



MMBA

STUDIO LEGALE

MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

SPECIALE NEWSLETTER : GREEN PASS DOMANDE FREQUENTI, COMPENDIO NORMATIVO E PRASSI APPLICATIVE

- FOCUS

GREEN PASS - Le Domande Frequenti a cura dello STUDIO MMBA (con la collaborazione dell'Avv. Paola Borghi, Componente della Commissione di certificazione presso l'Università degli Studi Roma Tre)

- NORMATIVA, FAQ GOVERNATIVE, PRASSI APPLICATIVE E GIURISPRUDENZA

D.L. 52 del 22.04.2021: *“Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.*

Legge 17.06.2021, n. 87: *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.*

D.L. 105 del 23.07.2021: *“Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”.*

D.L. 111 del 6.08.2021: *“Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”.*

D.L. 122 del 10.09.2021: *“Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale”.*

Legge 16.09.2021, n. 126: *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”.*

D.L. 127 del 21.09.2021: *“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”.*

Legge n 24 settembre 2021, n. 133: *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, recante misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”.*

D.L. 139 dell'8.10.2021: *“Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali”.*

DPCM 17 giugno 2021: *“Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante «Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”*

Decreto del PDCM del 23.09.2021: *“Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”*.

Decreto del PDCM- Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8.10.2021: *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*.

DPCM 12.10.2021: *“Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 giugno 2021, recante «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”»*.

DPCM 12.10.2021: *“Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale”*.

FAQ Governo sull'impiego della certificazione verde.

FAQ 12 ottobre 2021, sui Dpcm firmati dal Presidente Draghi.

FAQ 13 ottobre 2021 - Green pass e ritorno in ufficio, le Faq per la Pubblica amministrazione

Circolare Ministero dell'Interno del 10.08.2021: *“Disposizioni in materia di verifica delle certificazioni verdi Covid 19”*.

Circolare del Ministero della Salute del 23.09.2021: *“Equivalenza di vaccini anti SARS-CoV-2/COVID somministrati all'estero”*. Circolare Ministero della Salute del 25.09.2021: *“Proroga della validità delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione antiCOVID-19”*.

Circolare Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e del Ministero della Salute del 14.10.2021: *“Chiarimenti sulle vigenti disposizioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nel settore dei trasporti”*.

Parere GPDP n. 360 del 31.08.2021, in merito a: *“Misure recanti modifiche ed integrazioni alle disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19” - 31 agosto 2021”*.

Parere GPDP n. 363 dell'11.10.2021, in merito a: *“Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 giugno 2021, recante «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”*.

Opinion n. 2 dell'8.06.2017 sul trattamento dei dati sul posto di lavoro.

- GIURISPRUDENZA

Sentenze TAR Lazio nn. 4531 e 4532 del 2.09.2021.

Sentenza TAR Friuli n. 261 del 10.09.2021.

Sentenza TAR Lazio n. 5705 del 20.10.2021.



Scarica la Faq MMBA sul Green Pass

GREEN PASS LE DOMANDE FREQUENTI

a cura dello STUDIO MMBA

Pubblichiamo un numero speciale della Newsletter interamente dedicata all'obbligo di controllo del Green Pass.

La newsletter è stata redatta anche con la collaborazione dell'Avv. Paola Borghi, Componente della Commissione di certificazione presso l'Università degli Studi Roma Tre.

Di seguito è stata inserita una raccolta di link per il download della documentazione di riferimento, costituita dalla normativa, dalla prassi e dalle FAQ governative.

1. Chi sono i soggetti interessati al controllo del Green Pass?

Tutti coloro che per ragioni di lavoro devono accedere all'interno dei luoghi in cui viene svolta attività lavorativa

2. Sono soggetti al controllo anche i lavoratori autonomi?

Sì, perché anche essi accedono ai luoghi di lavoro per svolgere una attività di lavoro

3. Cosa si intende per luogo di lavoro? L'addetto commerciale che opera all'esterno, sul territorio, e che non accede ai locali aziendali è soggetto al controllo? E chi lavora in agricoltura?

Come ricordato anche dai recenti DPCM del 12.10.2021, per luogo di lavoro si intende qualsiasi posto, non necessariamente al chiuso, ove è resa la prestazione lavorativa con qualsiasi modalità, subordinata, autonoma, di volontariato o di formazione. Quindi, anche coloro che svolgono la prestazione lavorativa all'aperto sono tenuti ad essere in possesso e ad esibire, su richiesta, il GP. Non vi sono, al momento, esenzioni dal possesso di GP per settori merceologici.

4. È necessario controllare il GP delle forze dell'ordine, medici/paramedici, tecnici ARPA /ASL, che intendono accedere nei luoghi di lavoro?

Si.

5. Chi deve effettuare il controllo?

Il datore di lavoro, secondo proprie modalità organizzative e nel rispetto delle normative sulla privacy e delle linee guida emanate, da ultimo, con il DPCM 12 ottobre 2021 (nonché con il precedente del 17 giugno 2021).

6. Chi effettua il controllo in caso di somministrazione?

Si ritiene di concordare con la Circolare di Assolavoro, in caso di somministrazione il controllo deve essere effettuato dal datore di lavoro utilizzatore, titolare del potere direttivo e di controllo. Occorre tuttavia tenere presente che secondo la FAQ della Presidenza del Consiglio dei Ministri il controllo spetta ad entrambi i soggetti.

7. Chi effettua il controllo in caso di appalto?

In caso di appalto il controllo spetta anche al soggetto appaltatore che è l'effettivo datore di lavoro. Il controllo effettuato dal committente deve avere le stesse caratteristiche del controllo effettuato sui propri dipendenti

8. Nei confronti del personale dell'appaltatore in sedi non presidiate dal committente, in aggiunta ad una modalità di controllo a campione da parte del committente, è possibile inserire nel protocollo aziendale, la previsione di una condivisione di un report (dati in forma aggregata) tra appaltatore e committente nel quale quotidianamente il primo dia contezza ed evidenza al secondo di aver effettuato le dovute verifiche e consentito l'accesso esclusivamente al personale in possesso di certificazione verde Covid-19?

L'art. 13, comma 5 del DPCM 17 giugno 2021, come modificato dal DPCM del 12 ottobre 2021 prevede che "L'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari all'applicazione delle misure previste dagli artt.9-quinquies, commi 6 e ss e 9-septies, commi 6 e ss."

