

GREEN PASS: LE NOVITÀ PER IL MONDO DEL LAVORO NELLA L. n. 165/2021

Il 20.11.2021 è stata pubblicata in G.U. la [L. 19.11.2021 n. 165](#) che ha convertito, con modificazioni, il [D.L. n. 127/2021](#), recante "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening".

La legge, intervenendo ulteriormente sul [D.L. n. 52 del 22 aprile 2021](#) che ha introdotto, a partire dal 15 ottobre 2021, l'obbligo di possesso ed esibizione del green pass per poter accedere ai luoghi di lavoro, introduce alcune misure importanti volte a rendere più semplici le modalità di verifica del possesso del certificato verde.

Tra le varie novità spicca quella del comma 5 dell'[art. 9-quinquies](#) e dell'[art. 9-septies](#) secondo cui, al fine di semplificare e velocizzare i controlli nei confronti dei lavoratori del settore pubblico e privato, sarà possibile per i lavoratori stessi, su base volontaria, consegnare la predetta certificazione al proprio datore di lavoro così da essere esonerati dal relativo controllo. Con riferimento al trattamento dei dati personali, parrebbe che, se pure il Garante abbia criticato la nuova modalità operativa, nella misura in cui rischia di precludere la piena realizzazione delle esigenze sanitarie sottese al sistema del green pass, si possa ragionevolmente escluderne l'illegittimità, considerando che il caso di specie rientra tra quelli, già codificati in materia di privacy, che consentono al datore di lavoro di trattare dati cd. sensibili del lavoratore quando ciò avvenga per ottemperare a norme di legge e purché il trattamento non ecceda i limiti strettamente necessari.

Di rilevante portata risulta anche la novità di cui al comma 4 dell'[art. 9-septies](#) che prevede, per i lavoratori somministrati, la verifica del rispetto dell'obbligo di possedere ed esibire il green pass da parte dell'utilizzatore, mentre al somministratore spetta l'informazione circa la sussistenza di tale obbligo.

La legge fornisce anche ulteriori chiarimenti e novità per i datori di lavoro delle aziende private che abbiano meno di quindici dipendenti: le modifiche di cui al comma 7 dell'[art. 3](#) stabiliscono, in primo luogo, che i dieci giorni entro cui poter sostituire il lavoratore sospeso in quanto privo del green pass debbano intendersi esclusivamente come giorni lavorativi e, in secondo luogo, che, a differenza di quanto previsto dal decreto oggetto di conversione, la sostituzione non sia rinnovabile una sola volta ma più volte sempre entro il limite attuale del 31.12.2021.

Riguardo la scadenza della validità del green pass in corso di prestazione lavorativa, il nuovo [art. 3-bis](#) dispone che per i dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione non dia luogo a sanzioni se la permanenza del lavoratore sia limitata al tempo necessario alla conclusione del turno di lavoro.

Approfondimenti e modelli aggiornati nella sezione lavoro del Ns. sito
<https://www.apindustria.vi.it/servizi/sindacale/in-primo-piano.html>