

Green Pass

Gli adempimenti e la loro gestione nelle aziende





Avv. Davide Boffi

Avv. Luca De Menech

Webinar

12 Ottobre 2021

大成 DENTONS

Il quadro normativo in tema di Green Pass e le possibili soluzioni pratiche

Avv. Davide Boffi

Vaccinazione e Green Pass: la strada è segnata

Dove siamo:

- Decreto-Legge 1 Aprile 2021, n. 44: <u>obbligo vaccinale</u> per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario, nonché lavoratori impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie
- Decreto-Legge 22 Aprile 2021, 52: <u>obbligo di Green Pass</u> nei bar, ristoranti, musei, palestre, fiere, centri culturali, concorsi pubblici, etc.
- DPCM 17 Giugno 2021: modalità di funzionamento e verifica del Green Pass, trattamento dei dati personali e informativa
- Decreto-Legge 6 Agosto 2021, 111: <u>obbligo di Green Pass</u> per l'accesso alle istituzioni scolastiche, educative, formative e universitarie
- Decreto-Legge 21 Settembre 2021, n. 127: obbligo di Green Pass nei luoghi di lavoro pubblici e privati

Cosa prevede il Decreto-Legge n. 127/2021?

- ✓ Anzitutto, modifica il D.L. n. 52/2021 (già convertito nella Legge 17 Giugno 2021, n. 87) che ha introdotto il Green Pass in alcuni settori e ambiti specifici (ristoranti, treni, aerei, etc.)
- ✓ Estende l'obbligo di Green Pass a tutti i luoghi di lavoro, sia pubblici, sia privati
- ✓ Pone una serie di obbligazioni sia ai datori di lavoro, sia ai dipendenti e/o collaboratori
- ✓ Sanziona le violazioni sia dei datori di lavoro, sia dei dipendenti e/o collaboratori

Le previsioni del Decreto n. 127/2021 in sintesi:

- Dal 15 Ottobre 2021 e fino al 31 Dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di (1) possedere e di (2) esibire, su richiesta, il Green Pass
- Tale obbligo si applica altresì a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui sopra, anche sulla base di contratti esterni
- L'obbligo di cui sopra non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo criteri definiti con circolare del Ministero della Salute
- 4. I datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti a verificare il rispetto dell'obbligo di possedere e esibire il Green Pass ai fini dell'accesso ai propri locali aziendali. Per i lavoratori che svolgono la loro prestazione lavorativa presso locali aziendali di soggetti terzi, l'obbligo di verifica del Green Pass grava, oltre che sul datore di lavoro "ospitante", altresì sul proprio datore di lavoro

Le previsioni del Decreto n. 127/2021 in sintesi:

5. I datori di lavoro definiscono, entro il 15 Ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche dell'obbligo di possedere e esibire il Green Pass ai fini dell'accesso ai propri locali aziendali, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Gli stessi datori di lavoro individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni dell'obbligo di possedere e esibire il Green Pass. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate da apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

Le previsioni del Decreto n. 127/2021 in sintesi:

- 6. I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso del Green Pass o qualora risultino privi della predetta certificazione 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, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato
- 7. 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 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

Le previsioni del Decreto n. 127/2021, in sintesi:

- 8. L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possedere ed esibire il Green Pass, è punito con la sanzione amministrativa da Euro 600 a Euro 1.500 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi «ordinamenti di settore» [ossia: il CCNL o il Codice Disciplinare aziendale]
- 9. In caso di mancata verifica del rispetto dell'obbligo di possedere e esibire il Green Pass o di mancata adozione delle misure organizzative nel termine previsto, ai datori di lavoro si applicherà la sanzione amministrativa da Euro 400 a Euro 1.000
- 10. Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione
- 11. In caso di reiterata violazione, le predette sanzioni amministrative sono raddoppiate

«I datori di lavoro definiscono, entro il 15 Ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche»

Cosa abbiamo sinora?



