

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 7/2021 del 3 ottobre 2021

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

DAL 15 OTTOBRE IN VIGORE L'OBBLIGO DEL CERTIFICATO VERDE (CD. "GREEN PASS") IN TUTTI GLI AMBIENTI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI: ULTERIORI INDICAZIONI

PREMESSA

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21.9.2021 è stato pubblicato il decreto legge 21.9.2021 n. 127 recante *"Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro privato e pubblico mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19"* scorso mercoledì 22 settembre, è entrato in vigore il decreto legge n. 127/2021 che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro

privato e pubblico mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19. Con la nostra precedente circolare 6/2021 abbiamo fornito le prime indicazioni in materia.

Con la presente circolare si forniscono i facsimili per:

- incaricare uno o più collaboratori per lo svolgimento dell'attività di controllo, da eseguirsi esclusivamente con la app "VerificaC19")
- fornire una idonea informativa ai dipendenti e a tutti coloro che accedono agli ambienti di lavoro del datore di lavoro per svolgervi una attività lavorativa
- fornire una informativa completa sul trattamento dei dati derivante dalla verifica del certificato verde, ai sensi del GDPR.

OBBLIGO DI VERIFICA

Si ribadisce che tutti i datori di lavoro privati debbano assicurare il rispetto delle prescrizioni del DL 127/2021, procedendo alla verifica del certificato verde nei confronti di tutti i lavoratori e di tutti coloro che, anche in forza di contratti esterni (ad es. servizi di pulizia, mensa, manutenzione, trasporto, magazzinaggio, ecc.), accedono ai locali di lavoro, ivi compresi i professionisti ed i collaboratori esterni della società, nonché gli agenti e i rappresentanti di commercio.

Seguendo questa impostazione, anche il cliente di uno studio professionale che accede ai locali del professionista dovrà esibire il certificato verde, poiché l'accesso ai locali avviene per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

La verifica è necessaria anche nei confronti di coloro che svolgono attività di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro. Anche il professionista, il titolare, il socio o l'amministratore sono soggetti alla verifica del certificato verde per accedere al proprio posto di lavoro.

MODALITÀ DI VERIFICA

Entro il 15 ottobre 2021 si devono definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde. La norma prevede che il controllo possa essere effettuato anche a campione ma nulla vieta di fare, giornalmente o periodicamente, un controllo su tutti i soggetti interessati.

La verifica deve avvenire esclusivamente con la app VerificaC19 che si può scaricare:

a) per Android su

<https://play.google.com/store/apps/details?id=it.ministerodellasalute.verificaC19&hl=it&gl=US>

b) per IOS su

<https://apps.apple.com/it/app/verificac19/id1565800117>

Il datore di lavoro, nella qualità di titolare del trattamento, deve fornire un'informativa a tutti i soggetti interessati; si allega alla presente circolare una bozza della informativa sintetica e della informativa completa da rendere disponibile a tutti i soggetti interessati.

Il datore di lavoro, soggetto tenuto a svolgere i controlli, può delegare uno o più collaboratori (eventualmente gli stessi incaricati di verificare la temperatura corporea all'accesso degli ambienti di lavoro).

È consigliabile, ai fini di prova, tenere un registro delle verifiche effettuate, firmato dal soggetto incaricato del controllo. In questo caso, è essenziale non registrare altri dati diversi dalla data e dal nominativo della persona sottoposta a verifica.

Si ribadisce il divieto assoluto di registrare i dati della certificazione verde, oppure la sua scadenza (anche se motivata dalla necessità di evitare verifiche inutili e ripetitive a fronte di certificazioni con scadenza successiva alla data della verifica), sia in formato cartaceo che elettronico.

Anche la registrazione dell'esito della verifica sul registro che si può istituire al solo fine di provare l'avvenuta effettuazione della verifica stessa, pare a chi scrive un trattamento eccessivo del dato personale, che va evitato in quanto in contrasto con la tutela della riservatezza (del resto, se la verifica fornisce un esito negativo, il lavoratore verrebbe allontanato e risulterebbe assente ingiustificato, per cui un riscontro indiretto dell'esito della verifica lo si avrebbe già).

MANCANZA DELLA CERTIFICAZIONE

Nel caso in cui i lavoratori comunichino di non essere in possesso della certificazione verde o siano privi della stessa al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato-

Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

A parere di chi scrive, a prescindere dalla sospensione, è possibile assumere comunque in sostituzione dei lavoratori assenti ingiustificati, in quanto gli stessi hanno diritto alla conservazione del posto e possono, quindi, essere sostituiti da lavoratori assunti a termine per la loro sostituzione. Ovviamente, la durata del contratto a termine, eventualmente anche molto breve, dipenderà dal rientro del lavoratore sostituito, ad esempio nel caso in cui lo stesso risulti successivamente in possesso del certificato verde.

Nel caso in cui un lavoratore, al momento della verifica, risulti privo del certificato verde, non potrà accedere agli ambienti di lavoro né trattenervisi.

In questo caso, il lavoratore non si ritiene possa essere passibile di sanzione mentre dovrà essere sanzionato se acceda comunque agli ambienti di lavoro pur essendo privo del certificato.

Si potranno verificare situazioni "limite" nel caso in cui il lavoratore per avere la certificazione verde effettui un tampone, la cui durata sia di 48 ore (o di 72 ore in taluni casi) e possa trovarsi, quindi, in possesso della certificazione "a intermittenza", in funzione cioè della durata e della scadenza della certificazione, per cui nell'ambito di una programmazione lavorativa basata su turni o sul normale orario di lavoro, in taluni giorni programmati come lavorativi sia in possesso della certificazione e in altri no. In questo caso, il lavoratore si assenterà nei giorni in cui risulti privo di certificazione e sarà considerato assente ingiustificato ma non sanzionabile sul piano disciplinare, in quanto la mancanza di un obbligo vaccinale comporta che l'assenza ingiustificata sia frutto di una scelta legittima del lavoratore e della tempistica dei tamponi scelta dal lavoratore; questo anche nel caso in cui tale presenza intermittente possa costituire un danno o un forte disagio per l'organizzazione del datore di lavoro.

SANZIONI

Si ribadisce che l'accesso dei lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo del possesso della certificazione verde è punito con la sanzione da 600 a 1.500 euro, raddoppiata in caso di recidiva;

Ai datori di lavoro che non svolgessero le dovute verifiche secondo le prescrizioni, ovvero che non adottassero le misure organizzative per accertare il possesso da parte dei lavoratori della certificazione verde entro il 15 ottobre si applica una sanzione da 400 a 1.000 euro, raddoppiata in caso di recidiva;

Le sanzioni possono essere accertate dai tutti gli organi di controllo incaricati e sono irrogate dal Prefetto.

Il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare alcuna comunicazione agli organi di controllo in ordine alla effettuazione delle verifiche se non in caso di accertamento di una violazione all'obbligo di possesso ed esibizione del certificato verde.