Sul punto, il Garante ha chiarito che i controlli devono rispettare i principi di liceità, correttezza e trasparenza, nonché quelli di "limitazione delle finalità" e di "minimizzazione dei dati", stabiliti dalla normativa europea e nazionale in materia di trattamento dei dati personali, precisando che in relazione alla specifica finalità del trattamento di cui agli artt. 9-quinquies e 9-septies del d.l. n.

52/2021 devono essere trattati “esclusivamente i dati necessari alla verifica del possesso della certificazione verde COVID-19. Ne consegue ... che l’attività di verifica delle certificazioni verdi non deve comportare, in alcun caso, la raccolta dei dati dell’intestatario in qualunque forma, ad eccezione di quelli strettamente necessari all’applicazione delle conseguenti misure per gli interessati, derivanti dal mancato possesso della certificazione” (Prov. n. 363 dell’11.10. 2021). Ne risulta che se la finalità è quella di informare l’appaltatore di aver effettuato le verifiche e di aver ammesso in azienda solo coloro che sono in possesso della certificazione verde - non essendo consentita alcuna registrazione di dati - si potrebbe optare per una soluzione che preveda di riferire all’appaltatore solamente il nominativo del/dei soggetti non ammesso/i in azienda in quanto non in possesso della certificazione verde, risultando ciò conforme alla disciplina in tema di trattamento dei dati personali.

9. Qualora il committente rilevi che il lavoratore in appalto o in somministrazione siano privi di GP, chi deve effettuare la comunicazione al Prefetto ex art. 3, c. 10, d.l. n.127/2021?

L’incaricato del controllo presso il committente o l’utilizzatore deve informare la società appaltante o di somministrazione che procederà alla comunicazione al Prefetto.

10. Che documentazione e quali informazioni può richiedere il committente all’azienda appaltatrice per la verifica dei green pass per i lavoratori in appalto operanti presso le proprie strutture?

Il committente può procedere in autonomia al controllo della certificazione verde di tutti coloro che svolgono attività lavorativa, o di formazione o di volontariato che operano in base a contratti esterni, con le stesse modalità adottate per i propri dipendenti, ma, considerato il divieto di trattare dati personali in qualsiasi forma, se non per le finalità connesse all’applicazione delle misure derivanti dalla mancata esibizione e/o possesso e/o validità del GP (art. 13, 5 comma, DPCM 17 giugno 2021, come modificato dal DPCM 12 ottobre 2021; Parere Garante n. 363 dell’11 ottobre 2021), non può chiedere alcuna documentazione all’Appaltatore

11. In caso di subappalto è necessario richiedere antecedentemente l’inizio dei lavori l’elenco dei dipendenti con green pass?

No.

12. È sufficiente una dichiarazione preventiva del subappaltatore che assicuri il rispetto della normativa di legge?

No, nel senso che il controllo sui dipendenti dell'appaltatore spetterà comunque al committente ove tali lavoratori si rechino in locali di sua pertinenza.

13. Nel caso di utilizzo di ditta di pulizie che effettua attività lavorativa in orari differenti rispetto al normale orario di lavoro, chi deve effettuare i controlli?

I dipendenti della ditta di pulizie sono dipendenti del soggetto appaltatore che ha l'obbligo di controllare il possesso del GP; il controllo lo dovrà comunque effettuare anche il soggetto ospitante.

14. Il candidato che accede alle filiali di una società di somministrazione o viene accompagnato a colloquio presso un potenziale utilizzatore, deve esibire il GP?

Il candidato che accede ad una filiale di una società di somministrazione o ai locali aziendali per un colloquio non è un lavoratore e dunque non è soggetto ad alcun obbligo, salvo disposizioni particolari prese dalla società di somministrazione o dalla potenziale utilizzatrice.

15. Esiste un obbligo di controllo sui camionisti/autotrasportatori che accedono ai luoghi di lavoro (all'aperto) solamente per mere attività di carico e scarico?

Tutti coloro che accedono all'interno dell'azienda per svolgere la propria attività lavorativa, devono essere in possesso del GP. Ove l'autista non sia in possesso del GP può accedere solo al parcheggio esterno e le operazioni di carico/scarico dovranno essere effettuate solo dai dipendenti dell'azienda.

16. Gli ospiti occasionali devono esibire il GP?

No.

17. E i fornitori, i corrieri, gli informatori scientifici?

Se tutte queste categorie di lavoratori accedono ai luoghi di lavoro per svolgere una attività di lavoro e dunque sono soggette all'obbligo di GP.

18. Il lavoratore che va in trasferta deve preventivamente esibire il green pass?

Ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 139/2021 per specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori che vanno in trasferta possono essere tenuti, su richiesta, a comunicare di essere in possesso di GP con adeguato preavviso.

19. Cosa succede se il lavoratore è distaccato all'estero in un paese dove non esiste obbligo di green pass per accesso ai luoghi di lavoro?

In questo caso non è necessario che esibisca il GP.

20. Il lavoratore in trasferta deve passare prima dalla sede lavorativa e poi uscire per la trasferta? Nel caso in cui il lavoratore debba partire molto presto, prima dell'apertura della sede lavorativa cosa succede?

Anche in questo caso i lavoratori debbono, se richiesto, comunicare con congruo anticipo di essere muniti di GP, ma non è necessario che passino prima nei locali aziendali.

21. Il lavoratore ha la possibilità di provare il non possesso del green pass per un errore informatico del sistema?

Nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi per i controlli una delle applicazioni approvate con DPCM del 12.10.2021 e sulla base di queste il lavoratore risulti non in possesso di GP, il medesimo potrà chiedere un nuovo controllo all'accesso nel luogo di lavoro tramite l'applicazione Verifica C19.

22. È necessario continuare a misurare la temperatura agli ingressi?

L'introduzione dell'obbligo di possesso ed esibizione, a richiesta, del GP non esonera il datore di lavoro dal continuare ad applicare tutte le misure di contenimento stabilite dalle autorità sanitarie e dai Protocolli d'intesa stipulati con le OOSS (come ribadito nei recenti DPCM del 12.10.2021).

23. I controlli debbono essere quotidiani?

Sì, è preferibile che i controlli siano quotidiani ed a tappeto, possibilmente all'accesso al luogo di lavoro, ma possono anche essere a campione nei termini già descritti.

24. Il lavoratore che ha il GP per avere effettuato il vaccino è soggetto a controllo?

Sì, al pari degli altri lavoratori con GP non da vaccino.

25. È lecito chiedere un preavviso di 48 ore nella comunicazione dell'impossibilità – o involontarietà – di ottenere il green pass?

Il d.l. n. 139/2021 ha novellato il d.l. 52/2021 e previsto all'art. 9- octies, comma 1, che i datori di lavoro possono, per esigenze organizzative, chiedere anticipatamente ai propri lavoratori se sono e saranno muniti di GP per un determinato periodo di tempo ed i lavoratori debbono rispondere con idoneo preavviso, che potrebbe essere quello indicato di 48 ore (come ritenuto anche per il settore pubblico per i servizi essenziali).

26. Si può richiedere nella comunicazione indicata al comma 5 dell'art. 3 anche evidenza della data di scadenza del green pass ai fini di una pianificazione delle attività lavorative (ad es. turni su più giorni) dei lavoratori?

No, si potrà richiedere, come già chiarito, di sapere se il Lavoratore sarà in possesso del GP per un determinato arco temporale da indicare; i dati relativi alla scadenza e durata del GP non possono essere chiesti e ricevuti dal datore di lavoro.

27. Se il controllo è fatto in entrata è valido per tutta la giornata anche se (in caso di green pass ottenuto a seguito di tampone) la certificazione dovesse scadere prima del termine della giornata lavorativa?

Sul punto la risposta non è univoca; mentre in un primo momento si era pensato che dovesse essere valida per l'intera giornata, con le ultime FAQ il Governo ha chiarito che è sufficiente che il GP sia valido all'inizio della giornata lavorativa e che il Lavoratore possa dare prova di ciò, anche se scade nel corso della giornata stessa.

28. La certificazione del medico che attesti l'impossibilità a fare il vaccino può essere a tempo indeterminato o deve essere a tempo determinato?

La durata della certificazione la stabilisce il medico che la rilascia, ma non si ritiene debba necessariamente essere a tempo indeterminato.

29. Chi ha un certificato di esonero al vaccino, può andare in mensa?

Si, chi ha un esonero può accedere a tutti i servizi in quanto non soggetto al possesso ed esibizione, a richiesta, di GP. Qualora, tuttavia, le condizioni del Lavoratore lo richiedano e l'attività cui il medesimo è adibito lo consentano, potrà essere adibito a lavoro agile o ad attività, comunque, che riducano o limitino fortemente il contatto con altri.

30. I tamponi che validità hanno?

Una validità di 48 ore per il tampone transgenico e di 72 ore per il molecolare.

31. Anche a seguito di tampone il lavoratore dovrà produrre il GP?

Si.

32. Se il GP con tampone valido all'accesso scade durante l'orario di servizio cosa succede?

Il lavoratore dovrebbe essere allontanato dal posto di lavoro. Secondo le FAQ della Presidenza del Consiglio però il GP deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e ove scada durante l'orario di lavoro non vi è obbligo di allontanamento del lavoratore.

33. Il tempo di attesa necessario per i controlli deve essere retribuito perché rientrante nell'orario di lavoro?

No, non essendo il lavoratore "a disposizione" del datore di lavoro il tempo di attesa necessario ai controlli non può essere considerato tempo di lavoro.

34. Il dipendente può richiedere di usufruire di ferie e permessi al posto dell'assenza dal lavoro in caso di mancanza di GP?

Può chiederlo, ma non ne ha diritto.

35. Il lavoratore può chiedere di lavorare in modalità agile per evitare di vaccinarsi e/o fare il tampone?

Analogamente al caso precedente, può chiederlo, ma non ne ha diritto.

36. Può un lavoratore sprovvisto di GP, quindi considerato assente ingiustificato, successivamente presentare un certificato di malattia a copertura di periodi successivi?

L'assenza del GP determina l'assenza ingiustificata del lavoratore fino a che non si munisca del certificato. Dunque la eventuale malattia sopravvenuta non incide sulla causa dell'assenza che rimane ingiustificata.

37. I lavoratori extra-EU possono accedere ai luoghi di lavoro?

Secondo le FAQ della Presidenza del Consiglio il possesso del GP è richiesto anche ai lavoratori stranieri ove debbano svolgere la propria attività lavorativa presso aziende o pubbliche amministrazioni italiane. Si applicano comunque le disposizioni contenute nell'ordinanza del Ministero della Salute del 22.10.2021.

38. Quali sono le modalità di controllo?

Il controllo deve avvenire prioritariamente all'ingresso sul luogo di lavoro, oppure anche successivamente, e può essere anche a campione con una percentuale di controllati di almeno il 20% del totale

39. Come avviene il controllo?

Nel rispetto delle modalità indicate dal Dpcm 17.6.2021, nonché del DPCM del 12.10.2021, e cioè mediante scansione di QR Code attraverso l'app VerificaC-19, accertando l'identità del controllato, ma non raccogliendone i dati (ad es. tipo di GP, durata, ecc.). Il controllo può oggi avvenire anche secondo le nuove modalità applicative introdotte dal DPCM del 12.10.2021.

40. Per i lavoratori che hanno GP di lunga scadenza è possibile registrare la data di scadenza ed evitare il controllo giornaliero fino a tale data? Si possono raccogliere i certificati una prima volta, dando apposita informativa sull'utilizzo corretto ai fini privacy, invece di procedere alla verifica giornaliera del GP?

La verifica del GP deve essere effettuata esclusivamente con le modalità indicate dal legislatore, attraverso le piattaforme specificatamente predisposte, le quali consentono il controllo delle generalità dell'intestatario (nome, cognome, data di nascita), nonché la verifica di autenticità, validità ed integrità della certificazione. Non è possibile accedere ad altre informazioni, quali, ad esempio, la durata temporale della certificazione.

Ne risulta che qualsiasi altra notizia acquisita, registrata, conservata o richiesta, configura un illecito trattamento di dati personali.

41. Il datore di lavoro può chiedere ai propri dipendenti se intendano munirsi di GP? Ed è possibile chiedere una autocertificazione cui far seguire controlli a campione?

Il datore di lavoro, a fronte di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, può, con il preavviso necessario a soddisfare tali esigenze, chiedere ai lavoratori di comunicare di non essere in possesso della certificazione verde (art. 9-octies, d.l.n. 52/2021). Alla luce di tale previsione, il datore di lavoro può legittimamente trattare i dati di mancato possesso della certificazione comunicati dal lavoratore, per finalità connesse all'organizzazione e alla programmazione del lavoro. Rispetto a questa richiesta non occorre coinvolgere il medico competente.

Non sussistono presupposti giuridici che giustifichino la richiesta di altre informazioni da parte del datore di lavoro, il quale pertanto non può chiedere delle autocertificazioni. Nelle Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina sul GP è espressamente previsto che "il possesso del green pass non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione. La normativa, infatti, vieta la raccolta dei dati in qualunque forma".

42. In fase di selezione posso chiedere se il candidato ha il green pass anche ai fini dell'assunzione?

Nei confronti dei candidati all'assunzione trova applicazione l'art. 113 del Codice privacy, ai sensi del quale "Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, L. n. 300 del 1970". In base a questa norma è possibile venire a conoscenza di notizie utili ai fini della valutazione della idoneità alle mansioni da assegnare al lavoratore tra cui anche il possesso del GP.

43. Che tracciabilità può tenere il datore di lavoro sul controllo a campione? Sui controlli a campione si può avere un registro dei controlli?

Posto che ai sensi dell'art.13, comma 5, DPCM 17 giugno 2021, come modificato dal DPCM 12 ottobre 2021, l'attività di verifica delle certificazioni non comporta in alcun caso la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli relativi all'accertamento del non possesso della certificazione verde, ai fini della prova di aver effettuato il controllo sembra ragionevole una soluzione in cui venga predisposto un report giornaliero nel quale sia indicato esclusivamente il numero dei lavoratori sottoposto a controllo, senza altra informazione. In tal modo, non si realizza

alcun trattamento di dati personali, in linea con quanto previsto dalla legge.

44. Insieme al GP è obbligatorio fornire un documento di identità?

L'art. 13 DPCM 17 luglio 2021 indica i soggetti deputati al controllo dei documenti di identità e, tra questi, non sono indicati i datori di lavoro pubblici e privati. Si ritiene, tuttavia, ragionevole ritenere che il documento di identità possa richiesto in caso di fondato sospetto di invalidità, ad es. quando venga visualizzato un nome femminile per una certificazione esibita da un uomo o viceversa, oppure si rilevi una discrepanza tra l'età e la data di nascita.

45. C'è un obbligo di utilizzare un telefono aziendale per il controllo del GP attraverso l'APP?

La normativa non contiene alcuna indicazione circa il possesso/proprietà dello strumento attraverso il quale viene realizzato il controllo. In ogni caso, considerate le finalità connesse al controllo, la specificità della disciplina dettata e la necessità di tutelare la dignità e la libertà degli interessati nei luoghi di lavoro (Parere Garante n. 363 dell'11 ottobre 2021), sembrerebbe preferibile l'utilizzo di uno strumento aziendale, a garanzia degli interessati del corretto utilizzo dell'APP e dell'assenza di qualunque trattamento dei dati personali.

46. È possibile fare un controllo via webcam per il personale che si collega in una piattaforma tipo Teams e gli addetti al controllo, anche se a distanza, scansionano in diretta il GP attraverso la telecamera?

Una tale modalità di controllo è stata ritenuta valida per i cd. controlli a distanza prima delle nuove applicazioni introdotte con DPCM 12.10.2021 purché su personale effettivamente in servizio (es. perché in trasferta).

Infatti, anche il Garante ha precisato che il controllo riguarda esclusivamente il personale effettivamente in servizio per cui è previsto l'accesso al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica, escludendo i dipendenti assenti per specifiche causali (es. ferie, malattie, permessi) o che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile (v. Par. 3, 4 e 5 dell'allegato H, al DPCM del 12 ottobre 2021).

47. Si può prevedere all'accesso delle sedi non presidiate la presenza dei Totem di verifica GP con una

applicazione, diversa da quella certificata ma con caratteristiche simili anche in termini di non conservazione di dati, che comunica con il badge del lavoratore e consente/inibisce l'accesso a seconda dell'esito della verifica?

Il sistema di verifica automatizzata della certificazione verde delineato dal legislatore si basa sull'utilizzo di soluzioni informatiche predefinite. In particolare, il DPCM 12 ottobre 2021, anche ai fini della verifica delle predette certificazioni in ambito lavorativo, ha introdotto specifiche modalità di verifica automatizzata (art. 4, comma 1, lett. i), DPCM 17 luglio 2021), che prevedono, tra l'altro, anche un pacchetto di sviluppo per applicazioni che consente di integrare nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, le funzionalità di verifica del GP. Pertanto, il datore di lavoro deve operare solo sulla base di tali sistemi, anche in quanto i sistemi prescelti sono stati strutturati e definiti in modo da garantire i principi di libertà e riservatezza dei destinatari del controllo.

Sul punto, il Garante ha evidenziato che le scelte operate dal legislatore assicurano il corretto adempimento degli obblighi di verifica da parte dei datori di lavoro pubblici e privati, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali (Parere n. 363 dell'11 ottobre 2021).

48. La conservazione del QR code nella posta elettronica del Responsabile/Preposto costituisce violazione delle norme Privacy?

La conservazione del QR code in qualsiasi forma, integra un trattamento di dati personali che, alla luce della normativa vigente, risulta illegittimo, in quanto non supportato da alcuna base giuridica. La normativa, infatti, stabilisce che l'attività di verifica delle certificazioni non deve comportare in alcun caso e in qualsiasi forma la raccolta di dati: conseguentemente la registrazione e/o conservazione degli stessi, danno luogo ad un trattamento illecito.

49. Quali dati può conoscere il datore di lavoro? Quali dati possono essere conservati?

Ai sensi dell'art. 13, comma 5, DPCM 17 giugno 2021, come modificato dal DPCM 12 ottobre 2021, l'attività di verifica delle certificazioni non comporta in alcun caso la raccolta dei dati dell'intestatario, in qualunque forma, salvo quelli relativi all'accertamento del non possesso della certificazione verde.

Ne risulta che il datore di lavoro può conoscere e conservare solo i dati risultanti dalle verifiche che hanno dato esito negativo, senza acquisire dati che possano, anche indirettamente, rilevare condizioni di salute o convinzioni personali.