- C.d. «Decreto Capienze» (entrato in vigore in data 9.10.2021) per la verifica del possesso del Green Pass in anticipo al fine di garantire la «programmazione del lavoro»
- FAQ del Consiglio dei Ministri del 28 Settembre 2021
- Note di Aggiornamento di Confindustria del 27.09.2021 e del 8.10.2021
- Diverse note interpretative (es. Assotrasporti, Confcommercio, etc.)
- Linee Guida? → NO (solo una bozza delle Linee Guida per i dipendenti della PA)
- Nuova App sviluppata da Sogei (Ministero dell'Economia) che consentirà la «verifica asincrona dei codici fiscali dei dipendenti»

A chi si applica l'obbligo di esibire il Green Pass?

L'OBBLIGO RIGUARDA <u>TUTTI</u> I LAVORATORI, AUTONOMI O SUBORDINATI



- L'obbligo si estende infatti «a chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato» e anche «a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato» e che, per svolgere dette attività, accedano a un luogo di lavoro «anche sulla base di contratti esterni»
- ➤ II D.L. n. 127/2021 ha dunque usato una **formulazione molto ampia**, tale cioè da ricomprendere tra i soggetti obbligati qualsiasi «lavoratore», a prescindere dalla tipologia contrattuale con la quale egli operi (ad esempio, l'agente che deve recarsi presso gli uffici della preponente, o il dipendente della ditta appaltatrice che deve svolgere attività presso la committente, o il consulente che ha necessità di accedere agli uffici del cliente, etc.)

A chi non si applica?

L'obbligo di possesso e di esibizione del Green Pass <u>non</u> si applica solo a coloro che risultano «esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute» (Circ. 4 Agosto 2021)



Fino al 30 Settembre 2021, salvo ulteriori disposizioni, le certificazioni potranno essere rilasciate direttamente dai medici vaccinatori dei Servizi vaccinali delle Aziende ed Enti dei Servizi Sanitari Regionali o dai Medici di Medicina Generale o Pediatri di Libera Scelta dell'assistito che operano nell'ambito della campagna di vaccinazione anti COVID-19 nazionale. Le certificazioni dovranno contenere:

- ✓ i dati identificativi del soggetto interessato (nome, cognome, data di nascita)
- ✓ la dicitura: «soggetto esente alla vaccinazione anti SARS-CoV-2. Certificazione valida per consentire l'accesso ai servizi e attività di cui al comma 1, art. 3 del DECRETO-LEGGE 23 luglio 2021, n 105»
- ✓ la data di fine di validità della certificazione, utilizzando la seguente dicitura «certificazione valida fino al _______»
- ✓ dati relativi al Servizio vaccinale della Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale in cui opera come vaccinatore COVID-19 (denominazione del Servizio Regione)
- √ timbro e firma del medico certificatore (anche digitale)
- ✓ numero di iscrizione all'ordine o codice fiscale del medico certificatore. I certificati non possono contenere altri dati sensibili del soggetto interessato (es. motivazione clinica della esenzione)

In quali luoghi si applica?

Il Decreto Legge non limita l'obbligo di possesso del Green Pass ai soli casi in cui il lavoratore debba accedere a uffici, stabilimenti o sedi aziendali, ma fa un generico riferimento a «luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta»



Il D.L. n. 127/2021 conferisce una accezione estensiva alla nozione di luogo di lavoro, da cui si può desumere l'intenzione di subordinare al possesso del Green Pass l'accesso a qualsiasi luogo in cui il lavoratore debba svolgere la sua attività

→ ragionevolmente si deve però trattare di un luogo in cui il lavoratore possa entrare in contatto con altri soggetti per lo svolgimento dell'attività stessa (ad esempio, parcheggio e/o scarico merci)

12/10/2021

In quali luoghi si applica?

FAQ del Consiglio dei Ministri del 28 Settembre 2021

«Chi lavora sempre in smart working deve avere il green pass?

NO, perché il green pass serve per accedere ai luoghi di lavoro. In ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di green pass»

Nota di Aggiornamento di Confindustria del 27 Settembre 2021

«Individuazione del perimetro aziendale

Altra questione riguarda il concetto di accesso nei luoghi in cui è svolta l'attività lavorativa, ossia se debba intendersi il perimetro aziendale esterno ovvero l'accesso all'interno dei luoghi della produzione. Premesso che si tratta di una valutazione legata all'organizzazione di ciascuna azienda, il rischio viene introdotto nel momento in cui si entra nei luoghi accessibili alla comunità lavorativa. La norma non fa alcun riferimento ai luoghi al chiuso: si pensi, quindi, al cantiere edile ovvero all'azienda che dispone, all'interno del recinto aziendale ma al di fuori del perimetro produttivo, luoghi per il deposito di materiali o ambiti ai quali accedono i fornitori esterni. Ne consegue che sembra opportuno dare una accezione estensiva alla nozione di luogo di lavoro»

12/10/2021

Quali sono gli obblighi per il datore di lavoro?

