

LINK: <https://www.ilssole24ore.com/art/l-obbligo-green-pass-giorno-prima-d-day-AE0dhyp>

Commenti Interventi



In evidenza In edicola Fiume di denaro: inchieste Podcast Lab24: i visual

24+

Abbonati

Accedi

I NOSTRI
VIDEO



Un viaggio
nell'immaginario
industriale italiano



Scuola di polizia di
Nettuno, Salvini
prova la pistola
elettrica



Le dieci lezioni di
Sergio Marchionne

Interventi

L'obbligo di Green Pass il giorno prima del d-day

di Silvia Tozzoli e Lucio Scudiero

14 ottobre 2021



Ascolta la versione audio di questo articolo



3' di lettura



Nei giorni in cui diventa obbligatorio il Green Pass per accedere al lavoro, la materia non ha ancora trovato un assetto stabile. Le norme del D.L. 127/2021 sono nel complesso chiare nelle loro prescrizioni e soprattutto nei loro obiettivi. Sono però state adottate in via d'urgenza e formulate sinteticamente e in alcuni casi particolari vanno interpretate tenendo presenti i principi generali che regolano il rapporto di lavoro, il trattamento dei dati e le regole in materia di salute e sicurezza.

Un punto critico è indubbiamente rappresentato dall'impossibilità – nell'attuale scenario normativo – di raccogliere e trattare i dati relativi alla tipologia e alla durata del Green Pass di ciascun lavoratore: la posizione del Garante Privacy è infatti rimasta rigida per escludere che i datori di lavoro possano, con questa verifica, indirettamente conoscere lo stato vaccinale dei propri dipendenti. In attesa che, anche per il settore privato, diventi possibile il ricorso a piattaforme ad hoc o a un'app integrata nei sistemi di controllo degli accessi come previsto dall'ultimo DPCM del 12 ottobre, le imprese non avranno perciò altra possibilità che controllare le certificazioni con una adeguata frequenza tramite l'App VerificaC19.

La messa a regime della piattaforma ad hoc per i datori di lavoro privati consentirà di effettuare con maggiore facilità i controlli sul personale che opera all'esterno dei locali aziendali: ad oggi, infatti, l'obbligo di verifica grava tanto sul soggetto che "ospita" il lavoratore che sul datore di lavoro, ma quest'ultimo incontra indubbe difficoltà nella verifica da remoto, trovandosi spesso nella necessità di diradare la frequenza dei controlli (ad esempio, limitandoli ai casi di accesso fisico in azienda o di incontro con il personale direttivo responsabile dell'area).

Le imprese comunque beneficiano di un certo margine di flessibilità con la possibilità di effettuare i controlli "a campione". Il principio generale di effettività proprio della normativa prevenzionistica impone però di declinare questa facoltà con grande attenzione. La norma rimette al datore di lavoro l'individuazione delle modalità a campione e non richiede di per sé una verifica di adeguatezza ad opera di un terzo o una qualche forma di attestazione. E' chiaro però che, specie in organizzazioni complesse, il fatto di impostare le verifiche a campione sulla base di procedure statistiche attendibili e verificabili rende più solida la posizione del datore di lavoro, su cui incombe la prova di avere messo in atto un meccanismo di verifica "a campione" adeguato e tale da assicurare l'effettività dei controlli.

In questo senso, molte imprese si stanno anche organizzando per tenere

prova del numero dei controlli a campione effettuati, con la cautela di non registrare i nominativi dei lavoratori e quindi in genere limitandosi ad una dichiarazione dei soggetti incaricati della verifica: si tratta di una cautela comprensibile, anche se sembra difficile che intervengano contestazioni e siano applicate sanzioni se questa prova mancasse. Inoltre, questa modalità di verifica dovrà essere ricondotta a coerenza con la possibilità di effettuare i controlli tramite la piattaforma Inps: anche in quest'ultimo caso sembra infatti possibile selezionare solo un campione dei lavoratori da sottoporre a controllo, nel rispetto delle cautele di rappresentatività e non discriminatorietà del campione già citate sopra. Le prime esperienze pratiche mostrano poi come, anche in assenza di un obbligo specifico, le imprese stiano spontaneamente condividendo le modalità operative di effettuazione dei controlli con i comitati previsti dai protocolli anti-contagio (e quindi con i rappresentanti dei lavoratori in azienda). Sembra quindi che, nella fase di attuazione aziendale delle misure e senza toccare punti controversi come l'assunzione dei costi per i tamponi, si stia recuperando quell'approccio che aveva portato ad ottimi risultati nella gestione dell'emergenza epidemiologica. Una nota, infine, sul ricorso allo smart working, una volta assodato che questa modalità di lavoro non richiede la certificazione: il regime semplificato in vigore fino al 31 dicembre lascia all'impresa la scelta se ed in che misura consentire il lavoro agile, ed anche quando il regime semplificato verrà meno sarà sempre necessario un accordo tra lavoratore e datore di lavoro. Non esiste quindi un diritto al lavoro agile per i dipendenti che non fossero in possesso del Green Pass ed anzi la tendenza più diffusa è quella di promuovere il rientro al lavoro in presenza, in un ambiente di lavoro reso così più sicuro.

Silvia Tozzoli e Lucio Scudiero, Legance – Avvocati Associati

Publicità
Loading...

24

Riproduzione riservata ©

loading...