



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.

Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351

Mail labour@labourconsulting.com

Pec labourconsulting@legalmail.it

Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 2 dicembre 2021.

Oggetto: Green Pass obbligatori nei luoghi di lavoro AGGIORNAMENTO – Legge 19.11.2021 n. 165 e Super Green Pass – D.L 26.11.2021, n. 172.

Spett.li Clienti,

dopo le ns. NL 45 e 48 2021 riguardanti il Green Pass nei luoghi di lavoro, sono giunte alcune correzioni ed integrazioni alla precedente disciplina, in sede di conversione del DL 127/2021 in Legge 165/2021 (in vigore dal 20.11.2021).

Tra le novità principali, si rileva la semplificazione della procedura di controllo del green pass, che può ora avvenire, anche attraverso la consegna dello stesso certificato al datore di lavoro.

Al comma 5 dell'art. 3 , si prevede infatti che: *«Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono 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»*

Si tratta di una facoltà del lavoratore e non di un obbligo. La raccolta dei dati “particolari” andrà necessariamente gestita nell’ambito della disciplina in materia di privacy aggiornando l’informativa dei lavoratori, il protocollo interno per la conservazione e sicurezza dei dati raccolti e, se registrati su supporto informatico, le misure adottate per evitare che un attacco informatico possa comportare la perdita del dato o la raccolta dello stesso.

A tal fine, si invitano le aziende che fossero interessate ad adottare tale semplificazione in caso di specifica richiesta in tal senso da parte dei lavoratori, a definire preventivamente con i propri consulenti in materia di GDPR privacy, i necessari preventivi adempimenti.

Circa le criticità legate alla raccolta dei green pass, si è espresso il Garante della Privacy. Questi ha infatti indirizzato una nota al Parlamento ed al Governo, durante la fase di conversione del DL 127 nella Legge 165, evidenziando alcune criticità legate al trattamento e conservazione del dato. Nello specifico con nota del 11.11.2021 si legge (estratto in sintesi): *“la prevista legittimazione della conservazione (di copia) delle certificazioni verdi contrasta con il Considerando 48 del Regolamento (UE) 2021/953 il quale, nel sancire un quadro di garanzie omogenee, anche sotto il profilo della protezione dati, per l'utilizzo delle certificazioni verdi in ambito europeo, dispone che “Laddove il certificato venga utilizzato per scopi non medici, i dati personali ai quali viene effettuato l'accesso durante il processo di verifica non devono essere conservati, secondo le disposizioni del presente regolamento”. “Tale divieto è funzionale, essenzialmente, a garantire la riservatezza non solo dei dati sulla condizione clinica del soggetto (in relazione alle certificazioni da avvenuta guarigione), ma anche delle scelte da ciascuno compiute in ordine alla profilassi vaccinale.”*

“Né, del resto, la prevista facoltà di conservazione del green pass può ritenersi legittima sulla base di un presunto consenso implicito del lavoratore che la consegna, ritenendo il diritto sottesovi pienamente disponibile. 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 Reg. UE 2016/679).

Naturalmente, poi, la conservazione dei certificati imporrebbe l'adozione, da parte datoriale, di misure tecniche e organizzative adeguate al grado di rischio connesso al trattamento, con un non trascurabile incremento degli oneri (anche per la finanza pubblica, relativamente al settore pubblico)."

L'apparente semplificazione, nobile negli intenti, è tuttavia foriera di alcuni rischi che si consiglia quindi di valutare attentamente e preventivamente alla raccolta dei green pass, con il proprio consulente della privacy.

Altri chiarimenti intervenuti con la conversione in legge del DL 127/2021

Somministrazione: confermato e chiarito che per i lavoratori in somministrazione, la verifica del rispetto dell'obbligo del green pass per accedere ai luoghi di lavoro compete all'utilizzatore; è onere del somministratore informare i lavoratori della sussistenza delle suddette prescrizioni (l'agenzia potrà comunque gestire detti controlli presso le proprie sedi e, si ritiene, verificarne il possesso in fase pre-assuntiva).

Sospensione dal lavoro nelle piccole aziende. Nelle aziende con meno di quindici dipendenti, il periodo di 10 giorni nel quale il datore di lavoro può sospendere il lavoratore (dopo cinque giorni di assenza ingiustificata) sono da intendersi come "giorni lavorativi".

