



Obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro

Le novità previste dalla legge n. 165/2021 di
conversione del DL n. 127/2021

Nota di Aggiornamento

22 novembre 2021



Sommario

1. Premessa	2
2. Consegna della copia del <i>green pass</i> al datore di lavoro	2
3. Ulteriori novità	4

1. Premessa

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la **legge n. 165/2021 di conversione del DL n. 127/2021**, recante l'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19, c.d. *green pass*, per l'accesso ai luoghi di lavoro (per maggiori informazioni, v. [Nota di aggiornamento 27 settembre 2021: "L'estensione del Green pass al lavoro privato. Commento al Decreto legge DL 21 settembre 2021, n. 127"](#); [Nota di aggiornamento 15 ottobre 2021: "DPCM 12 ottobre 2021. Novità sulle modalità di controllo dei green pass"](#)).

La legge, in vigore dal **21 novembre 2021**, ha confermato l'impianto del sistema introdotto dal DL n. 127, apportandovi alcune puntuali modifiche volte a semplificarne e chiarirne l'operatività.

Di seguito, le principali novità introdotte in sede di conversione.

2. Consegna della copia del *green pass* al datore di lavoro

La legge di conversione del DL n. 127 ha introdotto la **possibilità dei lavoratori di richiedere di consegnare al datore di lavoro la copia del proprio *green pass***, in modo da essere esonerati dai controlli, per tutta la durata della validità della relativa certificazione (art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021). Tale previsione recepisce una proposta di Confindustria, volta a semplificare e razionalizzare le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.

Sul piano sistematico, la nuova norma non compromette né l'obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro, né la sua finalità di sanità pubblica, né le prerogative organizzative del datore di lavoro inerenti alle modalità di svolgimento dei controlli e al meccanismo della comunicazione preventiva del mancato possesso della certificazione.

Quanto al **sistema *green pass***, infatti, la nuova misura collega alla consegna volontaria del certificato l'esonero non già dal possesso della certificazione verde COVID-19, ma dalle verifiche continuative/periodiche da parte del proprio datore di lavoro.

Sotto il **profilo epidemiologico**, poi, si ritiene che, nel contesto lavoristico, l'esenzione dai controlli durante il periodo di validità del *green pass* non presenti rischi legati all'impossibilità di rilevare la perdita sopravvenuta della validità della certificazione; infatti, in virtù del dovere di correttezza, il lavoratore è tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro ogni variazione della validità del certificato volontariamente consegnato (peraltro, occorre considerare che, se la perdita della validità di un *green pass* derivasse dal contagio del COVID-19, salvo l'obbligo del lavoratore di informare il datore di lavoro ai sensi del Protocollo di sicurezza anti contagio, il datore di lavoro riceverebbe la corrispondente certificazione di malattia e al lavoratore non sarebbe, pertanto, consentito l'accesso al luogo di lavoro).

In merito alle **prerogative organizzative del datore di lavoro**, si ritiene, in primo luogo, che la richiesta di consegna del *green pass* non impatti *tout court* sul sistema di controllo nel frattempo implementato per l'accesso ai luoghi di lavoro. Infatti, la nuova norma lascia impregiudicata la discrezionalità del datore di lavoro nella definizione delle modalità di svolgimento delle verifiche *ex art. 9-*septies*, co. 5, primo periodo del DL n. 52/2021*. Pertanto, considerato che l'esonero dalle verifiche - conseguente alla consegna del *green*

pass - risponde a esigenze di semplificazione e razionalizzazione dei controlli e che la richiesta di esenzione è definita in termini di facoltà (*i lavoratori possono richiedere di consegnare*), l'implementazione della consegna del *green pass* - a seguito di richiesta dei lavoratori - deve considerarsi comunque rimessa alla decisione del datore di lavoro, al quale, infatti, competono le scelte in ordine al sistema e alle modalità di controllo e, quindi, anche quelle in ordine all'attuazione delle relative semplificazioni.

Quanto, poi, al meccanismo della comunicazione preventiva, si evidenzia che essendo la consegna della certificazione libera e volontaria per il lavoratore e avendo i *green pass* scadenza diversa (a prescindere dalla loro volontaria consegna), il **datore di lavoro continua a essere legittimato a richiedere ai lavoratori di comunicare preventivamente il mancato possesso di un certificato valido** ai sensi dell'art. 9-*octies* del DL n. 52/2021.

Più in generale, poi, la nuova norma **supera ex lege la questione dello squilibrio tra le posizioni del datore di lavoro e del lavoratore** che, ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali, impediva ai datori di lavoro di ricevere la certificazione consegnata volontariamente dal lavoratore. Come anticipato, è la stessa legge ad associare alla consegna del *green pass* l'esonero dalle verifiche per il lavoratore interessato, rimettendo peraltro alla libertà dello stesso la scelta di avvalersene o meno, senza quindi alcun pregiudizio per la propria autodeterminazione e la riservatezza delle informazioni che lo riguardano. Ne consegue che, in virtù dell'abilitazione normativa alla consegna della certificazione verde COVID-19, **il datore di lavoro è legittimato a riceverla e a conservarla, nonché ad accedere e a utilizzare la relativa data di scadenza, al fine di esonerare, per tutta la durata, il lavoratore intestatario dai controlli continuativi/periodici.**

Inoltre, l'esonero è destinato a operare in base a ogni tipologia di *green pass*, ben potendo il lavoratore con certificazione di tampone negativo avvalersi, nel periodo di validità, del nuovo esonero dalle verifiche, con conseguente conferma della sostanziale equivalenza ai fini di legge - e, nello specifico ai fini dell'esonero dai controlli - delle varie categorie di *green pass*, in linea con quanto previsto dal Regolamento Ue n. 953/2021 sull'utilizzo delle certificazioni verdi COVID-19 in ambito Ue (v. Considerando n. 20 "*Il rilascio dei certificati ... non dovrebbe dar luogo a una discriminazione sulla base del possesso di una categoria specifica di certificato*").