50. Nel caso in cui si separi la fase del controllo da quella dell'accertamento delle violazioni, è possibile affidare il servizio in appalto ad un soggetto esterno (es. vigilanza, hostess) senza lettere di incarico nominative del committente a persone fisiche, e riservare al personale interno con specifica lettera l'incarico di accertamento delle violazioni degli obblighi? Per il controllo del GP si può nominare una impresa esterna o la società di vigilanza che ha l'appalto del servizio di guardiania? Chi effettua le eventuali denunce al prefetto nel caso in cui il controllore non abbia alcun legame contrattuale con la società del lavoratore?

Il datore di lavoro, nell'ambito del proprio potere organizzativo, può decidere, nel rispetto delle previsioni di legge, di affidare a soggetti diversi l'attività di controllo e quella di accertamento delle violazioni, nonché di avvalersi di un soggetto terzo.

Nel caso in cui il controllo o l'accertamento delle violazioni venga affidato ad una società esterna, è necessario nominare la stessa quale Responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 e ss. Regolamento europeo 2016/679. A seguito di tale nomina, sarà compito della società individuare e nominare gli incaricati al controllo e fornire loro idonea informativa e precise istruzioni.

51. Per il controllo del GP è possibile delegare dei dipendenti?

I datori di lavoro sono tenuti ad individuare con atto formale i soggetti incaricati del controllo della certificazione e dell'accertamento delle violazioni (artt. 9-quinquies e 9-septies, d.l.52/2021). Si tratta di soggetti che possono essere esterni all'azienda (v. supra), o che possono essere individuati tra i dipendenti dell'azienda.

52. Il soggetto incaricato interno può a sua volta delegare un suo collaboratore?

Sì, ma solo se autorizzato dal datore di lavoro e con le stesse modalità con le quali è stata conferita la delega.

53. Il dipendente incaricato può rifiutare l'incarico in quanto non rientrante nelle mansioni del livello di inquadramento posseduto?

Il datore di lavoro potrà individuare, nell'esercizio del suo potere discrezionale, i soggetti ritenuti più idonei, indipendentemente dalle mansioni svolte. Ne consegue che il dipendente non può rifiutare la nomina, né può delegare ad altri i propri compiti.

54. Quale contenuto deve avere la delega?

Il Garante (Parere n. 363 dell'11 ottobre 2021) sottolinea che il ruolo assunto dai soggetti coinvolti nel trattamento in questione, deve essere correttamente individuato, in relazione alla specifica finalità perseguita. Qualora, pertanto, si opti per conferire il controllo e/o l'accertamento ai soggetti interni, questi andranno configurati quali "autorizzati al trattamento", ai sensi dell'art. 2-quaterdecies, D.lgs. 196/2003, come modificato dal d.lgs. 101/2018. Il datore di lavoro/titolare del trattamento dovrà, dunque, predisporre un'apposita autorizzazione allo svolgimento delle attività in esame, fornendo specifiche istruzioni, nelle quali dovranno essere indicate le modalità organizzative del controllo e dell'accertamento.

Il Garante prevede, altresì che il personale in questione sia opportunamente informato dal proprio datore di lavoro sul trattamento dei dati attraverso una specifica informativa ex art.13 del Regolamento europeo 2016/679, informativa che dovrà essere fornita anche a tutto il personale, e ciò al fine di assicurare la massima trasparenza nelle operazioni.

55. Quali sono le modalità di controllo per i soggetti con certificazione medica attestante l'esenzione? Il datore di lavoro può ricevere il certificato di esenzione vaccinale oppure questo certificato deve essere fornito dal lavoratore al medico competente?

Nei confronti dei soggetti che, per comprovati motivi di salute, sono esenti dall'obbligo vaccinale, è in corso di predisposizione un apposito "QR code" che rileverà le stesse informazioni derivanti dalle certificazioni verdi, ovvero quelle relative all'autenticità, alla validità e all'integrità della certificazione e alle generalità dell'interessato, senza che siano anche visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione: ciò a tutela della riservatezza degli interessati.

Nelle more, secondo le FAQ della Presidenza del Consiglio, i dipendenti in questione – ai quali non si applicano le previsioni in tema di controlli per l'accesso ai luoghi di lavoro (artt. 9-quinquies

e 9-septies, d.l.52/2021) - dovranno trasmettere la relativa documentazione sanitaria al medico competente e non dovranno essere sottoposti ad alcun controllo. Sul punto, va rilevato che nelle Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di Green Pass del 10 novembre 2021, è testualmente stabilito che il medico competente, ove autorizzato dal dipendente, può informare il personale deputato ai controlli sulla circostanza che il dipendente deve essere esonerato dai controlli, così come previsto dalla normativa. Considerata la finalità del trattamento, si ritiene che questa procedura possa essere adottata anche nel settore privato, fermo restando che la comunicazione dovrà riguardare, per il principio di proporzionalità e necessità, solo la circostanza della ricorrenza dell'esenzione, e non già i motivi che l'hanno determinata.

56. Se il lavoratore in modalità agile rientra per 1 o 2 gg. deve avere il GP?

Sì, come ogni altro lavoratore.

57. Se il lavoratore in modalità agile non rientra deve essere considerato assente ingiustificato anche per i giorni successivi in cui sarebbe stato in modalità agile?

In linea teorica sì, dal momento che l'assenza di GP fa scattare la condizione di assenza ingiustificata.

58. Se l'azienda decidesse il giorno dopo aver riscontrato la mancanza di GP, di porre il dipendente in modalità agile, potrebbe riconoscergli la retribuzione?

In questo caso il lavoratore dovrebbe essere retribuito dal momento in cui svolge la propria attività di lavoro.

59. A una persona già assente per malattia da prima del 15 ottobre, si può chiedere il GP e considerarlo assente ingiustificato?

No, il rapporto di lavoro è sospeso per malattia.

60. Quali azioni può intraprendere l'azienda nel caso di dipendente che si rifiuti categoricamente di ottenere il green pass ed intralci la regolare attività lavorativa aziendale?

Può intraprendere le ordinarie azioni che si sarebbero intraprese in ogni caso in cui un soggetto intralci il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

61. Cosa si può fare nel caso di malattia protratta nel tempo quale “mezzo elusivo”?

Si possono solo disporre i controlli ordinari.

62. Il membro di RSU senza GP non può entrare neppure per svolgere attività sindacale?

Il membro di RSA/RSU sprovvisto di GP si ritiene che non possa accedere ai locali dove si svolge l'attività lavorativa, nemmeno per attività connesse alla sua figura di rappresentante sindacale.

