

AGGIORNAMENTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI OBBLIGO DI GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO PRIVATI

Publicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 19 novembre 2021 n. 165 di conversione del Decreto Legge n. 127/2021 relativo, tra l'altro, all'utilizzo del Green pass nei luoghi di lavoro privati.

Le principali novità

✓ Consegna del Green pass al Datore di lavoro

- I lavoratori possono chiedere di consegnare al datore di lavoro copia del proprio Green pass.
- I lavoratori che consegnano il Green pass sono esonerati dai controlli da parte del datore di lavoro per tutta la durata di validità della Certificazione.
- Il Garante della Privacy ha evidenziato plurime criticità in riferimento a tale possibilità. Si attendono precisazioni.

✓ Scadenza del Green pass durante l'orario di lavoro

- Il Green pass deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di lavoro.
- In caso di scadenza della validità del Green pass in corso di prestazione lavorativa, il lavoratore non è soggetto né alla sanzione amministrativa, né alle eventuali sanzioni disciplinari.
- È consentita la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro «*esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro*».

✓ Lavoratori somministrati

- Il controllo del Green pass dei lavoratori somministrati deve essere effettuato solo dall'utilizzatore.
- Il somministratore dovrà informare i lavoratori delle disposizioni normative relative al Green pass.

✓ Sostituzione del lavoratore privo di Green pass

- Non viene modificata la normativa attinente alle aziende con più di 15 dipendenti.
- Diversamente, il datore di lavoro con meno di 15 dipendenti può sospendere e sostituire il dipendente privo di Green pass dopo cinque giorni di assenza, per la durata del contratto di sostituzione.
- Il contratto di sostituzione può avere la durata massima di 10 giorni «*lavorativi*» (non più, come in precedenza, 10 giorni c.d. «di calendario»).
- Il contratto di sostituzione può essere rinnovato più volte (non più, come in precedenza, una sola volta).
- Il lavoratore sospeso non subisce conseguenze disciplinari ed ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- Confermata la previsione secondo cui la durata del contratto di sostituzione non può eccedere il 31 dicembre 2021.

✓ Campagne di informazione

- I datori di lavoro possono promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione contro il c.d. Covid-19.
- È previsto che «*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*».
- A tal fine, i datori di lavoro si avvalgono del Medico competente.

Per ulteriori approfondimenti

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

Avv. Roberta Di Vieto roberta.di.vieto@studiopirola.com