Doppia sanzione al dipendente che elude i controlli green pass

La sanzione amministrativa può cumularsi con quella disciplinare

Datori di lavoro tenuti a organizzare le verifiche prima del 15 ottobre

Giampiero Falasca

I nuovi obblighi previsti dal decreto legge 127/2021 in tema di green pass nei luoghi di lavoro devono essere presi sul serio da tutti gli attori coinvolti nel meccanismo di controllo disegnato dal legislatore: tanto i datori di lavoro quanto i lavoratori, infatti, possono subire sanzioni rilevanti in caso di mancato svolgimento dei compiti che sono assegnati dalle nuove regole.

Il primo soggetto chiamato ad attrezzarsi per gestire la procedura è il datore di lavoro (privato e pubblico, settore dove ci sono alcune specificità), che dovrà organizzare la macchina dei controlli, farla funzionare in concreto e verificare che tutti rispettino le disposizioni. In particolare, il datore di lavoro, prima del 15 ottobre, dovrà definire un piano per l'organizzazione dei controlli, assegnando le deleghe ai soggetti che in concreto svolgeranno le verifiche, e poi, a partire da quella data e fino al 31 dicembre 2021, dovrà gestire ogni giorno il nuovo sistema di accesso.

Per chi non prenderà sul serio questi impegni, il Dl 127/2021 introduce una sanzione molto precisa: in caso di violazione accertata da parte delle autorità, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 400 a un massimo di 1.000 euro (importo che raddoppia in caso di violazioni reiterate).

Anche il lavoratore è tenuto a partecipare con diligenza al nuovo meccanismo: per chi non farà il proprio dovere, sono previste due tipologie di sanzioni. La prima è interna al rapporto di lavoro: chi si presenta senza green pass è considerato assente ingiustificato sino alla presentazione del certificato verde e durante l'assenza non ha diritto a percepire nessuna forma di retribuzione, compenso o emolumento.

Essendo scomparso, nel testo finale del decreto, il riferimento alla sospensione (che invece era richiamata nelle bozze del provvedimento), il meccanismo di applicazione di tale penalizzazione sarà molto semplice: senza necessità di alcuna formalità o comunicazione, il dipendente privo di certificato verde non potrà accedere al posto di lavoro e resterà in assenza non retribuita fino a quando non tornerà con tale documento. Non sono previste, invece, sanzioni disciplinari (il decreto lo vieta espressamente) per la semplice mancanza del documento, e va escluso qualsiasi impatto sulla stabilità del rapporto (il Dl riconosce il diritto alla conservazione del posto al lavoratore privo di green pass).

Il sistema è più complicato per le imprese con meno di 15 dipendenti. La norma è molto imprecisa nel definire il rapporto tra assenza, sospensione e contratto sostitutivo, ma sembra scorgersi un sistema di questo tipo: se il lavoratore si presenta senza green pass, il datore di lavoro lo considera assente ingiustificato per i primi cinque giorni di assenza. Se il lavoratore rimane senza certificato dopo questi cinque giorni, il datore può stipulare un contratto a termine per sostituirlo, della durata massima di 10 giorni, rinnovabile una sola volta: in tal caso, il

dipendente viene sospeso (per la durata del contratto) e non può rientrare quando preferisce, ma deve attendere la fine del rapporto a termine.

Accanto alle sanzioni interne al rapporto di lavoro, i dipendenti - a prescindere dalle dimensioni dell'impresa - possono subire sanzioni amministrative. Chi è sorpreso dal datore senza green pass (situazione che può verificarsi in caso di aggiramento dei controlli) è soggetto a una sanzione amministrativa che varia da 600 a 1.500 euro e può anche subire una procedura disciplinare per la sua condotta scorretta.

Facciamo un esempio concreto. Un dipendente entra in azienda da una porta di servizio aggirando il controllo; nel corso della giornata viene scoperto, tramite una verifica a campione, che è entrato senza green pass. Oltre a dover lasciare l'azienda, il dipendente subisce la sanzione amministrativa e può riceverne una disciplinare (per esempio multa o una sospensione, secondo quanto prevede il Ccnl) perché ha violato una procedura aziendale prevista dalla legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA