

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

È 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**.

È 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.