Quanto all'**operatività della nuova norma**, come anticipato, spetta al datore di lavoro la decisione in ordine all'esonero dalle verifiche. A tal fine, si segnalano alcuni elementi da considerare in vista dell'eventuale implementazione della consegna dei *green pass* da parte dei lavoratori:

- informare i lavoratori della facoltà loro riconosciuta dall'art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021 e delle modalità per avvalersene, evidenziando di segnalare tempestivamente al datore di lavoro qualsiasi variazione della validità del proprio *green pass*. Tale informativa costituisce parte integrante e sostanziale della procedura aziendale sui controlli *green pass*;
- prevedere la modalità di consegna delle certificazioni verdi COVID-19, individuando con atto formale i soggetti incaricati e riceverli e a controllarli. Si ritiene, infatti, che, a seguito della ricezione della copia del *green pass*, il soggetto incaricato debba comunque

effettuare un controllo *una tantum* (mediante la App VerificaC19) per accertarsi della autenticità, della validità e dell'integrità della certificazione ricevuta;

- sotto il profilo della protezione di dati personali: **i)** integrare l'informativa privacy, fornendo le informazioni in ordine alla comunicazione, alla custodia e alla consultazione del *green pass* (*ex multis*, finalità del trattamento: esonero del lavoratore intestatario della certificazione dalle verifiche continuative/periodiche previste dalla procedura aziendale; base giuridica: consenso del lavoratore ai sensi art. 9-*septies*, co. 5, terzo periodo del DL n. 52/2021; revocabilità in qualsiasi momento del consenso; facoltatività del conferimento dei dati; *retention*: salvo revoca da parte del lavoratore, fino alla scadenza dell'obbligo di *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro); **ii)** applicare alla consegna e alla conservazione (e alla successiva distruzione) delle copie delle certificazioni verdi COVID-19 le misure tecniche e organizzative adottate per la trasmissione e la conservazione dei c.d. dati sensibili (es. certificati medici).
- limitare ai lavoratori che non consegnano copia del *green pass* l'esecuzione dei controlli ai sensi della procedura aziendale e attraverso gli strumenti di controllo prescelti (es. App VerificaC19; Portale istituzionale INPS; sistemi integrati).

3. Ulteriori novità

La legge di conversione del DL n. 127/2021 è intervenuta anche sui seguenti temi:

- **ambito di applicazione:** l'obbligo di possesso del *green pass* per l'accesso ai luoghi di lavoro è stato espressamente esteso anche a coloro che vi accedono in qualità di discenti (art. 9-*septies*, co. 2 del DL n. 52/2021);
- **lavoratori in somministrazione:** la verifica del possesso del *green pass* per i lavoratori in somministrazione **è stata espressamente posta a carico dell'utilizzatore**. A carico del somministratore, invece, è stato posto **l'onere di informare i lavoratori** circa la sussistenza dell'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19 per l'accesso ai luoghi di lavoro (art. 9-*septies*, co. 4 del DL n. 52/2021);
- **sospensione dei lavoratori sprovvisti di *green pass* nelle imprese con meno di 15 dipendenti:** è stato precisato che la **durata massima** del periodo di sospensione e della corrispondente durata dei contratti di lavoro stipulati per la sostituzione è di **10 giorni lavorativi**. Mentre, quanto al rinnovo di tali contratti di lavoro, esso **diviene liberamente consentito fino al 31 dicembre 2021**, senza più il previgente limite di un solo rinnovo. Inoltre, con riferimento al lavoratore sospeso, è stato espressamente previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'assenza di conseguenze disciplinari nei suoi confronti (art. 9-*septies*, co. 7 del DL n. 52/2021);
- **scadenza della validità del *green pass* in corso di prestazione lavorativa:** in linea con quanto già anticipato in una FAQ governativa (FAQ n. 12), è stato previsto che la scadenza della validità del *green pass* in corso di prestazione lavorativa non comporta l'applicazione né delle sanzioni disciplinari (*ex art.* 9-*septies*, co. 8 del DL n. 52/2021), né della sanzione amministrativa pecuniaria (*ex art.* 9-*septies*, co. 9 del DL n. 52/2021) e che, quindi, il lavoratore con *green pass* scaduto può restare sul luogo di lavoro per il tempo necessario a portare a termine il turno (art. 9-*novies* del DL n. 52/2021). Sul punto, occorre precisare che, essendo l'obbligo di *green pass* disposto dalla legge "ai fini

*dell'accesso nel luogo di lavoro", per evitare le sanzioni, il lavoratore trovato sprovvisto di certificazione in corso di validità all'interno del luogo di lavoro dovrà dimostrare - esibendo la data e l'ora di scadenza della propria certificazione - che, al momento dell'accesso, era in possesso di un *green pass* valido;*

- **campagne di informazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione:** è stato previsto che, al fine di garantire il più elevato livello di copertura vaccinale, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i datori di lavoro possono promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione anti-SARS-CoV-2. Per tali campagne, dirette alla tutela della salute dei lavoratori e al contrasto e al contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, i datori di lavoro si avvalgono del medico competente.