

Indicazioni PRATICHE

#SOCIALE

01 SETTEMBRE 2021

orcom
Expertise Comptable Audit & Conseil

COVID-19
MISURE DI
EMERGENZA

GREEN PASS E ATTIVITÀ PARZIALE DEI SOGGETTI A RISCHIO

Un nuovo protocollo sanitario è stato pubblicato il 9 agosto, conforme alla legge del 5 agosto 2021 (n°2021-1040) relativo alla gestione della crisi sanitaria e al suo decreto d'applicazione (n°2021-1059). Richiamo delle principali regole per le aziende.

OBBLIGO DEL GREEN PASS

A partire dal 30 agosto 2021 (o 30 settembre per i dipendenti minori) e fino **al 15 novembre 2021**, il green pass diventa obbligatorio, salvo eccezioni, per le persone che lavorano nei luoghi in cui il green pass è già richiesto per il pubblico.

IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO NEI CONTROLLI

A partire dal momento in cui il green pass è richiesto per l'esercizio delle funzioni del dipendente, il datore di lavoro in gestione del luogo è tenuto a verificarne la detenzione da parte dei dipendenti.

Considerato il segreto medico, **il datore non può esigere di essere messo a conoscenza della situazione vaccinale del dipendente**. Deve semplicemente chiedere il QR code in formato cartaceo o numerico. Si precisa che i documenti di prova che costituiscono il green pass e dispongono di un QR code sono:

- Un giustificativo di vaccinazione completa,
- Il risultato di un tampone RT-PCR, di un test rapido o di un autotest effettuato sotto la supervisione di un professionista sanitario di massimo 72 ore,
- O un certificato di guarigione dalla covid-19, di almeno 11 giorni e di meno di 6 mesi.

Inoltre, in presenza di un certificato medico di contro-indicazioni alla vaccinazione, il dipendente è esente dall'obbligo di presentazione del green pass (il suddetto certificato sarà prossimamente aggiunto come 4° caso che consente di provare il green pass).

Da notare : Non potete conservare il QR Code, ma potete conservare il risultato della verifica nel rispetto del regolamento generale sulla protezione dei dati.

Indicazioni PRATICHE

#SOCIALE

01 SETTEMBRE 2021

orcom
Expertise Comptable Audit & Conseil

COVID-19
MISURE DI
EMERGENZA

Si dovrà tenere un registro in cui sono indicate le persone e i servizi abilitati a controllare il green pass, i giorni e gli orari del controllo.

Per evitare qualsiasi inconveniente, **é consigliato informare i dipendenti interessati del suddetto nuovo obbligo** (ad esempio attraverso una nota informativa esposta sul luogo di lavoro).

Inoltre, prima di prendere una qualsiasi decisione, sarà opportuno assicurarsi che l'esercizio delle funzioni del dipendente necessiti effettivamente la detenzione del green pass (ad esempio, nei caffè e ristoranti, se il green pass dev'essere in generale richiesto, non é necessario per le consegne o per i dipendenti che esercitano le loro funzioni in degli spazi non aperti al pubblico).

In occasione di una nuova assunzione, per evitare la discriminazione connessa alla salute e considerato il segreto medico, il nuovo assunto deve presentare i suoi giustificativi nel momento in cui inizia a lavorare. Il datore di lavoro deve comunque mettere la corrente al candidato del suddetto obbligo.

• CHE FARE SE UN DIPENDENTE RIFIUTA DI PRESENTARE IL GIUSTIFICATIVO ?

Di comune accordo, le parti possono accordarsi sul prendere delle ferie.

Altrimenti, **il datore di lavoro puo', il giorno stesso, notificare al dipendente la sospensione del contratto di lavoro con l'interruzione del versamento della retribuzione afferente.**

Questo periodo di sospensione non é considerato dalla legge come del tempo di lavoro effettivo e non permette l'acquisizione di ferie.

