

LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL D.L. 127/2021 SUL GREEN PASS **di Arturo Bianco**

La possibilità per i dipendenti di consegnare al proprio datore di lavoro una copia della certificazione verde e di essere così esentati, per tutto il periodo di validità della stessa, dai controlli sul possesso della stessa e la proroga della validità delle certificazioni verdi nel corso della prestazione lavorativa fino al completamento del turno di lavoro, sono le novità di maggiore rilievo contenute nella legge n. 165/2021 di conversione del d.l. n. 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”, che la Camera dei Deputati ha definitivamente approvato nei giorni scorsi e che è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 277 del 20 novembre 2021. Ricordiamo che la norma stabilisce tra l’altro che il vincolo dei controlli si applichi anche agli amministratori, ai dipendenti delle società che collaborano con le PA ed ai visitatori, mentre ne sono esentati gli utenti delle amministrazioni. Il non essere in possesso e/o la mancata esibizione della certificazione verde determina come conseguenza che il dipendente deve essere considerato come assente ingiustificato, il che determina il divieto di erogazione di qualunque forma di trattamento economico, sia esso fondamentale sia esso accessorio. La infrazione del divieto è sanzionata, con l’assegnazione di questo compito al Prefetto; sono inoltre sanzionati i datori di lavoro che omettono di dare corso ai controlli previsti dal legislatore.

La legge di conversione abilita le PA, così come le aziende private, a promuovere “campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull’importanza della vaccinazione”. Gli enti devono provvedervi ad invarianza di spesa e sono abilitati ad utilizzare il medico competente in materia di salute e sicurezza del lavoro.

La legge di conversione, per espressa clausola inserita nell’articolo 10 bis, prevede l’applicazione della disposizione anche nelle regioni a statuto speciale “compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione”.

L’INTRODUZIONE DELL’OBBLIGO

L’articolo 1 del decreto stabilisce che dallo scorso 15 ottobre fino al 31 dicembre sia in vigore l’obbligo per tutti i dipendenti pubblici di essere in possesso e di esibire la certificazione verde. L’obbligo riguarda tutti i dipendenti delle PA, compresi -quindi- i segretari, i dirigenti ed il personale dipendente, senza distinzione né tra part time e tempo pieno né tra tempo indeterminato e determinato. Tutti gli enti locali, al pari delle restanti pubbliche amministrazioni, sono individuate come destinatarie della disposizione. La data del 31 dicembre è fissata in quanto “termine di cessazione dello stato di emergenza”.

L’obbligo si applica anche al personale dipendente dalle società che svolgono la propria attività per conto della PA e si estende a coloro che svolgono attività di formazione e volontariato. Da queste previsioni si ricava come conclusione che anche i lavoratori somministrati, gli LSU e gli LPU sono assoggettati al vincolo.

L’articolo 3 ter ha previsto espressamente l’applicazione di queste disposizioni agli operatori volontari del servizio civile universale.

Il comma 11 dell’articolo 1 estende il vincolo del possesso e della esibizione della certificazione verde anche agli amministratori, quindi ai sindaci, ai loro vice, agli assessori, ai presidenti dei consigli ed ai consiglieri. Tale obbligo si applica anche nel caso di riunione degli organi di cui fanno parte.

LA VERIFICA DEL VINCOLO

L'obbligo di verifica del rispetto delle previsioni che impongono il vincolo del possesso e della esibizione della certificazione verde è posto in capo ai "datori di lavoro"; essi sono stati individuati dalla Funzione Pubblica negli enti locali nei direttori generali o, in caso di assenza, nei segretari comunali. I direttori generali ed i segretari possono incaricare i dirigenti o, negli enti che ne sono sprovvisti, i responsabili di dare corso alla organizzazione di queste attività. La legge di conversione ha introdotto il vincolo per cui occorre che sia fornita "idonea informativa ai lavoratori ed alle rispettive rappresentanze circa la predisposizione delle nuove modalità organizzative adottate per le verifiche sul possesso e la esibizione della certificazione verde da parte dei dipendenti delle società private che svolgono la loro attività per conto dell'ente.

Occorre rispettare le disposizioni dettate a tutela della privacy. A parziale deroga di questa previsione, la legge di conversione ha espressamente previsto che "i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde Covid-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro". Tale disposizione è stata introdotta con lo scopo di "semplificare e razionalizzare le verifiche". Quindi, la consegna della certificazione verde è una iniziativa che può essere assunta da parte dei dipendenti ed il datore di lavoro non è automaticamente tenuto a riceverla, ma il non accoglimento della richiesta deve essere motivato.

Un'altra importante modifica dettata dalla legge di conversione è costituita dalla formalizzazione della interpretazione della Funzione Pubblica per cui la certificazione verde che scade durante lo svolgimento della prestazione lavorativa consente al dipendente di completare la propria attività fino alla scadenza del turno di lavoro in cui è impegnato.

LE CONSEGUENZE DEL MANCATO POSSESSO O DELLA MANCATA ESIBIZIONE

I dipendenti che non sono in possesso della certificazione verde o che non la esibiscono sono "considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza". La finalità di questa conseguenza è quella generale dettata dal decreto, cioè "tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro". L'essere considerati alla stregua degli assenti ingiustificati determina come conseguenza la privazione di tutte le forme di trattamento economico, sia quello fondamentale sia quello accessorio. Tale privazione non consente la erogazione della cd indennità alimentare, cioè la metà del trattamento economico in godimento, che è prevista nel caso di sospensione cautelare. A carico del dipendente che non è in possesso o non ha esibito la certificazione verde non viene avviato un procedimento disciplinare. Questo dipendente ha inoltre "diritto alla conservazione del rapporto di lavoro", ma tutto questo periodo non è considerato in alcun modo utile ai fini della maturazione della anzianità di servizio per tutte le sue concrete applicazioni. Viene invece prevista una specifica sanzione in caso di "accesso del personale ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi" prima ricordati. In questi casi occorre inoltre avviare il procedimento disciplinare per la violazione di una disposizione legislativa. La sanzione è una multa compresa tra 600 e 1.500 euro. Viene inoltre prevista la irrogazione di una sanzione da 400 a 1.000 euro in capo al dirigente apicale che non procede alla organizzazione dei controlli. Ambedue queste sanzioni sono irrogate dal Prefetto; le singole amministrazioni sono tenute a trasmettergli tutti "gli atti relativi alla violazione". La disposizione al comma 13 dell'articolo 1 stabilisce, infine, che le amministrazioni devono provvedere "senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".