

LAVORO

di **ALBERTO BORTOLETTO**

Il green pass nelle aziende private

Dal 15.10.2021 accesso ai luoghi di lavoro condizionato dal possesso di certificazione verde.

E' ufficialmente entrato in vigore dal 21.09.2021 il D.L. 127/2021, che impone l'obbligo del green pass ai lavoratori del settore privato per il periodo che va **dal 15.10.2021 al 31.12.2021** , ovvero fino al termine dello stato di emergenza.

Per **tutte le categorie di lavoratori** (dipendenti, parasubordinati, autonomi o tirocinanti) è reso obbligatorio possedere ed esibire la certificazione verde Covid-19 (c.d. Green Pass) al momento dell'accesso nel luogo di lavoro. Rimangono **esclusi** dall'obbligo i soggetti che presentano specifiche condizioni cliniche appositamente certificate e identificate da apposita circolare del Ministero della Salute.

L'**obbligo di verifica** della validità della certificazione verde appartiene al datore di lavoro che deve definire le modalità operative che intende adottare per tale processo.

Il controllo della certificazione deve avvenire **al momento dell'accesso nel luogo di lavoro** , tramite apposita applicazione che permetta la lettura del codice contenuto nel green pass; tale procedura permette di verificarne l'autenticità, la validità e le generalità dell'individuo a cui appartiene.

Il **datore di lavoro** che omette la verifica rischia una sanzione amministrativa che va **da € 400 a € 1.000** , che può raddoppiare in caso di reiterata violazione. Anche il **lavoratore** che accede al luogo di lavoro essendo privo di certificazione verde, qualora si verificasse un controllo degli enti incaricati, rischia una sanzione amministrativa che va **da € 600 a € 1.500** .

Invece, il lavoratore che non adempie all'obbligo e risulta privo di green pass al momento dell'accesso nel luogo di lavoro o che dichiara spontaneamente di non esserne in possesso è considerato **assente ingiustificato** , senza però alcuna conseguenza a livello disciplinare. Sarà quindi esentato dall'attività lavorativa senza alcuna retribuzione, pur mantenendo il diritto alla **conservazione del posto** .

Tra le casistiche presenti nelle realtà delle aziende, rientra anche quella del datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze **alcuni lavoratori non vaccinati** . In quel caso le soluzioni possono essere 2: il lavoratore in questione può **sottoporsi periodicamente (ogni 48 ore) al tampone** . In questo caso il datore di lavoro può scegliere di contribuire alle spese sostenute dal dipendente per tale procedura, anche tramite convenzioni stipulate con farmacie, laboratori, ecc.; il lavoratore, qualora il datore di lavoro lo ritenga opportuno e le mansioni lo permettano, può svolgere la propria attività lavorativa tramite la modalità di **smart working** .E' chiaro che la scelta finale sulla modalità di gestione spetta al datore di lavoro, anche sulla base delle proprie capacità organizzative e finanziarie.

Va da sé che il tema è davvero delicato e finisce per impattare con le scelte personali di ognuno. Motivo questo per cui è importante sottolineare un concetto: le informazioni sanitarie relative a ciascun soggetto **devono rimanere riservate** e non devono in alcun modo essere divulgate.

Non è consentita la conservazione in azienda di alcun documento che contenga dati relativi alla verifica del green pass del singolo.

Ci si auspica una sana collaborazione tra le parti, al fine di evitare spiacevoli inconvenienti.