

LAVORO

di **LUCA CARATTI**

Estensione del green pass a tutto il mondo del lavoro

Le previsioni introdotte dal D.L. 127/2021 e in vigore dal 15.10.2021.

Dal 15.10.2021 al 31.12.2021 , per tutti i lavoratori anche con contratti differenti da quello di lavoro subordinato, sarà obbligatorio accedere ai luoghi di lavoro solo se in possesso di **certificazione verde Covid-19 valida, esibendola in caso di richiesta** . La certificazione attesta una delle seguenti condizioni: vaccinazione anti Covid-19 (in Italia viene emessa sia alla prima dose, sia al completamento del ciclo vaccinale); negatività al test antigenico rapido o al test molecolare eseguiti nelle ultime 48 ore; guarigione dal Covid-19 negli ultimi 6 mesi. L'obbligo non si applica ai soggetti **esenti dalla campagna vaccinale** sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti dal Ministero della Salute.

E' opportuno evidenziare che la nuova norma fa salve le altre disposizioni relative all'accesso a scuola, strutture residenziali, sociosanitarie e socioassistenziali (obbligo di vaccinazione dal 10.10), per gli esercenti professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario (obbligo di vaccinazione fino al 31.12.2021).

Il D.L. 127/2021, oltre a introdurre la condizione del possesso di green pass per accedere ai luoghi di lavoro, impone al datore di definire entro il 15.10.2021 le **modalità operative per l'organizzazione delle verifiche** . Queste potranno essere svolte da soggetti individuati con atto formale dal datore di lavoro, anche a campione e prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, esclusivamente mediante l' **app VerificaC19** , scansionando il QRCode.

La norma consente che le verifiche possano essere effettuate **anche nel corso dell'attività lavorativa** ma, a parere di chi scrive, tale soluzione non è preferibile perchè non potrebbe assicurare che in azienda non siano presenti lavoratori senza green pass.

La norma dispone che il lavoratore privo di certificazione verde **non può fare ingresso in azienda** e sarà considerato **assente ingiustificato** , senza decorrenza della retribuzione e di qualsiasi altro emolumento, fino alla presentazione di un documento valido. Ciò significa che il datore di lavoro, pena l'applicazione di sanzione amministrativa, dovrà **registrare e gestire l'assenza** del lavoratore e controllare il rientro con green pass. Si torna quindi a ribadire la necessità di predisporre in modo formale le procedure e la documentazione per motivare adeguatamente la comunicazione della violazione da indirizzare al Prefetto, il quale dovrà poi irrogare la **sanzione** al lavoratore (da € 600 a 1.500).

Un particolare regime viene previsto per le **aziende fino a 15 dipendenti** ; a fronte della mancata presentazione del green pass per 5 giorni consecutivi, il datore di lavoro potrà assumere un altro lavoratore per un massimo 10 giorni rinnovabili per altri 10 giorni, sospendendo quello inadempiente.

E' bene poi ricordare che, oltre alle gravi sanzioni previste, l'assenza di lavoratori potrebbe incidere pesantemente sulla vita aziendale e se da ciò derivasse un danno (es. non si riuscisse a consegnare un prodotto alle date pattuite) al lavoratore potrebbe essere **richiesto il risarcimento** .