

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

42/2021

A cura di d. Bruno Bordignon

1313/21 CONVERSIONE IN LEGGE DEL D.L. N. 127/2021: MODIFICHE ALLA NORMATIVA SUL GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO

Novembre 19, 2021.

L'approvazione della legge di conversione del D.L. n. 127/2021, in attesa di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, ha apportato delle novità in relazione alla certificazione verde nei luoghi di lavoro, che impone il green pass sul lavoro.

Le principali novità sono le seguenti:

Consegna green pass al datore di lavoro per il periodo di validità.

Al comma 5 dell'art. 1, D.L. n. 127/2021 viene previsto che, al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche, i dipendenti possano 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. Questo semplifica il controllo soprattutto nelle piccole realtà che, esclusivamente a questo fine, potranno evitare ulteriori verifiche per tutta la durata di validità del green-pass. Analoga previsione è inserita nell'art. 3 per il **settore pubblico**. L'ipotesi sembra poter quindi rientrare 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. Si rileva che, dopo l'approvazione da parte del Senato, il Garante della Privacy ha inviato al Parlamento una nota con cui ha rilevato che, con la consegna del green pass al datore di lavoro, quest'ultimo verrebbe a conoscenza di condizioni soggettive peculiari dei lavoratori come la situazione clinica e convinzioni personali, in contrasto con le garanzie sancite sia dalla disciplina di protezione dati, sia dalla normativa giuslavoristica. Tale criticità non verrebbe meno neanche laddove si ritenesse che la consegna del green pass determina un consenso implicito del lavoratore. Dal punto di vista della protezione dei dati personali (e, dunque, ai fini della legittimità del relativo trattamento), il consenso in ambito lavorativo non può, infatti, ritenersi un idoneo presupposto di liceità, in ragione dell'asimmetria che caratterizza il rapporto lavorativo stesso (C 43 Regolamento Ue 2016/679).

Lavoro somministrato.

In caso di lavoro somministrato viene modificata la attuale prescrizione di doppio controllo del green pass a carico sia dell'agenzia che della azienda utilizzatrice. La conversione in legge definisce che l'obbligo è a carico dell'utilizzatore mentre l'agenzia di somministrazione è tenuta a dare comunque tutte le informazioni al lavoratore in materia di green pass obbligatorio. In caso di violazione dell'obbligo informativo la sanzione va da 400 a 1000 euro.

Validità green pass.

Con l'aggiunta dell'articolo art. 3-bis (Scadenza delle certificazioni verdi COVID-19 in corso di prestazione lavorativa) viene disposto che per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la **scadenza** della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa **non dà luogo** alle **sanzioni** previste, rispettivamente, dagli art. 9-quinquies, c. 7 e 8, e 9-septies, c. 8 e 9. In questo caso la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il **turno di lavoro**. Pertanto il green pass

mantiene la sua validità fino al termine della giornata di lavoro anche nel caso in cui il conteggio delle ore, nel caso di tamponi porti una scadenza durante l'orario.

Sostituzione del lavoratore nei datori di lavoro con meno di 15 dipendenti.

Viene prolungato il periodo nel quale le aziende del settore privato entro la soglia di 15 unità di personale dipendente, possono sospendere ed effettuare una assunzione a termine per sostituirlo: la durata della sostituzione invece che 10 giorni rinnovabili una sola volta può essere di 10 giorni "lavorativi" quindi due settimane di calendario, e con la possibilità di essere rinnovato più volte, fermo restando il termine ultimo del 31 dicembre 2021 (data di scadenza della norma sul green pass, che corrisponde al termine dello stato di emergenza, termine su cui già si discute per una proroga) Resta confermato anche che il dipendente sostituito mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza retribuzione, e non è soggetto a misure disciplinari . Inoltre va sottolineato che il dipendente sospeso perché privo di green pass, durante tale periodo non può rientrare in servizio nemmeno se ottiene la certificazione verde.

Sanzioni ridotte.

Si aggiunge la possibilità di pagamento in forma ridotta delle sanzioni (importo minimo) se viene effettuato entro 60 giorni dalla contestazione. La riduzione scende al 30% del minimo se si versa entro 5 giorni.

Personale sanitario.

E' stata prevista inoltre una deroga allo svolgimento di attività lavorative per alcune categorie di personale sanitario fino al termine dello Stato di emergenza mentre si limitano gli incarichi all'estero.

Al testo originario del D.L. 127/2021 è aggiunto l'**art. 3-quater** (Misure urgenti in materia di personale sanitario) in base al quale fino al termine dello stato di emergenza di cui all'art. 1, D.L. 105/2021, agli operatori delle professioni sanitarie di cui all'art. 1 legge n. 437/2006, appartenenti al personale del comparto sanità, al di fuori dell'orario di servizio e per un monte ore complessivo settimanale non superiore a quattro ore, **non si applicano le incompatibilità** di cui all'art. 4, comma 7, della legge n. 412/1991, e all'art. 53, D.Lgs. n. 165/2001. In ogni caso gli incarichi devono essere previamente autorizzati, al fine di garantire prioritariamente le esigenze organizzative del Servizio sanitario nazionale nonché di verificare il rispetto della normativa sull'orario di lavoro, dal vertice dell'amministrazione di appartenenza, il quale attesta che la predetta autorizzazione non pregiudica l'obiettivo aziendale relativo allo smaltimento delle liste di attesa, nel rispetto della disciplina nazionale di recupero delle predette liste di attesa anche conseguenti all'emergenza pandemica.

[CONVERSIONE IN LEGGE DEL D.L. N. 127/2021: MODIFICHE ALLA NORMATIVA SUL GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO. - ANINSEI Confindustria](#)