- I datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni
- 2) Definiscono entro il 15/10/2021 le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione
- 3) Prevedono prioritariamente, ove possibile, che i controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro
- 4) Individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni
- 5) Effettuano le verifiche delle certificazioni con le modalità indicate dal Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 Giugno 2021
- 6) Trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione

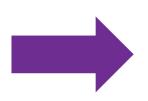
QUINDI:

- 1) Necessità di redigere una procedura scritta (Regolamento Aziendale) contenente le modalità del controllo e l'organizzazione delle verifiche
- Necessità di organizzare e predisporre i controlli attraverso la apposita applicazione VerificaC19 (unico strumento valido ad oggi per effettuare i controlli) e quindi attraverso la lettura del QR Code contenente il Green Pass
- Necessità di predisporre un atto formale e scritto di nomina degli incaricati al controllo
- Necessità di predisporre una procedura di accertamento delle violazioni e trasmissione degli atti al Prefetto per l'irrogazione della sanzione amministrativa

Cosa succede se un dipendente non è in possesso o non esibisce il Green Pass?

Prima versione del Decreto:

«sospensione»



Versione finale del Decreto:

«assenza ingiustificata»

- ✓ In questo caso non è più necessario un atto formale del datore di lavoro che «disponga» la sospensione (che è un atto del datore di lavoro)
- ✓ L'assenza determina automaticamente la mancata erogazione della retribuzione [...e i fringe benefits?]
- ✓ Viene indirettamente rimarcata la presenza degli obblighi di diligenza e fedeltà ex artt. 2104 e 2105 cod. civ.
- ✓ Il datore di lavoro non può procedere disciplinarmente e deve «conservare il rapporto di lavoro» [...ma posso sostituire?]

Cosa accade per le aziende con meno di 15 dipendenti?

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, il D.L. n. 127/2021 ha introdotto un regime diverso: «dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata», il datore di lavoro può sostituire il dipendente privo di Green Pass con altro lavoratore, assunto con contratto a termine



- ✓ Infatti, il datore di lavoro può **sospendere** il lavoratore privo di Green Pass «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» [ma dopo 10 giorni rinnovabili cosa succede?]
- ✓ Si tratta di una disposizione dal tenore ambiguo e di non semplice interpretazione: è dunque auspicabile che nei prossimi giorni siano forniti chiarimenti interpretativi ministeriali

Cosa succede in caso di violazione delle disposizioni del Decreto?

Regime sanzionatorio:

DATORE DI LAVORO

Sanzione amministrativa da <u>Euro 400 a</u> 1.000 in caso di:

- mancato controllo del Green Pass (co. 4)
- mancata adozione delle misure organizzative entro il 15 Ottobre 2021 (co. 5)

Sanzione amministrativa da <u>Euro 600 a</u>

1.500 in caso di accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso e presentazione del Green Pass (co. 8)

Sanzione raddoppiata in caso di recidiva

LAVORATORE

Sanzione amministrativa da <u>Euro 600 a</u>
1.500 in caso di accesso ai luoghi di
lavoro in violazione dell'obbligo di
possesso e presentazione del Green
Pass (co. 8)

Sanzione <u>raddoppiata</u> in caso di recidiva



Possibilità di sanzioni disciplinari in base al CCNL e al Codice Disciplinare aziendale

Anticipiamo alcuni quesiti...

