

L'impresa può chiedere in anticipo il dato sul possesso del green pass

La norma non prevede sanzioni sulla mancata risposta

Non c'è obbligo di comunicare fino a quando si protrarrà la mancanza

Adalberto Perulli

In questi giorni le aziende private stanno cercando di gestire in modo efficiente - in assenza di una normativa chiara ed esaustiva - l'incognita rappresentata dal possesso o meno del green pass da parte dei dipendenti, in vista dell'entrata in vigore (il 15 ottobre) dell'obbligo previsto dal decreto legge 127/2021. Obbligo che pone alcuni problemi tra cui il seguente: il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di comunicare in tempo utile il mancato possesso del green pass? L'articolo 3, comma 6, del Dl 127/2021 sembra presupporre un obbligo di comunicazione di tal fatta, laddove afferma che «nel caso in cui (i lavoratori) comunichino di non essere in possesso della certificazione verde» sono considerati assenti ingiustificati.

A sostegno di questa interpretazione si colloca la previsione, contenuta nell'articolo 3 del Dl approvato l'altro ieri dal Consiglio dei ministri, secondo cui «in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative».

Il disposto va nella giusta direzione, ma non risolve alcuni problemi applicativi. Anzitutto la norma nulla dice circa il quando di tale comunicazione, limitandosi a indicare genericamente un termine di preavviso necessario per le esigenze organizzative. Deve quindi ritenersi che sia l'azienda, sulla base delle proprie mutevoli esigenze organizzative, a individuare un termine utile per ricevere la comunicazione.

In secondo luogo la norma nulla dice in merito all'indicazione, da parte del lavoratore, del periodo di mancanza del green pass, ciò che crea notevoli difficoltà sul piano organizzativo: il lavoratore che ha comunicato di non essere in possesso della certificazione potrebbe cambiare idea e ottenere il green pass (vaccinandosi o eseguendo un tampone).

Dobbiamo quindi ritenere che il lavoratore, obbligato a eseguire il contratto secondo buona fede e correttezza, sia tenuto non solo a informare preventivamente il datore di lavoro del mancato possesso del green pass, ma anche a specificare il

termine temporale di tale condizione. In tal modo, nel rispetto della privacy (i dati devono essere immediatamente anonimizzati e conservati per soli fini statistici), l'impresa potrà adottare per tempo le misure organizzative ritenute necessarie.

Infine la norma è sprovvista di sanzione: quid nel caso in cui il lavoratore non risponda alla richiesta datoriale? Si potrebbe ipotizzare l'attivazione di una procedura disciplinare, che tuttavia espone il datore al rischio di impugnativa sul presupposto che il disposto legale non prevede conseguenze sanzionatorie, mentre il codice disciplinare aziendale non contempla una simile fattispecie. Ove si intenda seguire la via sanzionatoria sarebbe quindi quantomeno opportuno che l'impresa integri il proprio codice disciplinare, in applicazione dell'articolo 3, indicando il rilievo disciplinare (per violazione della disciplina del lavoro ex articolo 2104, comma 2, del Codice civile) del comportamento di inottemperanza alla richiesta comunicazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA