

# Obbligo di green pass esteso a tutti i lavoratori

Dal prossimo 15 ottobre per accedere ai luoghi di lavoro sarà necessario essere in possesso della certificazione verde COVID-19

/ Luca NEGRINI

Come preannunciato nei giorni scorsi, il Governo è intervenuto con un nuovo decreto legge, approvato dal Consiglio dei Ministri ieri, che ha esteso l'obbligo di essere in possesso del green pass per accedere sul luogo di lavoro a **tutti i lavoratori** del settore pubblico e del settore privato, a partire dal 15 ottobre prossimo e fino al 31 dicembre 2021, data in cui terminerà lo stato di emergenza, salvo ulteriori proroghe.

Dal punto di vista normativo, la scelta è stata quella di lasciare ferme le disposizioni sull'obbligo vaccinale per il settore sanitario di cui all'[art. 4](#) del DL 44/2021, così come da ultimo integrate dall'[art. 2](#) del DL 122/2021, nonché le norme per il settore scolastico di cui all'[art. 9-ter](#) del DL 52/2021. Sono state così introdotte nuove disposizioni, che si vanno ad **aggiungere** a quelle del DL [52/2021](#), proseguendo nella numerazione progressiva dell'art. 9, l'ultima delle quali, l'art. 9-septies, è dedicata all'impiego delle certificazioni verdi nel settore privato, mentre le due precedenti riguardano il settore pubblico e gli uffici giudiziari.

Sulla base della bozza del testo circolata, la portata dell'estensione relativa al settore privato è amplissima e tale da ricomprendere **qualsiasi attività lavorativa**, prescindendo dalla natura autonoma o subordinata del lavoratore. La norma prevede, infatti, l'obbligo di possedere e di esibire su richiesta il green pass per "chiunque svolga una attività lavorativa nel settore privato" per poter accedere "nei luoghi in cui la predetta attività è svolta", salvo che per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica. È, altresì, specificato che tale obbligo vale anche per tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la loro attività lavorativa, di formazione e di volontariato presso tali luoghi di lavoro.

Sembra, quindi, che qualsiasi soggetto che rivesta la qualità di datore di lavoro sia **tenuto a verificare** il possesso del green pass da parte dei suoi dipendenti e di tutti gli altri soggetti che per svolgere la loro attività lavorativa debbano accedere sul luogo di lavoro. L'obbligo dovrebbe valere anche per il lavoro domestico, per cui i privati saranno tenuti a controllare il possesso del green pass da parte dei loro collaboratori domestici.

Le modalità operative con cui questo controllo avverrà dovranno essere definite dallo stesso datore di lavoro entro il prossimo **15 ottobre**. La norma su questo aspetto si limita ad indicare che il controllo potrà anche es-

sere a campione e "prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro". Il soggetto deputato al controllo dovrà essere individuato con atto formale e, ovviamente, tale controllo dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni già previste dal DPCM [17 giugno 2021](#), che ha regolamentato la verifica della certificazione per tutte le attività per cui già oggi è obbligatoria. Il legislatore ha esplicitamente previsto che il mancato possesso del green pass non determina conseguenze disciplinari o sul diritto alla conservazione del posto di lavoro, escludendo così la possibilità di sanzioni o di **licenziamenti**. Il datore di lavoro dovrà invece procedere alla sospensione del lavoratore, sia nel caso in cui lo stesso lavoratore gli comunichi di non essere in possesso del green pass sia quando tale circostanza sia accertata in sede di controllo. La sospensione comporta la perdita del diritto alla retribuzione e perdura fino a quando il lavoratore non sia in grado di presentare una certificazione verde e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, quando terminerà lo stato di emergenza.

## Esclusi sanzioni o licenziamenti

Questo determina, evidentemente, la possibilità per il lavoratore di far cessare a sua discrezione il periodo di sospensione, munendosi del certificato, circostanza che rende difficile anche programmare una sua sostituzione. Il legislatore si è fatto carico di questo problema solo per le imprese con **meno di quindici dipendenti**, ma in modo piuttosto discutibile. È previsto in questo caso che dopo cinque giorni il lavoratore possa essere sospeso fino alla scadenza del contratto di lavoro stipulato con il soggetto destinato a sostituirlo, ma comunque per un periodo che non può essere superiore a dieci giorni, il che rende problematico trovare sostituti disponibili per così brevi periodi.

Quello delle **conseguenze** sull'attività produttiva delle assenze dei lavoratori che non siano in possesso del green pass e della loro problematica sostituzione rischia di essere uno degli aspetti in grado di mettere in seria difficoltà i datori di lavoro, qualora il provvedimento adottato ieri dal Governo non realizzi l'effetto sperato di indurre la maggior parte dei lavoratori a sottoporsi a vaccinazione.