Scadenza del GP / certificazione verde Covid 19 durante l'orario di lavoro. I lavoratori dipendenti - pubblici e privati - che incorrano nella scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 durante la prestazione lavorativa non saranno sanzionati e potranno permanere al lavoro per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.

CAMPAGNE DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SULLA VACCINAZIONE ANTISARS-COV-2 NEI LUOGHI DI LAVORO.

Al fine di garantire il più elevato livello di copertura vaccinale e al fine di proteggere, in modo specifico, i soggetti a rischio, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i datori di lavoro pubblici e privati possono promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione anti-SARS-CoV-2. Le campagne di informazione sono dirette alla tutela della salute dei dipendenti e al contrasto e al contenimento della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro. Per tali finalità i datori di lavoro si avvalgono del medico competente nominato ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.

SUPER GREEN PASS – D.L 26.11.2021, n. 172 e altre misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.

Significative le novità introdotte con l'obiettivo di contenere l'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali. Sotto una sintesi per la parte che si ritiene di maggior interesse per i datori di lavoro.

Super Green Pass. Dal 6 dicembre e fino al 15 gennaio anche in zona bianca per accedere a spettacoli, eventi sportivi, ristorazione al chiuso, feste, discoteche e cerimonie pubbliche si dovrà avere il green pass "rafforzato", cioè un green pass conseguente ad avvenuta vaccinazione o a guarigione dopo aver contratto il virus. Il nuovo Certificato verde serve anche per accedere ad attività che altrimenti sarebbero oggetto di restrizioni in zona gialla nei suddetti ambiti. In caso di passaggio in zona arancione, le restrizioni e le limitazioni non scattano, ma i soli detentori del Green Pass rafforzato potranno accedere alle attività succitate.

Chi possiede già un green pass per vaccinazione o guarigione non deve scaricare una nuova Certificazione. Sarà l'App VerificaC19 a riconoscerne la validità.

L'obbligo di Green Pass (anche non rafforzato cioè da tampone) viene esteso a ulteriori settori: alberghi; spogliatoi per l'attività sportiva; servizi di trasporto ferroviario regionale e interregionale; servizi di trasporto pubblico locale.

Durata del Green Pass. la durata di validità del Green Pass viene ridotta dagli attuali 12 a 9 mesi.

Obbligo vaccinale e terza dose. Il decreto legge prevede di estendere l'obbligo vaccinale alla terza dose oltre che per il personale sanitario e per gli addetti alle RSA (anche non sanitario), a decorrere dal 15 dicembre prossimo.

Viene, infine, esteso l'obbligo vaccinale dal 15 dicembre per svolgere attività lavorativa a: personale amministrativo della sanità, docenti e personale amministrativo della scuola/servizi educativi per l'infanzia ed enti di formazione professionale, militari, forze di polizia (compresa la polizia penitenziaria), personale del soccorso pubblico.

Si ricorda che per il personale sanitario sono previste le seguenti novità in tema di obbligo vaccinale (fonte Federfarma):

- A far data dal 15 dicembre 2021, l'adempimento dell'obbligo vaccinale previsto per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 comprende sia il ciclo vaccinale primario che la somministrazione della successiva dose di richiamo.
- La competenza in ordine all'accertamento dell'obbligo vaccinale è stata trasferita dalle Aziende sanitarie agli Ordini professionali.
- Non è più consentito il demansionamento del soggetto inadempiente all'obbligo vaccinale ma la sua attività lavorativa è immediatamente sospesa a seguito della comunicazione dell'accertamento da parte dell'Ordine. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.
- La sospensione conseguente all'inadempiente dell'obbligo vaccinale è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato all'Ordine territoriale competente e, per il personale che abbia un rapporto di lavoro dipendente, anche al datore di lavoro, del completamento del ciclo vaccinale primario e, per i farmacisti che hanno completato il ciclo vaccinale primario, della somministrazione della dose di richiamo e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.
- Il datore di lavoro verifica l'ottemperanza alla sospensione e, in caso di omessa verifica, si applicano le relative sanzioni.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp
