

Impossibile registrare i dati sui dipendenti

Gli altri nodi sono attività fuori sede, sostituzioni degli assenti e autonomi

Attilio Pavone

Come trattare i dipendenti fuori sede, come rispettare le regole sulla privacy, sostituire i lavoratori assenti e monitorare la certificazione degli autonomi. Sono alcuni dei quesiti sollevati dalle aziende che si stanno preparando ad applicare le nuove regole introdotte dal Dl 127/2021.

1 I dipendenti “fuori sede”. A chi spetta il controllo del green pass per chi presta la propria attività in luoghi diversi da quelli del proprio datore di lavoro? Pensiamo ad esempio al personale delle aziende appaltatrici di servizi, o ai dipendenti delle aziende che prestano attività di promozione presso centri commerciali, o ai fattorini del food delivery, nel caso in cui debbano accedere presso i ristoranti. In tutti questi casi, la legge prevede che il potere-dovere di verifica spetti in primo luogo ai datori di lavoro presso i quali l'attività è svolta. Tuttavia tale verifica, dice la legge, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro, che ovviamente hanno interesse a che anche i propri dipendenti “itineranti” siano in regola, ma che dovranno in tal caso predisporre modalità di verifica a distanza della certificazione.

2 Il trattamento dei dati. Dal punto di vista organizzativo sarebbe molto più semplice poter memorizzare la data di scadenza del green pass, per evitare controlli giornalieri per la generalità dei dipendenti. Tuttavia questa ipotesi appare in contrasto con le previsioni del Dpcm 17 giugno 2021, in cui viene espressamente previsto (articolo 13, comma 5) che l'attività di verifica delle certificazioni non comporta in alcun caso la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma. L'unica soluzione ipotizzabile nell'immediato è quindi quella di procedere al controllo, ove possibile, ogni giorno e al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro.

3 La sostituzione degli assenti. L'argomento che probabilmente crea più dubbi nelle aziende italiane è quello della sostituzione dei lavoratori assenti per mancanza del green pass. Qui il Dl 127/2021 introduce una regola più favorevole per le aziende con meno di 15 dipendenti, che potranno sospendere il lavoratore assente per la durata corrispondente a quella dell'eventuale contratto di lavoro a termine stipulato per la sua sostituzione (la cui durata massima, rinnovabile per una sola volta, è fissata in 10 giorni) e dunque rifiutare, sia pure per un periodo di tempo limitato, la ripresa del lavoratore assente nel frattempo munitosi di certificazione.

Ma che cosa succede una volta scaduto il termine massimo per tale contratto a termine sostitutivo? Potranno le piccole aziende, nel caso l'assenza si protragga, ricorrere al contratto a termine sostitutivo secondo le regole generali? La risposta

sembra essere affermativa, perché la regola speciale introdotta dal decreto in questione non esclude l'applicabilità della disciplina generale del contratto a termine ma sembra introdurre solo una deroga alla regola generale della ripresa immediata della prestazione a fronte del conseguimento del green pass da parte del lavoratore sospeso. Lo stesso dicasi per i datori di lavoro di dimensioni più grandi, che potranno sempre fare ricorso ai contratti a termine nei limiti previsti dalla legge per sostituire i lavoratori assenti.

4 Il lavoro autonomo. Da ultimo, si è posto anche il problema dell'applicabilità della disciplina del green pass al lavoro autonomo. Non c'è alcun dubbio che l'obbligo di esibire la certificazione riguardi tutti: la legge menziona espressamente l'applicabilità della regola a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa. Il Dl include tuttavia una serie di norme che appaiono dettate avendo in mente le caratteristiche tipiche del lavoro subordinato, basti pensare al concetto di assenza ingiustificata, all'ipotesi di sanzioni disciplinari, o alla sostituzione tramite contratto a termine. Tutte queste regole non saranno direttamente applicabili ai lavoratori autonomi, che nondimeno saranno impossibilitati ad accedere ai luoghi presso i quali devono rendere la prestazione, con tutte le conseguenze in termini di adempimento o meno dell'incarico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA