



23 Settembre 2021

Obbligo di “green pass” nei luoghi di lavoro – primi accorgimenti operativi

Come noto, a decorrere dal 15 ottobre fino al 31 dicembre 2021 (termine, ad oggi, di cessazione dello stato di emergenza), è stato esteso a tutti i lavoratori del settore privato l’obbligo di possedere - e di esibire su richiesta - il “green pass”¹ ai fini dell’accesso ai luoghi di lavoro.

A tal riguardo, il D.L. n. 127/2021 - appena pubblicato in G.U. - ha precisato che tale obbligo si applica indistintamente “a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni”, con ciò includendo, pertanto, tutte le tipologie di rapporti di lavoro (es. lavoratori autonomi, lavoratori somministrati, lavoratori in regime di distacco, professionisti, *stagiaire*, personale di aziende appaltatrici/fornitrici etc...)².

La verifica in ordine al possesso del “green pass” è rimessa a tutti i datori di lavoro i quali - a pena di sanzioni di importo da Euro 400 a Euro 1.000 (con raddoppio in caso di reiterazione) - dovranno entro il 15 ottobre 2021:

- i) “definire le modalità operative per l’organizzazione delle verifiche”; nonché
- ii) “individuare con atto formale i soggetti incaricati dell’accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi”.

I lavoratori privi di “green pass” non saranno ammessi ai luoghi di lavoro e saranno considerati “**assenti ingiustificati**” fino alla presentazione della certificazione (comunque non oltre il 31 dicembre 2021), senza diritto alla retribuzione né a “ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato”, ferma restando l’assenza di conseguenze disciplinari (e, per l’effetto, la necessità da parte del datore di lavoro di istruire un procedimento disciplinare) e la conservazione del rapporto di lavoro.

Per le imprese fino a quindici dipendenti, il datore di lavoro “dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata” avrà la facoltà di stipulare un contratto di lavoro sostitutivo, rinnovabile una sola volta, “per un periodo non superiore a dieci giorni, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021”.

I controlli dovranno essere effettuati “*prioritariamente agli accessi*”, anche a “*campione*” ove raccomandiamo, in questo caso, di tenere in considerazione le peculiarità delle mansioni/attività svolte dai lavoratori (es. venditori, trasfertisti etc...) e dell’organizzazione aziendale³.

1 L’obbligo di “green pass”, per espresso disposto normativo, “non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con Circolare del Ministero della Salute”. Resta in ogni caso ferma la disciplina prevista per gli operatori sanitari ai sensi del D.L. n. 44/2021.

2 L’obbligo di verifica presume l’“accesso ai luoghi di lavoro”, dovendo, pertanto, essere assolto sia nei confronti del personale esterno che accede ai luoghi dell’impresa e/o del proprio personale che accede ai luoghi di terzi soggetti (es. venditori, piazzisti, trasfertisti etc...). Ciò privilegiando - anche secondo i principi applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro - una nozione di datore di lavoro in senso “sostanziale”, come tale responsabile dell’organizzazione nei confronti del lavoratore (cfr. art. 2, lett a), del Testo Unico della Sicurezza).

3 A tal riguardo, rileviamo che è attesa la promulgazione di Linee Guida per la definizione, in via omogenea, delle modalità organizzative di tali controlli.

Precisiamo, infine, che il nuovo D.L. n. 127/2021 **non modifica** le misure di prevenzione e protezione disposte dai “*protocolli condivisi anti-contagio nei luoghi di lavoro*” (i “**Protocolli**”), nell’ultima versione del 12 aprile 2021⁴, le quali rimangono, ad oggi (fatte salve eventuali integrazioni), pienamente validi ed efficaci al fine di prevenire contestazioni in termini di inadempimento agli obblighi di salute e sicurezza ex art. 2087 cod. civ.

Tanto premesso, forniamo, di seguito, qualche suggerimento operativo da porre in essere in vista della entrata in vigore delle nuove disposizioni di cui al D.L. n. 127/2021:

- 1) inviare un’informativa al proprio personale nonché – nei casi di compresenza di più imprese in un unico luogo di lavoro (es. cantieri edili/ATI) – agli altri datori di lavoro interessati relativamente alla decorrenza dell’obbligo del “*green pass*” e alla necessità di possedere/esibire tale certificazione ai fini dell’accesso ai luoghi di lavoro;
- 2) predisporre un’informativa privacy ai sensi dell’articolo 13 del GDPR che informi i soggetti che accedono ai luoghi di lavoro dei trattamenti effettuati;
- 3) individuare e nominare i soggetti incaricati ai fini “*dell’accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi*”.

