

Premesso che:

1) il green pass si ottiene:

- in caso di vaccinazione;
- nei casi di tampone antigenico o molecolare (anche salivare molecolare) negativo (la certificazione avrà validità per 48 o 72 ore dall'ora del prelievo);
- infine, nei casi di guarigione da Covid-19;

2) l'obbligo di possedere e mostrare, su richiesta, il Green Pass non deve confondersi con l'obbligo vaccinale, ad oggi non generalizzato. Il certificato verde, infatti, non è un documento sanitario, bensì un semplice certificato che attesta: l'avvenuta vaccinazione anti COVID-19; la guarigione da COVID-19; oppure, l'effettuazione di test con esito negativo;

gli articoli 1 e 3 del decreto 127/2021 (“misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening”), prevedono che, a far data dal 15 ottobre 2021 e fino al termine dello stato di emergenza (identificato nella data del 31 dicembre 2021), è obbligatorio essere in possesso e mostrare su richiesta la c.d. certificazione verde Covid-19, sia nei luoghi di lavoro pubblici, che in quelli privati.

Spetta dunque al datore di lavoro organizzare l'attività aziendale e controllare che siano rispettate tutte le misure per lo svolgimento in sicurezza del lavoro.

A tal fine, il datore di lavoro deve predisporre un sistema di controllo dei lavoratori; poiché possesso ed esibizione (su richiesta) del Green Pass sono requisiti essenziali per accedere ai luoghi di lavoro.

Come per quello pubblico, anche per il lavoro privato sono, dunque, i datori di lavoro a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni; atteso che il decreto prevede espressamente che (entro il 15 ottobre 2021) i datori di lavoro debbano aver definito le modalità per lo svolgimento delle verifiche.

Fermo tale obbligo di controllo, si ritiene che il datore di lavoro possa scegliere le modalità operative che meglio si adattano all'ambiente di lavoro nel quale opera. Ciò in quanto, nel decreto si legge che “ove possibile” i “controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro” (il dettato normativo non esclude, quindi, la possibilità di eseguire i prescritti controlli in un momento successivo all'accesso da parte dei lavoratori).

I datori di lavoro devono, altresì (mediante un atto formale), individuare (nominare) i soggetti incaricati dell'accertamento (e della contestazione di eventuali violazioni).

Le modalità scelte (per verificare il possesso del Green Pass da parte dei lavoratori) potranno, di conseguenza, essere varie; tenendo conto dell'organizzazione aziendale e del numero dei dipendenti.

Si ritiene, comunque, che, per praticità, il controllo all'ingresso sia la miglior misura da adottare. Se non altro, perché, se un lavoratore dovesse risultare positivo al Covid-19, sarà più facile per l'azienda provare la propria estraneità rispetto al momento del contagio, avendo effettuato (dimostrandolo) il controllo degli ingressi, da cui evincere la "negatività" al Covid-19 di ogni dipendente.

I datori di lavoro inadempienti sui controlli e che non hanno predisposto le modalità di verifica rischiano una sanzione pecuniaria.

Il decreto prevede, inoltre, che "chiunque" svolga una attività lavorativa nel settore privato è obbligato ad avere e mostrare (su richiesta) il Green Pass.

I lavoratori che comunicano di non avere la certificazione verde Covid-19 o che ne risultino privi al momento dell'accertamento sul luogo di lavoro, sono considerati assenti senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde, mantenendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel settore privato l'assenza ingiustificata scatta fin dal primo giorno. La stessa deve essere comunicata immediatamente al lavoratore ed è valida fino a quando non sia presentata la certificazione verde (ma non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza).

L'assenza ingiustificata comporterà l'assenza di retribuzione (o altro compenso) fino alla presentazione della certificazione verde (o fino alla cessazione dello stato di emergenza), ma "senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro".

Se, invece, il lavoratore accede comunque al luogo di lavoro e viene trovato senza green pass, rischia una sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro (a cui potrebbero aggiungersi le ulteriori sanzioni disciplinari eventualmente previste dal contratto collettivo del settore); in quanto il decreto - teso a tutelare la salute come bene comune - intende condannare la condotta di tutti coloro (lavoratori compresi) che mettono a repentaglio la salute e la sicurezza.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, è prevista una disciplina che consente al datore di lavoro di sostituire temporaneamente il lavoratore senza di Green Pass (non è previsto, quindi, il licenziamento); in base alla quale, dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione, il datore di lavoro potrà sospendere il lavoratore per una durata pari a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione (comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il 31 dicembre 2021).