63. Se un dipendente in maniera volontaria comunichi la data di scadenza del proprio certificato, è possibile predisporre uno scadenziario e bypassare per quel dipendente i controlli giornalieri?

Come espressamente previsto dalla normativa (art. 13, comma 5, DPCM 17 giugno 2021, come modificato dal DPCM 12 ottobre 2021), il datore di lavoro non può trattare i dati del dipendente connessi all'attività di verifica del GP, se non ai fini espressamente previsti (mancata esibizione/possesso, invalidità). Il Garante (Parere n. 363 dell'11 ottobre 2021) ha stabilito che debbono essere trattati esclusivamente i dati necessari all'attività di verifica delle certificazioni verdi, e che tale attività non deve comportare la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma. Ne consegue che qualunque trattamento di tali dati risulterebbe illegittimo, in quanto mancherebbe la base giuridica che lo giustificerebbe. Né la base giuridica che renderebbe lecito il trattamento potrebbe rinvenirsi nella volontà del lavoratore, considerato che nel rapporto di lavoro il consenso al trattamento non viene considerato una valida base giuridica al trattamento, in ragione della posizione di soggezione in cui versa il lavoratore (Opinion 2/2017 WP). Il datore di lavoro, pertanto, non deve registrare, né trattare in alcun modo, una simile comunicazione eventualmente fornita dal lavoratore.

64. Qualora il lavoratore rilasci una dichiarazione iniziale che non provvederà ad ottenere un GP valido, definitivo o temporaneo per tamponi, per tutta la durata di applicazione del DL, è esentato da ulteriori obblighi di comunicazione verso la società? In tal caso la società potrà richiedere una sua presenza fisica giornaliera per verificare l'assenza del GP?

Nel caso in cui il lavoratore, anche ai sensi del comma 6, art. 3, D.L. n. 127/2021, comunichi preventivamente al datore di lavoro

che non sarà munito di GP sino a tutto il 31.12.2021 il medesimo sarà considerato assente ingiustificato, senza il diritto alla retribuzione e a qualsiasi altro compenso o emolumento comunque denominato, per tutto il periodo indicato, senza necessità di richiedere la sua presenza quotidiana in ufficio.

65. In caso di comunicazione del dipendente relativa alla mancanza di GP (sia essa a copertura dell'intero periodo o sporadica) è possibile procedere alla sostituzione del dipendente stesso? Se sì, con quale orizzonte temporale? Solo quello comunicato dal dipendente, anche quando questi appartengano a categorie specifiche (conduttori di centrale termica, operatori di impianti biologici di trattamento acque, etc.) le cui competenze tecniche non sono diffuse tra il resto del personale?

L'espressa facoltà di sospendere il lavoratore assente per oltre cinque giorni e procedere ad una assunzione a tempo determinato in sostituzione di complessivi 20 giorni è prevista dal comma 7, art. 3, d.l. n. 127/21 solo per le imprese con meno di 15 dipendenti; negli altri casi, dunque, si applicano le previsioni (ed i limiti) contenute nel d.lgs. n. 81/2015 e nel Ccnl di riferimento tanto per le assunzioni con contratto a tempo determinato, quanto per quelle in somministrazione. Pertanto, in caso di personale non munito di GP che abbia comunicato che non lo sarà per un tempo prestabilito, il datore di lavoro potrà procedere all'assunzione a tempo determinato di altri lavoratori in sostituzione di quelli assenti (ciò a prescindere dal tipo di mansioni svolte dal lavoratore).

66. Nel caso in cui un dipendente non verificato durante i controlli a campione venga scoperto sprovvisto di GP da un altro ente (es. la mensa), tale identificazione è sufficiente per allontanarlo anche dal lavoro, anche se il soggetto che ha effettuato il controllo non è il datore di lavoro?

Il lavoratore che non sia in possesso del GP durante la prestazione lavorativa deve essere allontanato dal luogo di lavoro dal datore di lavoro o da suoi incaricati formali; il personale addetto al controllo in mensa, se non formalmente incaricato dal datore di lavoro ai sensi del d.l. n.127/2021, potrà dare comunicazione di quanto accertato al datore di lavoro (o suo formale incaricato) che procederà all'allontanamento del Lavoratore senza GP (ciò potrà anche essere oggetto di pattuizione tra il datore di lavoro e gli

addetti alla mensa). In ogni caso il Lavoratore non potrà accedere alla mensa.

67. Se l'azienda ha meno di 15 dipendenti, può sostituire i lavoratori assenti per mancanza di GP solo per 20 gg?

L'azienda con meno di 15 dipendenti può procedere all'assunzione a tempo determinato per sostituzione, di cui al comma 7 dell'art. 3 d.l.n. 127/2021, per dieci giorni rinnovabili, per una sola volta, per altri dieci (e, comunque, non oltre il 31.12.2021). Successivamente, potrà procedere nei limiti di quanto stabilito dal d.lgs. 81/2015 e ss. modifiche e dal Ccnl in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e/o di somministrazione.

68. Relativamente ai lavoratori che prestano servizio in orari notturni (es. autisti che, tra l'altro, hanno orari di partenza diversi fra loro), come può essere verificata la validità del GP?

Se i turnisti accedono, anche nel turno notturno, alla sede dell'impresa e ivi è previsto personale di vigilanza, quest'ultimo potrà essere incaricato ai sensi del d.l. 127/2021 e potrà controllare i Lavoratori. Potrà, diversamente, essere incaricato un capo turno che controllerà gli altri lavoratori. In ogni caso, con il DPCM del 12.10.2021 (in vigore dal 14.10.2021 e che sul punto ha modificato il precedente DPCM del 17.6.2021) è stata introdotta una nuova modalità di controllo del GP mediante la consultazione del Portale Istituzionale INPS, integrato con la Piattaforma nazionale – DGC (Green pass50+), che consente di effettuare controlli da remoto per il solo personale, però, che sia effettivamente in servizio e che acceda effettivamente nel luogo di lavoro; non può dunque essere controllato il personale assente a vario titolo (es. malattie, ferie ed altro) ed in smart working (sul punto per maggiore approfondimento si rinvia al messaggio Inps n. 3589 del 21.10.2021). Il lavoratore che dovesse risultare non in possesso di un green pass valido potrà chiedere una nuova verifica al momento dell'accesso al luogo di lavoro tramite la sempre valida applicazione Verifica C19.

