

21 novembre 2021

Modifiche alla disciplina del *green pass*: convertito con modificazioni il D.L. n. 127/2021

In data 20 novembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la [Legge 19 novembre 2021, n. 165](#) che, in vigore dalla data odierna, converte con modificazioni il D.L. 21 settembre 2021, n. 127 e, per l'effetto, modifica *indirettamente* il D.L. n. 52/2021 istitutivo della disciplina del c.d. *green pass*.

Di seguito offriremo una sintetica descrizione delle principali novità introdotte dalla legge in commento. In particolare:

- 1) **quanto alle modalità operative di svolgimento delle verifiche**: viene introdotto un obbligo di «*informativa*», circa le modalità operative di svolgimento delle verifiche, ai lavoratori (precisazione a nostra sensibilità del tutto inutile) ed «*alle rispettive rappresentanze*».

L'obbligo riguarda la sola «*informativa*» senza quindi alcuna necessaria concertazione con tali *rappresentanze* sebbene, a nostro avviso, sembri comunque consigliabile una tale concertazione ogniqualvolta – per le peculiarità del caso concreto – i controlli sul possesso o meno del *green pass* creino, o possano creare, interferenze rispetto alle cautele previste nel Protocollo di sicurezza.

Sotto altro profilo, la norma non precisa il (per così dire) *livello* di tali *rappresentanze*, omettendo in particolare alcun riferimento all'*azienda* o all'*unità produttiva* e non impedendo quindi un'interpretazione che vede tra i destinatari di tale informativa anche le OO.SS. territoriali (soprattutto in difetto di RSA o RSU nell'ambito dell'impresa del datore di lavoro interessato).

- 2) **quanto ai lavoratori somministrati**: viene (giustamente) precisato che «*per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni* (circa il possesso del *green pass*) *compete all'utilizzatore*» fermo l'«*onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni*». Precisazione senz'altro utile, anche se non si comprende la ragione per cui analoga prescrizione non sia stata estesa anche alle ipotesi di lavoratori subordinati inviati dal proprio datore di lavoro in trasferta presso soggetti terzi (quantomeno nei casi in cui tale trasferta avvenga senza preventivo transito presso l'unità produttiva di appartenenza);

- 3) **quanto alla concreta verifica del *green pass***: la norma introduce la novità di cui tanto si è discusso nelle ultime settimane sugli organi di stampa. In particolare, la legge di conversione prevede che «*Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro*».

La norma, che sotto il profilo operativo sembra rispondere a puro buon senso, pone a ben guardare diverse problematiche sotto il profilo *privacy*, sulle quali pochi giorni addietro si era pubblicamente espresso il Garante ([qui](#) è disponibile la «*segnalazione*» effettuata dall'Autorità al Governo ed al Parlamento) e che – in una sintesi estrema e con un amplissimo grado di approssimazione - sono riconducibili alla *base giuridica* del trattamento dei dati contenuti nella certificazione.

Tema che il Legislatore pare aver voluto superare enfatizzando la *genuinità* del consenso prestato al riguardo da ciascun lavoratore subordinato (in questo senso riteniamo debba essere letto l'inciso «[...] *i lavoratori possono richiedere di consegnare [...]*»). Premura che tuttavia non solo sembra non decisiva ma anzi, quantomeno ad una prima lettura, pure dannosa per i datori di lavoro posto che, ancora sulla base del dato letterale della norma, questi ultimi non sembrano affatto obbligati ad accettare copia della certificazione verde di ciascun lavoratore e, per l'effetto, dispongono di una discrezionalità che potrebbe essere fonte di tensioni sotto il profilo del trattamento dei dati personali;

- 4) **quanto alle imprese che occupano meno di 15 dipendenti**: viene (in sintesi) ampliata la possibilità di sottoscrivere contratti a termine in sostituzione di lavoratori privi del *green pass*;
- 5) **quanto alla «scadenza» del *green pass***: viene confermato quanto già (per così dire) *anticipato* in una FAQ pubblicata dal Governo circa il momento in cui è necessario possedere il *green pass*, ossia quello dell'ingresso sul luogo di lavoro. In particolare, la legge in commento introduce nel D.L. n. 52/2021 un articolo 9-*nonies* a mente del quale «*Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste [...]*» fermo restando che, in ipotesi di scadenza del *green pass* in costanza di svolgimento della prestazione lavorativa, «*la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro*».

Al di là dell'improprio riferimento ad un «*turno di lavoro*», si tratta di una precisazione comunque utile a fugare quei dubbi – seppur, nell'avviso di chi scrive, per nulla condivisibili – sorti successivamente all'entrata in vigore del D.L. n. 127/2021.

This publication is designed to provide Orrick clients and contacts with information they can use to more effectively manage their businesses and access Orrick's resources. The contents of this publication is for informational purposes only. Neither this publication nor the lawyers who authored it are rendering legal or other professional advice or opinions on specific facts or matters. Orrick assumes no liability in connection with the use of this publication.