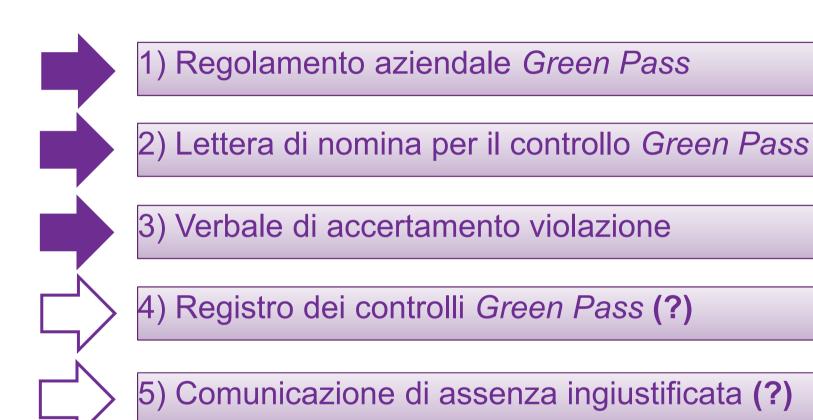
- 1) Come vanno disciplinati i lavoratori in smart-working?
- 2) Come vanno gestiti i lavoratori itineranti (sale manager, KAM, lavoratori presenti presso clienti e/o fornitori, etc.)?
- 3) Chi «controlla i controllori»?
- 4) Se uso un sistema automatico di controllo (es. totem), ho comunque necessità di nominare un incaricato?
- 5) Come vanno gestiti i lavoratori in somministrazione presso la società?
- 6) Come posso gestire i lavoratori che arrivano dall'estero?
- 7) Posso pianificare i controlli mediante una dichiarazione dei dipendenti sulla durata del loro Green Pass?
- 8) Posso condividere le attività di controllo con altre società?

大成 DENTONS

Policies aziendali per la gestione degli aspetti di sicurezza sul lavoro e per il lavoro da remoto

Avv. Luca De Menech

Quali saranno i documenti utili per il datore di lavoro dal 15 Ottobre?



Regolamento aziendale: quali devono essere i contenuti principali?

- ✓ Precisare i destinatari dei controlli Green Pass: chiunque svolga attività lavorativa e/o di collaborazione presso il datore di lavoro + personale esterno (art. 3, comma 1 e 2 del Decreto-Legge n. 127/2021)
- ✓ Specificare modalità e tecniche di controllo *Green Pass*
- ✓ Individuare i soggetti incaricati al controllo e descrivere cosa possono fare (e come i dipendenti devono adeguarsi alle richieste degli incaricati – ad es., esibizione del documento d'identità se richiesto)
- ✓ Descrivere ipotesi eccezionali (e.g. esenzioni)
- ✓ Descrivere ipotesi speciali (e.g. smart-working)
- ✓ Descrivere ipotesi di irregolarità

In particolare, come gestire i dipendenti in *smart-working*

Dipendenti in regime di lavoro agile (smart-working)



Lavoratori agili **non** sono tenuti alla esibizione del *Green Pass* fino a quando non fanno accesso ai locali aziendali. In caso di accesso, anche solo temporaneo, è invece richiesto il Green Pass come a tutti gli altri dipendenti

Il lavoro agile può quindi diventare un modo per eludere l'obbligo di *Green*Pass?

Su questo piano, una prima indicazione si rinviene nella bozza delle Linee Guida del Governo per lo svolgimento dei controlli sul Green Pass nella Pubblica Amministrazione dove viene precisato che «non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo del predetto obbligo, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione»

In particolare, come gestire i dipendenti trasfertisti e i dipendenti adibiti a commesse esterne

Lavoratori **trasfertist**i o operanti presso **commesse o sedi di clienti** del datore di lavoro





Controllo *del Green Pass* da parte dei **clienti** presso i quali operano, secondo le modalità da questi attuate (in quanto si tratta di «*contratti esterni*»)

Controllo del Green Pass a campione da parte del datore di lavoro (misura cautelativa per rendere efficace il «modello organizzativo» come viene chiamato dalle FAQ del Governo)

Lettera di nomina per la verifica del *Green Pass*: cosa prevedere e chi individuare?

- ✓ indicazione dei soggetti da controllare
- ✓ istruzioni operative (quando effettuare i controlli)
- ✓ Indicazione sugli strumenti di controllo



Quali soggetti nominare? Propri dipendenti (e.g. receptionist) o altri soggetti normalmente già impiegati agli ingressi (e.g. vigilanza)

<u>Quanti</u> soggetti nominare? Se possibile, più persone così da avere maggiori garanzie di copertura (importante: anche il controllore deve essere controllato)

Verbale di accertamento delle violazioni dei nuovi obblighi

Verbale di accertamento della violazione degli obblighi di esibizione del *Green Pass*



- ✓ soggetto controllato è sprovvisto di *Green Pass*
- √ descrizione controllo

Cosa fare se il dipendente non esibisce il Green Pass?

- 1) se il controllo avviene in entrata presso locali aziendali, il soggetto non può accedervi; se il controllo avviene a campione, il soggetto deve essere allontanato immediatamente dai locali aziendali
- 2) l'incaricato dei controlli deve compilare il verbale di accertamento e darne comunicazione alle funzioni individuate (ad esempio, Risorse Umane)
- 3) è necessario comunicare per iscritto al soggetto interessato l'assenza ingiustificata? No, i dipendenti senza *Green Pass* sono considerati automaticamente assenti **MA** (i) l'assenza NON ha conseguenze disciplinari e (ii) il dipendente mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Registro dei controlli *Green Pass*: attenzione ai temi *privacy*

PREMESSA

Il Garante *Privacy* non si è ancora espresso sulla possibilità di tenere un registro dei controlli effettuati sui *Green Pass* e soprattutto sui dati che possono essere raccolti, trattati e conservati nello stesso



In attesa di indicazioni, è necessario dunque attenersi al

PRINCIPIO DI MINIMIZZAZIONE

(principio cardine stabilito dal GDPR in materia di raccolta, trattamento e conservazione dei dati personali)



- ✓ nome e cognome del soggetto controllato (NO altri dati, e.g. data di nascita, ruolo in azienda, esito del controllo)
- ✓ orario del controllo
- ✓ nome, cognome e firma dell'incaricato che ha effettuato il controllo

Come gestire il dipendente di un altro datore di lavoro (e.g. appaltatore, agenzia di somministrazione)?

L'art. 3, comma 2 del Decreto-Legge 21 Settembre 2021, n. 127 prevede espressamente che l'accesso ai luoghi di lavoro sia subordinato al possesso ed alla esibizione del *Green Pass* anche da parte dei soggetti che vi svolgono attività lavorativa in virtù di contratti «*esterni*» (e.g. appalto, somministrazione)



Chi deve verificare il *Green Pass* di questi soggetti?



Il datore di lavoro effettivo (e.g. appaltatore, agenzia di somministrazione):

Controllo del *Green Pass* anche a campione (difficilmente in questo tipo di contratti il dipendente si troverà regolarmente presso la sede del proprio datore di lavoro)



Il soggetto a favore del quale (e presso il quale) la prestazione è resa (e.g. committente, utilizzatore):

Controllo al momento dell'accesso la luogo di lavoro, come per i propri dipendenti

Cosa fare e come tutelarsi se a non avere il *Green Pass* è il dipendente di un altro datore di lavoro (e.g. appaltatore)?

Se il soggetto inviato dall'appaltatore si presenta presso la sede del committente senza *Green Pass*, quest'ultimo non può farlo accedere



Responsabilità contrattuale dell'appaltatore



Quali tutele può adottare il committente per tutelarsi?

Addendum (se contratto già in essere) o inserimento nei nuovi contratti di clausole con le quali prevedere, ad esempio:

- ✓ indennizzo nel caso di servizio non reso o reso non a regola d'arte
- ✓ meccanismi concordati di sostituzione dei lavoratori senza Green Pass
- ✓ riduzione del compenso pattuito per l'opera o il servizio
- ✓ possibilità di rifiutare la prestazione dell'appaltatore (per ipotesi più gravi)

Grazie per l'attenzione





Davide Boffi
Partner
Head of Employment and Labour
group, Italy
E davide.boffi@dentons.com
M +39 348 23 78 195



Luca De Menech
Partner
Employment and Labour, Italy
E luca.demenech@dentons.com
M +39 335 76 76 934

Dentons is the world's largest law firm, delivering quality and value to clients around the globe. Dentons is a leader on the Acritas Global Elite Brand Index, a BTI Client Service 30 Award winner and recognized by prominent business and legal publications for its innovations in client service, including founding Nextlaw Labs and the Nextlaw Global Referral Network. Dentons' polycentric approach and world-class talent challenge the status quo to advance client interests in the communities in which we live and work. www.dentons.com.