69. Quali obblighi permangono circa la garanzia di pubblico servizio? Sono teoricamente possibili assenze (per mancanza green pass) anche ingenti e a "singhiozzo", con evidente impossibilità per l'azienda di organizzarsi, essendo del tutto imprevedibili. Si può rifiutare tale prestazione in un certo senso occasionale?

Ci sono delle azioni che il datore di lavoro può mettere in atto poter garantire la sua presenza in servizio?

Il D.L. 139/2021 ha introdotto l'art. 9 – octies al d.l. n. 52/2021 prevedendo che in caso di richiesta del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a comunicare al datore di lavoro, con un congruo anticipo (tale è stato ritenuto quello di 48 ore prima, ad esempio per il settore pubblico), se sono o meno in possesso del GP. Dunque, il datore di lavoro può chiedere, anche per un certo arco temporale o per settori di attività, di conoscere anticipatamente se i propri Lavoratori saranno muniti di GP e per quanto tempo. Ciò consentirà una più efficace organizzazione del lavoro e consentirà di prevedere eventuali perduranti assenze anche al fine di stabilire, eventualmente, assunzione di personale in sostituzione. Nel caso di servizio esercitato dalla Pubblica Amministrazione il DPCM del 12.10.2021 ha espressamente previsto che se dalle comunicazioni dei lavoratori appena citate si dovesse rilevare una interruzione di servizio essenziale, il datore di lavoro può attivare convenzioni tra enti o adottare altre misure di riorganizzazione interna compresa la mobilità tra uffici ed aree.

70. Un eventuale protocollo va siglato anche con le OOSS?

Il datore di lavoro nell'adottare le modalità operative di attuazione dei controlli, di cui al comma 5 dell'art. 9 septies d.l.N. 52/2021, non è tenuto a coinvolgere le OO.SS., anche se nulla impedisce che proceda in tal senso.

71. Rimangono in vigore i protocolli siglati con le OO.SS nel 2020 e nel 2021?

Sì, i Protocolli indicati restano in vigore; l'obbligo di possesso ed esibizione del GP è una misura aggiuntiva alle altre di contenimento della diffusione del virus che non esonera i datori di lavoro dal predisporre ed attuare le misure di contenimento già stabilite dalle autorità sanitarie e dai Protocolli d'intesa stipulati con le OO.SS. Tale principio è stato ribadito anche dai recenti DPCM del 12.10.2021.

72. I controlli a campione devono essere a sorpresa o possono essere programmati preannunciandoli ai dipendenti coinvolti?

I controlli a campione non dovrebbero essere previamente comunicati ai Lavoratori onde evitare l'elusione della normativa

sugli stessi; al fine di evitare strumentalizzazioni, inoltre, è preferibile che siano effettuati secondo criteri oggettivi ed a rotazione così da assicurare, nel tempo, il controllo su tutto il personale; inoltre, i controlli, comunque effettuati, è preferibile siano svolti nella prima parte della giornata lavorativa.

73. Qual è la percentuale che può ritenersi sostenibile, sotto un profilo di esenzione da responsabilità legale, a garanzia dell'effettività e validità dello strumento di misurazione stesso? La percentuale del 30% si riferisce ai lavoratori presenti o della forza lavoro? per sede o totale?

Nel settore privato non è prevista una percentuale minima dei controlli cd. a campione, mentre per il settore pubblico con le ultime FAQ il Governo ha fissato la percentuale del 20%, come quella minima di controllo quotidiano a campione da effettuarsi sul personale in servizio. Si tratta di un parametro da poter prendere in considerazione anche per il settore privato, al di sotto del quale cercare di non andare nei controlli quotidiani effettuati anche se a campione.

74. Nel caso in cui si esegua un controllo a campione su un soggetto esterno (es. manutentore) e lo stesso non risulti in possesso di green pass, va fatta segnalazione al suo datore di lavoro che poi provvederà all'invio in Prefettura?

Nel caso in cui sia rinvenuto senza il possesso di GP un fornitore o altro soggetto che non operi alle dipendenze della società, si ritiene che debba darne tempestiva comunicazione anche al datore di lavoro dell'interessato (ove esistente) per gli adempimenti di competenza ed anche ai fini della comunicazione al Prefetto posto che è un onere che è stato posto a carico del datore di lavoro. In tale ultimo senso si è espresso anche il DPCM del 12.10.2021 seppur nel settore pubblico.

75. Nel caso di un gruppo di società è possibile procedere al conferimento dell'incarico da parte di una sola società del Gruppo che - sulla base di un contratto di servizio intercompany - opera in nome e per conto di tutte le società del gruppo operanti in Italia? O invece è sempre necessario che ciascun datore di lavoro conferisca l'incarico?

Pur essendo stato ribadito, anche dalle più recenti FAQ del Governo, che il ruolo dell'incaricato ai controlli non deve

necessariamente essere ricoperto da un dipendente dell'impresa, il datore di lavoro deve comunque effettuare una nomina formale anche verso un soggetto esterno. Quindi, in caso di società appartenenti ad un medesimo Gruppo, sarebbe preferibile che ciascuna di essa nomini i propri incaricati, seppur dipendenti di altra società del gruppo.

76. Per la partecipazione alle sedute del CDA è obbligatorio il possesso del GP? Quanto all'Amministratore di una società, non essendo un rapporto di lavoro ma di immedesimazione organica quello che lo lega alla Società, è sostenibile ritenere che la norma relativa ai lavoratori possa avere una interpretazione estensiva?

In tutti i casi in cui qualsiasi persona acceda ad un luogo di lavoro per svolgere una prestazione lavorativa, a qualsiasi titolo, dovrà essere munito di GP; pertanto, anche l'Amministratore Delegato di un CdA, così come gli altri membri dello stesso, per la partecipazione alle riunioni del CdA e, comunque, per svolgere il loro incarico dovranno essere muniti di GP.

77. Stante la sospensione del lavoratore non munito di GP e l'attribuzione della sua funzione ad altro lavoratore idoneo, al termine del periodo di sospensione, la funzione medesima deve essere riattribuita al lavoratore sostituito?

Come disposto dall'art. 9 septies, L. 87/2021, per le aziende con meno di 15 dipendenti, il datore di lavoro dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata può sostituire il lavoratore che continua ad essere sprovvisto della certificazione verde per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, che non può essere superiore a 10 giorni rinnovabili una sola volta e comunque non oltre la data del 31.12.2021.

