

Conversione del DL 27/2021: gestione del rapporto di lavoro semplificata con le nuove regole su accessi e scadenza del green pass

La nuova disciplina del DL 21 settembre 2021, n.127, che ha introdotto l'obbligo generalizzato della certificazione verde Covid-19 (green pass) per l'accesso in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati, ha presentato fin da subito alcune criticità di fondo che hanno indotto il Governo a intervenire in più riprese attraverso lo strumento delle Faq. Al tempo stesso da più parti è stata segnalata anche l'esigenza di una semplificazione delle procedure di accesso e per tali motivi in sede di conversione del provvedimento a opera della legge 19 novembre 2021, n. 165 (in Gazzetta Ufficiale 20 novembre 2021, n.165), in vigore dal 21 novembre 2021, il legislatore è dovuto intervenire su diversi fronti, operando anche alcune "limature" al testo originario del DL 127/2021, anche se non tutti i profili problematici rilevati dalla dottrina in questi mesi sono stati completamente risolti.

Semplificazione per le verifiche del green pass

In particolare, per quanto riguarda le novità più significative introdotte dalla legge di conversione 165/2021, si segnalano in primo luogo le modifiche agli articoli 1 e 3 del citato DL 127/2021 – il quale a sua volta modifica la disciplina del DL 52/2021 – che al fine di semplificare le verifiche sul green pass stabiliscono che i lavoratori, sia del settore pubblico, sia di quello privato, possono richiedere di consegnare al datore di lavoro copia della propria certificazione verde Covid-19 e, in tal caso, l'avvenuta consegna fa sì che per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli previsti per accedere al luogo di lavoro.

Si tratta di una previsione la quale, pur risultando apparentemente semplice pone, tuttavia, anche alcune criticità; in particolare, va ricordato che il Garante per la privacy nella segnalazione al Parlamento dell'11 novembre 2021, relativa al disegno di legge di conversione, ha espresso una posizione abbastanza critica anche perché «...la prevista esenzione dai controlli - in costanza di validità della certificazione verde - rischia di determinare la sostanziale elusione delle finalità di sanità pubblica complessivamente sottese al sistema del "green pass"...».

Scadenza del green pass durante la giornata lavorativa: il lavoratore ha il diritto a terminare il turno di lavoro

Altra novità di notevole importanza e l'introduzione dell'espressa previsione – che per altro era anche sostanzialmente ricavabile ad un'attenta lettura del DL 127/2021 e del DL 52/2021 – in base alla quale da un lato per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità del green pass in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste, rispettivamente, dagli articoli 9-quinquies, commi 7 e 8, e 9-septies, commi 8 e 9 del DL 52/2021, mentre dall'altro i lavoratori che vengono a trovarsi in tale situazione – che risulta, invero, frequente quando il rilascio della certificazione è avvenuto sulla base di un tampone negativo – hanno il diritto a rimanere nel luogo di lavoro «...esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro...». Si tratta, invero, di una posizione ragionevole dove, peraltro, va ricordato che il Governo già si era espresso in tal senso in una precedente Faq.

Sostituzione del lavoratore nel caso d'impresе con meno di 15 dipendenti

Alcune modifiche sono state introdotte anche per le imprese con meno di quindici dipendenti; infatti, il comma 7 dell'articolo 9-septies del DL 52/2021, introdotto dal DL 127/2021, stabiliva già che dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata – in caso di comunicazione del mancato possesso del green pass o qualora il dipendente ne è privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro – 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.

La modifica apportata in sede di conversione da un lato a precisato che i giorni in questione sono quelli lavorativi mentre, dall'altro ha stabilito che la sostituzione è rinnovabile ora più volte fino al

31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Somministrazione di lavoro e formazione

Da osservare, infine, che alcuni interventi di rilievo sono compiuti anche su altri due importanti fronti; il primo è quello della somministrazione di lavoro.

All'articolo 3, comma 4, del DL 127/2021, infatti, è stata introdotta una nuova disposizione la quale prevede che per i lavoratori somministrati l'onere del controllo del green pass grava

sull'utilizzatore, mentre il somministratore è tenuto a informare i lavoratori su tale prescrizione.

Invece, per quanto riguarda la formazione all'articolo 3 del DL 127/2021, è stata operata un'integrazione per effetto della quale il green pass è reso obbligatorio anche per i discenti che partecipano alle attività formative.