Al di là dei 3 giorni non lavorati, il datore é tenuto a convocare il dipendente ad un colloquio per esaminare le possibilità di regolarizzare la situazione (ad esempio, spostamento temporaneo ad un posto che non necessita il green pass o telelavoro). L'obbligo del datore riguarda solamente il colloquio, non esiste in principio alcun obbligo di ricollocare il dipendente salvo se nessun'altra soluzione non puo' essere trovata in buona fede. Il suddetto colloquio deve svolgersi in un luogo in cui il green pass non é richiesto o in visio-conferenza. Si raccomanda di redigere un resoconto che riepiloga le soluzioni eventualmente trovate.

IL PARERE D'ORCOM

Se la legge prevede che la sospensione del contratto di lavoro puo' essere notificata in qualsiasi modo, vi raccomandiamo vivamente di procedere per iscritto al fine di conferire una data certa. I nostri giuristi del dipartimento diritto del lavoro sono a vostra disposizione per assistervi nella redazione delle lettere (notifica della sospensione, convocazione al colloquio...).

Da notare : ad oggi, la fine del periodo di sospensione del contratto di lavoro non é determinata. Tuttavia, dal momento in cui il dipendente presenta un green pass valido, la sospensione deve terminare. Nel momento in cui scriviamo questa nota, la sospensione dovrebbe terminare con la fine della situazione d'urgenza sanitaria fissata ad oggi al 15 novembre 2021.

Indicazioni PRATICHE

#SOCIALE

01 SETTEMBRE 2021

orcom
Expertise Comptable Audit & Conseil

COVID-19
MISURE DI
EMERGENZA

• LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO É IPOTIZZABILE ?

Precisazione importante molto attesa, la creazione di un motivo di licenziamento e la possibilità di interrompere anticipatamente il contratto di lavoro a durata determinata per assenza di green pass, sono state eliminate nella versione definitiva della legge.

IL RUOLO DEL CSE (RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE) NELLE AZIENDE SOGGETTE ALL'OBBLIGO DI GREEN PASS

Nelle aziende di 50 dipendenti e oltre, la legge autorizza il datore a consultare il comitato sociale ed economico successivamente alla messa in atto dei controlli. Tuttavia, dalla messa in atto delle misure di controllo, il datore deve informare, senza attendere, il CSE. I rappresentanti del personale devono essere consultati e rendere un avviso entro un termine massimo di un mese a seguito dell'informazione effettuata dal datore.

Nelle aziende il cui personale é inferiore a quanto sopra e in cui é presente un CSE, é raccomandato di partecipare i rappresentanti del personale alla determinazione delle modalità di controllo.

NUOVE MODALITÀ DEL'ATTIVITÀ PARZIALE DEI SOGGETTI A RISCHIO

La ripresa del lavoro, in presenza e non più da remoto, dei soggetti a rischio con riferimento alla Covid-19, può essere prevista a condizione di applicare delle misure di protezione complementari da inserire nel documento unico di valutazione dei rischi professionali (ufficio individuale, non condivisione dello stesso posto, pulizia minuziosa, adeguamento degli orari d'inizio e fine...).

Un decreto deve ancora essere promulgato. Tuttavia, secondo un comunicato di stampa del governo, a partire dal **15 settembre 2021**, tra i dipendenti che non possono esercitare le loro funzioni a distanza, potranno essere messi in attività parziale per via della loro situazione di rischio nei confronti della covid-19, coloro che hanno trasmesso al datore un nuovo certificato **d'isolamento** (successivo ad agosto 2021) **e rientrante in uno dei 3 casi seguenti :**

- Giustificare di una contro-indicazione alla vaccinazione attraverso un certificato medico;
- Essere gravemente immunodepresso;
- Occupare un posto per cui il datore non può mettere in atto delle misure di protezione rinforzate e che può esporre il dipendente a delle forti cariche virali (ad esempio, servizi ospedalieri in 1a linea).

I nostri giuristi del dipartimento diritto del lavoro sono a vostra disposizione per qualsiasi informazione ulteriore.