte del Governo o del Garante per la Protezione dei dati personali.

Ulteriori approfondimenti potranno essere resi disponibili attraverso l'apposita sezione FAQ predisposta dal Governo: <https://www.dgc.gov.it/web/faq.html>