Peraltro, come disposto nelle FAQ della Presidenza del Consiglio, i contratti di lavoro stipulati per sostituire i lavoratori sprovvisti di green pass sono soggetti alla disciplina generale del contratto a tempo determinato e in particolare a quanto previsto degli artt. 19 ss. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche ed integrazioni.

Per le aziende con più di 15 dipendenti, la sostituzione del lavoratore privo di certificazione verde sarà sempre possibile con contratto a termine, con l'unico rilievo che al momento del rientro del lavoratore sospeso (laddove il datore di lavoro non può rifiutarsi di far rientrare in servizio il lavoratore allorché lo stesso

sia in possesso della certificazione verde) potrebbe essere ancora in corso il rapporto di lavoro a termine, con la conseguenza che il datore di lavoro dovrà sopportare il costo di due risorse addette alla medesima attività.

78. Il dipendente matura comunque ferie, permessi e TFR? Si può sopperire all'assenza ingiustificata facendo scalare ferie e rol?

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, anche di natura previdenziale, a carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario previsto per le giornate di lavoro non prestate. Inoltre, i giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio.

79. Quali sono le modalità di contestazione dell'assenza ingiustificata al lavoratore privo del GP. Può essere sottoposto a sanzione disciplinare?

Qualora il lavoratore subordinato non risulti in possesso della certificazione, ovvero non sia in grado di esibirla, le conseguenze sono differenti a seconda delle dimensioni aziendali: a) quanto alle aziende che occupano più di 15 dipendenti, si verificherà l'assenza ingiustificata con sospensione della retribuzione e di qualsiasi altro compenso comunque denominato, ma senza conseguenze disciplinari; b) quanto alle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro potrà sostituire il lavoratore con altro dipendente, assunto a tempo determinato, e allo stesso tempo sospendere il lavoratore senza certificazione verde per una durata che corrisponde a quella del contratto di lavoro del sostituto, ma per un periodo non superiore a dieci giorni, che può essere rinnovato per ulteriori dieci giorni per una sola volta, comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Fermo quanto sopra, gli addetti ai controlli sono tenuti all'accertamento e alla contestazione delle violazioni. Possono poi essere applicate anche le sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti collettivi di settore.

80. Cosa succede in caso di malattia del lavoratore privo di green pass?

Se la malattia è antecedente alla data del 15 ottobre 2021 (termine di inizio vigenza dell'obbligo del Green Pass nei luoghi di lavoro) e si è protratta oltre tale data, prevale lo stato di malattia in quanto

la qualificazione ex lege quale assenza ingiustificata non può sostituirsi ad una precedente causa di sospensione anch'essa prevista per legge.

Qualora, invece, la malattia è iniziata successivamente alla data del 15 ottobre e il lavoratore non dimostra di essere in possesso della certificazione verde, prevale l'assenza ingiustificata e, conseguentemente, il lavoratore non avrà diritto al trattamento economico di malattia.

81. Se, a causa di assenze ingiustificate diffuse in certe aree produttive, è impossibile la produzione per l'intera giornata, è possibile accedere alla cassa integrazione per il resto del personale munito di green pass?

Si. Al riguardo si precisa che qualora nel caso di lavoratori già sospesi a zero ore antecedentemente alla data del 15 ottobre 2021, gli stessi continuano ad essere sospesi in CIG anche in data successiva. Quanto ai lavoratori sospesi a zero ore a decorrere dal 15 ottobre 2021, gli stessi sono considerati assenti in CIG.



GREEN PASS:

RACCOLTA SCARICABILE DI NORMATIVA, PRASSI APPLICATIVE, FAQ GOVERNATIVE E GIURISPRUDENZA

Normativa

L. 52 del 22.04.2021: “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.

Legge 17.06.2021, n. 87: “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.

D.L. 105 del 23.07.2021: “Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”.

D.L. 111 del 6.08.2021: “Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”.

D.L. 122 del 10.09.2021: “Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale”.

Legge 16.09.2021, n. 126: “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”.

D.L. 127 del 21.09.2021: “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”.

Legge n 24 settembre 2021, n. 133: “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, recante misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle

attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”.

D.L. 139 dell’8.10.2021: “Disposizioni urgenti per l’accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l’organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali”.

DPCM 17 giugno 2021: “Disposizioni attuative dell’articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante «Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell’epidemia da COVID-19”

Decreto del PDCM del 23.09.2021: “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”.

Decreto del PDCM- Dipartimento della Funzione Pubblica dell’8.10.2021: “Modalità’ organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”.

DPCM 12.10.2021: “Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 giugno 2021, recante «Disposizioni attuative dell’articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell’epidemia da COVID-19”».

DPCM 12.10.2021: “Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l’applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale”.

Prassi

FAQ Governo sull’impiego della certificazione verde.

FAQ 12 ottobre 2021, sui Dpcm firmati dal Presidente Draghi.

FAQ 13 ottobre 2021 - Green pass e ritorno in ufficio, le Faq per la Pubblica amministrazione

Circolare Ministero dell’Interno del 10.08.2021: “Disposizioni in materia di verifica delle certificazioni verdi Covid 19”.

Circolare del Ministero della Salute del 23.09.2021: “Equivalenza di vaccini anti SARS-CoV-2/COVID somministrati all'estero”. Circolare Ministero della Salute del 25.09.2021: “Proroga della validità delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione antiCOVID-19”.

Circolare Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili e del Ministero della Salute del 14.10.2021: “Chiarimenti sulle vigenti disposizioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nel settore dei trasporti”.

Parere GPDP n. 360 del 31.08.2021, in merito a: “Misure recanti modifiche ed integrazioni alle disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" - 31 agosto 2021”.

Parere GPDP n. 363 dell'11.10.2021, in merito a: “Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 giugno 2021, recante «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, "Misure urgenti per la Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”.

Opinion n. 2 dell'8.06.2017 sul trattamento dei dati sul posto di lavoro.

Giurisprudenza

Sentenze TAR Lazio nn. 4531 e 4532 del 2.09.2021

Sentenza TAR Friuli n. 261 del 10.09.2021

Sentenza TAR Lazio n. 5705 del 20.10.2021

STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101 Email: segreteria@mmba.it

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web www.mmba.it - linkedIn MMBA – Maresca, Morrigo, Boccia & Associati