

L'APPROFONDIMENTO DI ... **CLAUDIA OGRISEG**claudia.ogriseg@ogriseg.legal**HELP DESK AZIENDE****LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE N. 127/2021****SOMMARIO**

- 1. Il disegno di legge di conversione del d.l. n. 127/2021 1**
- 2. Le principali novità 1**

1. Il disegno di legge di conversione del d.l. n. 127/2021

Nella giornata del **17 novembre 2021** la Camera ha approvato, in via definitiva con 453 voti favorevoli e 42 contrari, il disegno di legge n. 2394 di conversione in legge con modificazioni, del d.l. 21 settembre 2021, n. 127, 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*, già approvato dal Senato.

2. Le principali novità

| Novità | Norma modificata | Sintesi & criticità |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I datori di lavoro forniscono idonea informativa ai lavoratori e alle rispettive rappresentanze circa la predisposizione delle nuove modalità organizzative adottate per le verifiche di cui al comma 4 | modifica all'art. 9- <i>quinquies</i> d. l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con modifiche dalla l. 17 giugno 2021, n. 87 | <i>Il nuovo obbligo è previsto solo per il pubblico impiego</i> |
| Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche, i lavoratori sia privati sia pubblici 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, sia privati sia pubblici | modifiche agli artt. 9- <i>quinquies</i> e 9- <i>septies</i> d. l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con modifiche l. 17 giugno 2021, n. 87 | <i>L'Autorità Garante per la protezione dei dati personali¹ ha evidenziato che la raccolta delle certificazioni verde cartacee potrebbe essere esposta a importanti criticità²</i> |

¹ <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9717878>

² <https://www.ogriseg.legal/segnalazione-autorita-garante-riguardo-alla-possibilita-di-consegnare-da-parte-dei-lavoratori-della-certificazione-verde-al-datore-di-lavoro/>

| Novità | Norma modificata | Sintesi & criticità |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1 compete all'utilizzatore ; è onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni | modifica all'art. 9- <i>septies</i> co.4 d. l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con modifiche l. 17 giugno 2021, n. 87 | Si attribuisce al solo utilizzatore il controllo del <i>green pass</i> nei rapporti di lavoro in somministrazione |
| Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, 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 lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del 31 dicembre 2021 , senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso | modifica all'art. 9- <i>septies</i> , co.7, d. l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con modifiche l. 17 giugno 2021, n. 87 | Potere di sospensione fino al 31/12/2021 riconosciuto solo per le MICROIMPRESE <i>Persiste un vuoto normativo per PMI e grandi aziende prive di un analogo potere datoriale</i> |
| 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, rispettivamente, dagli articoli 9- <i>quinquies</i> , commi 7 e 8, e 9- <i>septies</i> , commi 8 e 9. La permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro | modifica all'art. 9- <i>novies</i> d. l. 22 aprile 2021, n. 52, conv. con modifiche l. 17 giugno 2021, n. 87 | Parzialmente risolta la questione della scadenza della validità del green pass durante la giornata lavorativa. <i>Persistono criticità per il rinvio alla nozione di turno di lavoro</i> |

Udine, 18 novembre 2021