

Consigli rapidi sul decreto Green pass

a cura dell'Ufficio Lavoro di Confesercenti



Publicato in
G.U. il dl
127/2021

- Estende ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 ai settori pubblico e privato
- **OBBLIGO**, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, di “possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19”
- **QUANDO**: dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 (termine attuale di cessazione dello stato di emergenza) salvo proroghe

CERTIFICAZIONE VERDE E DATI SENSIBILI

- La certificazione verde COVID-19 attesta una delle seguenti condizioni:
- **a)** avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2;
- **b)** avvenuta guarigione da COVID-19;
- **c)** effettuazione di test antigenico rapido o molecolare (o molecolare salivare) con esito negativo al virus SARS-CoV-2.
- **CONSIGLIO:** attenzione ai dati sensibili. Il certificato, se in modalità cartacea, deve essere piegato, come da istruzioni presenti sullo stesso, in modo che la parte del documento contenente le informazioni tutelate non possa essere visionata. Infatti, la verifica obbligatoria in ambito lavorativo deve limitarsi alla consultazione del frontespizio, che contiene proprio i dati necessari e sufficienti a consentire la verifica stessa.
- Sia che il certificato verde venga esibito su supporto cartaceo sia che venga esibito in forma digitale tramite la lettura del codice a barre bidimensionale, i dati accessibili saranno o dovranno essere (attraverso il codice QR) soltanto quelli attestanti la autenticità, validità, integrità del documento, unitamente al nome, cognome, data di nascita dell'intestatario e all'identificativo univoco del certificato.

CERTIFICAZIONE VERDE E DATI SENSIBILI

- Per i controlli dovrà essere utilizzata esclusivamente l'applicazione mobile ufficiale nazionale VerificaC19.
- Sono in ogni caso consentite le operazioni di registrazione, uso e conservazione dell'unica informazione necessaria ai datori di lavoro: l'esito negativo della verifica, ovvero alla circostanza che il lavoratore abbia dichiarato di essere o sia risultato sprovvisto del certificato verde.
- L'informazione sul dichiarato o accertato non possesso del certificato verde da parte del lavoratore, a differenza di quella “positiva”, non sembra assumere carattere sensibile, in quanto al datore di lavoro non viene comunicata la causa della mancata certificazione.
- Il Garante per la protezione dei dati personali ha affermato che il trattamento dei dati in materia di green pass è legittimo nella misura in cui si limiti ai soli dati effettivamente indispensabili alla verifica della sussistenza del requisito soggettivo in esame.

PER QUALI SOGGETTI?

- Chiunque svolga attività lavorativa, a qualsiasi titolo, anche sulla base di contratti esterni o volontariato o attività formative (ad es. servizio mensa o professionista che si reca nei luoghi di lavoro in base ad un contratto di consulenza) (anche i soci e i collaboratori dell'impresa) Non sono soggetti all'obbligo i lavoratori totalmente in smart working. Sul punto vedi anche Faq del Governo.
- **ECCEZIONE:** Soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica (deve contenere dati anagrafici, specifica dicitura «soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l'accesso ai servizi e attività di cui all'art. 3, comma 1, del decreto-legge 23 luglio 2021, n 105», data fine validità, soggetto erogatore, firma e c.f. del medico).

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO?

▪ **ENTRO IL 14 OTTOBRE 2021**

- Deve definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche.
- Deve predisporre le modalità dei controlli
- Deve individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi.
- Deve scegliere il dispositivo munito della App per procedere alle verifiche;
- Deve consegnare agli interessati (o pubblicare in azienda) le idonee informative

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO?

- **CONSIGLIO**: meglio effettuare i controlli all'ingresso, ma è possibile anche a campione, seguendo però criteri di ragionevolezza
- **CONSIGLIO**: è possibile delegare anche una società esterna
- **DAL 15 OTTOBRE 2021**
- È tenuto a verificare il rispetto delle prescrizioni.
- Gestione delle assenze ingiustificate e eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari nel caso in cui il lavoratore sia nel luogo di lavoro senza green pass

COSA PUO' FARE
IL DATORE DI
LAVORO PRIMA
DEL 15/10?

- Può richiedere, preventivamente, al lavoratore una comunicazione relativa al possesso del certificato verde COVID-19, per poter soddisfare le esigenze organizzative. DL 139/2021 art. 9 octies aggiunto al DL 52/2021.
- **SCADENZA G.P.**: la app verifica anche la validità del G.P.

CONTROLLI

- Sia all'ingresso del luogo di lavoro, che dopo l'accesso dei lavoratori in azienda (anche durante lo svolgimento dell'attività lavorativa), ma anche prima dell'inizio dei lavori.
- L'incaricato del controllo può richiedere al lavoratore verificato di esibire un documento di identità allo scopo di accertare l'effettiva corrispondenza dei dati anagrafici con quelli visualizzati dall'App "VerificaC19", ma senza annotare alcun dato e senza effettuare fotografie, scansioni o fotocopie dei documenti.
- **CONSIGLIO**: redigere un registro cronologico in cui annotare i controlli effettuati ed i relativi esiti/provvedimenti.

CONSEGUENZE

- I lavoratori nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione.
- Nessuna conseguenza disciplinare.
- 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.

DATORI DI LAVORO CON MENO DI 15 DIPENDENTI

- Dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sostituire il lavoratore con altro dipendente, assunto a tempo determinato, e allo stesso tempo sospendere il lavoratore senza Green pass per una durata che corrisponde a quella del contratto di lavoro del sostituto, ma per un periodo non superiore a 10 giorni.
- Il contratto può essere rinnovato, una sola volta per ulteriori 10 giorni, ma comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

SANZIONI

- **PER I LAVORATORI:** Da 600 a 1.500 Euro.
- Ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.
- **PER I DATORI:** Da 400 a 1000 Euro, raddoppiata in caso di reiterazione della violazione.
- Sanzioni anche in caso di omessi controlli, di omessa nomina incaricato, omesse modalità organizzative.
- Ferme le eventuali conseguenze penali.
- **PREFETTO:** Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni devono trasmettere al Prefetto gli atti relativi alla violazione.

PROTOCOLLO DI SALUTE E SICUREZZA COVID-19

- **CONSIGLIO**: Aggiornare i protocolli aziendali sulla base di alcune linee guida
- **DEFINIZIONE MODALITA' ORGANIZZATIVE ALLA LUCE DEI CONTROLLI DEL CERTIFICATO VERDE**
- chi può controllare, quando, controllo a campione, ingresso dei luoghi di lavoro
- **DEFINIZIONE CABINA DI REGIA NELLA VERIFICA DELL'ATTUZIONE DELLE MODALITA' ORGANIZZATIVE**
- funzioni della cabina di regia, modalità di verifica, composizione

PROTOCOLLO DI SALUTE E SICUREZZA COVID-19

- **ESONERO SOGGETTI VULNERABILI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' DA REMOTO**
- **Causali di esonero, lavoro agile per gli esonerati**
- **AUTORIZZAZIONE PREPOSTI ALLA VERIFICA E SEGNALAZIONI DISCIPLINARI**
- **Predisposizione delle autorizzazioni, obblighi dei soggetti incaricati, obblighi di segnalazioni disciplinari e violazioni**