

Lavoro senza Green pass: nasce il lavoro sporadico o a macchia di leopardo



Si comincia a diffondere la notizia che il **lavoratore che non si vaccina** non potrà essere sospeso dal lavoro e dalla retribuzione, ma potrà di giorno in giorno decidere se fare o meno il tampone profilandosi, quindi, dopo il lavoro a tempo pieno e quello a tempo parziale, una terza modalità di lavoro; il lavoro alternato, sporadico o a macchia di leopardo.

Non è proprio così, ma vogliamo cogliere la provocazione per rappresentare una serie di perplessità che non possono non essere considerate come base per individuare una nuova filosofia di amministrazione pubblica del lavoro privato che nata con il c.d. "divieto di licenziamento" ora continua ad insinuarsi nei rapporti tra i privati in ambito lavoristico. Una nuova filosofia invadente che se ancora coltivata in senso anti-datoriale non farà altro che allontanare gli investitori dalle imprese nazionali ovvero potrebbe indurli a dislocare all'estero attività e produzioni.

Proprio alcuni giorni fa era uscita un'[ordinanza del Tribunale di Massa](#) che in qualche modo si pronunciava sul rifiuto di una OSS che avrebbe dovuto rendere in sicurezza formale (secondo legge) la sua prestazione lavorativa.

Si era diffusa la voce di un nuovo provvedimento normativo e tutti attendevano qualcosa che risolvesse, una volta per tutte, le problematiche legate alle vaccinazioni. Si tratta di problematiche che stavano sempre più incentivando liti all'interno dei luoghi di lavoro.

La delusione delle nuove disposizioni

L'attesa è stata lunga e dolorosa; tutti si aspettavano qualche soluzione per dirimere i contenziosi che da tempo deturpano i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori.

La normativa entrata in vigore oggi ha deluso al punto tale che si ritiene opportuno illustrare alcuni dettagli cercando di aggiungere il meno possibile ad un contesto che veramente comincia a stridere contro il comune senso di equilibrio degli interessi e di giustizia. Il D.L. 21 settembre 2021 n. 127

La fonte da cui deriva questa particolare forma di attività lavorativa è il [DECRETO-LEGGE 21 settembre 2021, n. 127](#) 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. (21G00139) (GU n.226 del 21-9-2021).

Solo chi ha il green pass può svolgere attività lavorativa

Secondo l'art.10 Dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, al fine di

prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, **a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato e' fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività e' svolta, di possedere e di esibire**, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2. Resta fermo quanto previsto dagli articoli 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2 del presente decreto e dagli articoli 4 e 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76.

E chi non ha il green pass potrà lavorare a macchia di leopardo?

il comma 6 del predetto articolo 3 prevede che **"I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.**

Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione ne' altro compenso o emolumento, comunque denominato.

secondo il successivo comma 7 "Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro puo' sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021".

Segue il comma 8 secondo il quale "L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro di cui al comma 1 in violazione degli obblighi di cui ai commi 1 e 2, e' punito con la sanzione di cui al comma 9 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

Lavoro senza Green pass: l'entità delle sanzioni

Per quanto riguarda le violazioni il comma 9 prevede che "In caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 o di mancata adozione delle misure organizzative di cui al comma 5 nel termine previsto, nonché per la violazione di cui al comma 8, si applica l'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74. Per le violazioni di cui al comma 8, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 e' stabilita in **euro da 600 a 1.500.**

Chi emette le sanzioni

10. Le sanzioni di cui al comma 9 sono irrogate dal Prefetto. I soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni di cui al medesimo comma 9 trasmettono al Prefetto gli atti relativi alla violazione.».

In sintesi: - viene legittimato il lavoro a macchia di leopardo

Il presupposto per l'obbligo di vaccino e tampone è il rischio di contatto con altri lavoratori o con persone; quindi un rischio di tipo oggettivo (lavoratori subordinati in genere) non può essere presunto in modo assoluto e senza alcuna possibilità di specificazione di posizioni particolari perché ogni postazione di lavoro è diversa dall'altra così come ci possono essere lavoratori che non hanno alcuna potenziale interferenza o contatto professionale con altri.

Si lascia ogni ulteriore commento agli attenti lettori atteso che, purtroppo, ci sarà sicuramente un gran da fare per i sindacati e gli avvocati.

Diciamo che sarebbe stata auspicabile una maggiore dedizione di queste categorie di esperti a cose ben più serie quali la sicurezza del lavoro e l'utile occupazione.

Buona lettura

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?250.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