A tal riguardo, raccomandiamo che l’atto di incarico:

- i) provenga dal datore di lavoro ai fini salute e sicurezza sul lavoro e individui un lavoratore “interno” all’organizzazione aziendale (preferibilmente un “*preposto*” ai sensi del Testo Unico della Sicurezza);
- ii) conferisca all’interessato, ove compatibile con lo svolgimento delle mansioni, il potere di sospensione dall’attività lavorativa in ipotesi di violazione nonché il potere di trasmissione degli atti relativi alla violazione al Prefetto.

Inoltre, specialmente nelle strutture complesse e trattandosi di una situazione che si inserisce in un contesto emergenziale, è preferibile che l’atto di incarico - al pari dell’implementazione delle procedure di verifica e controllo (cfr. *infra*) - vengano deliberati/ratificati in sede di CdA.

In aggiunta a ciò, con specifico riguardo alla normativa in materia di protezione dei dati personali, occorre precisare che coloro che saranno incaricati di svolgere questo compito dovranno essere designati quali soggetti che agiscono sotto l’autorità del titolare del trattamento ai sensi dell’articolo 29 del GDPR. Diversamente, qualora il controllo venga effettuato dal personale di soggetti terzi, sarà necessaria una designazione a responsabile del trattamento ai sensi dell’articolo 28 del GDPR.

Pertanto, si dovrà procedere con la predisposizione di tali designazioni;

- 4) organizzare - con il supporto del RSPP e coinvolgimento del Comitato di verifica istituito ai sensi dei Protocolli - le relative procedure di verifica e controllo in ordine al “*green pass*” (privilegiando una modalità controllo su base giornaliera che non consenta l’acquisizione della durata di validità nonché delle modalità utilizzate ai fini della certificazione), dotandosi, a tal riguardo, dell’App “*VerificaC19*” – sviluppata dal Ministero della Salute e ritenuta conforme prescrizioni di cui al DPCM del 17.6.2021, nonché ai principi applicabili al trattamento dei dati personali e, in particolare, quello di minimizzazione, che prescrive che questi siano “*adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati*” (articolo 5, comma 1, lett. c), del GDPR) – provvedendo, altresì, agli eventuali adeguamenti in occasione dell’accesso ai luoghi di lavoro (es. modifica dei sistemi di timbratura).

Sul punto, come già rilevato, è attesa la promulgazione di Linee Guida e/o di ulteriori DPCM, da tenere sotto monitoraggio.

4 Disponibile al seguente [link](#).

Inoltre, con specifico riguardo al tema del trattamento dei dati personali, occorre precisare che l'articolo 13 del DPCM 17/06/2021 afferma chiaramente che *"l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma".* Pertanto, non è possibile registrare le informazioni relative alla data di scadenza del certificato, così come conservarle;

- 5) implementare, con il supporto del proprio Medico Competente, un aggiornamento sul monitoraggio dei soggetti "fragili" in azienda, provvedendo agli eventuali adeguamenti organizzativi nei confronti dei soggetti esentati, *ex lege*, dall'obbligo vaccinale nei confronti del virus Sars-CoV-2 (e, per l'effetto, dal "green pass");
- 6) aggiornare il protocollo aziendale e/o il DVR, con il coinvolgimento del proprio RSPP, del Comitato di verifica istituito ai sensi dei Protocolli e del Medico Competente, in modo da recepire le nuove modalità di accesso in azienda e di controllo del "green pass".

Ciò anche in vista dell'organizzazione (sempre più frequente) del processo di rientro in azienda rispetto al "lavoro agile" adottato in sede emergenziale;

- 7) aggiornare il registro delle attività di trattamento predisposto ai sensi dell'articolo 30 del GDPR in considerazione dei nuovi trattamenti effettuati.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.
Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Alessandra Ferroni

Partner

Co-Responsabile del
Dipartimento di Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
aferroni@gop.it

Saverio Schiavone

Partner

Co-Responsabile del
Dipartimento di Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
sschiavone@gop.it

Raffaella Betti Berutto

Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
rbetti@gop.it

Cristina Capitanio

Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Matteo Fusillo

Partner

Diritto del Lavoro
Roma
+39 06 478751
mfusillo@gop.it

Emanuele Panattoni

Partner

Diritto del Lavoro
Milano
+39 02 763741
epanattoni@gop.it

Stefano Mele

Partner

Proprietà Intellettuale, TMT e
Cybersecurity
Roma/Milano
+39 06 478751/+39 02 763741
smele@gop.it

Daniele Vecchi

Partner

Privacy
Contenzioso e Arbitrati
Milano
+39 02 763741
dvecchi@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dello studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.