

LAVOROdi **ROBERTA JACOBONE****Green Pass, quale impatto sul lavoro**

Le limitazioni legate al possesso o meno del certificato esplicano i loro effetti anche nei luoghi di lavoro e nelle aziende appartenenti ai settori obbligati, con significative conseguenze nei rapporti con i dipendenti.

Lungi dall'entrare nel merito se il green pass sia cosa buona e giusta, è innegabile che questo certificato stia ormai condizionando il nostro quotidiano, che si parli di viaggi, di sport o di convivialità. E, volente o nolente, anche il lavoro ne viene coinvolto in maniera significativa, soprattutto in determinate attività. Cerchiamo quindi di **chiarire la normativa** in vigore oggi, per evitare che gli imprenditori cadano in un eccesso di zelo oppure al contrario sottovalutino degli adempimenti che coinvolgono i dipendenti o i clienti.

Il nuovo art. 9-bis, D.L. 52/2021 regola l'accesso (e non la prestazione di lavoro) relativo a determinati servizi ed attività puntualmente elencati, con la paradossale conseguenza che **i clienti sono soggetti all'obbligo del green pass**, mentre i gestori e i dipendenti delle medesime attività non lo sono. Peraltro in altre attività accade esattamente il contrario e questa evidente disparità non va certo nella direzione della tutela sanitaria nei luoghi a rischio. E' importante però non cedere all'errata convinzione che green pass equivalga a vaccino.

Il vaccino è solo uno dei tre modi per ottenerlo perché, come previsto dall'art. 9, D.L. 52/2021, si ottiene anche in seguito ad **avvenuta guarigione** oppure a **tampone effettuato non oltre le 48 ore precedenti**, a cui si devono sottoporre i dipendenti non vaccinati se costretti ad avere il certificato. In ambito lavorativo, infatti, non è previsto alcun obbligo vaccinale eccetto per i lavoratori del comparto sanità. In tutti gli altri settori il datore di lavoro non ha alcun potere di disporre o imporre il vaccino ai propri dipendenti, ma in ogni caso ha il dovere di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro, adottando le misure idonee per salvaguardare l'integrità di tutti i lavoratori.

Un "no-vax" potrà quindi essere trasferito, sospeso, spostato ma, ad oggi, non licenziato. Nelle aziende accade spesso che siano i lavoratori medesimi a isolare ed allontanare i colleghi diventati improvvisamente "non graditi", con buona pace dei sindacati che possono solo accettare queste iniziative spontanee.

Questa situazione è frequente nelle **mense aziendali**, assimilate ai servizi di ristorazione al chiuso in base a quanto introdotto dall'art. 3, DL 105/2021 e pertanto con accesso previa esibizione del green pass. La FAQ del Governo del 14.08.2021 ha confermato l'obbligo in caso di mensa aziendale o di locali adibiti a somministrazione del servizio di ristorazione, anche se gestito da terzi e la **verifica del green pass** ricade sui gestori medesimi, che dovranno effettuarla con le modalità introdotte dal Dpcm 17.06.2021. La *ratio* di base è dunque il servizio di ristorazione e la presenza di un gestore preposto al controllo.

Ne discende che la semplice presenza di un **loCALE destinato al consumo di pasti** non somministrati dal datore di lavoro (direttamente o tramite servizio mensa) non concretizza il presupposto per l'obbligo di green pass. Tuttavia è bene ricordare che le ormai note regole sugli spazi condivisi prevedono l'uso della mascherina e sembrano escludere la possibilità di consumare pasti in compresenza in locali comuni chiusi.

Per uscire dall'incertezza, nulla vieta ai datori di lavoro di predisporre una **policy aziendale** in materia di green pass, introducendo altre misure e prevedendo la gestione di diverse situazioni, ma a condizioni che non potranno essere meno stringenti di quelle già introdotte dal Governo.