

CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19: OBBLIGO PER I DIPENDENTI DI COMUNICARNE IL MANCATO POSSESSO CON “PREAVVISO NECESSARIO” IN CASO DI RICHIESTA DATORIALE “DERIVANTE DA SPECIFICHE ESIGENZE ORGANIZZATIVE VOLTE A GARANTIRE L’EFFICACE PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO”

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, a chiunque svolga “una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell’accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19”, ex art. 9-septies, comma 1, del d.l. n. 52/2021 - convertito, con modificazioni, dalla legge n. 87/2021-, vigente dal 22 settembre scorso a seguito del suo inserimento nell’ordinamento giuridico da parte del d.l. 21/9/2021 n. 127 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35 e n. 36 del 2021).

L’art. 9-octies al d.l. n. 52/2021 ^(*) - inserito dall’art. 3 del d.l. 8/10/2021 n. 139, recante “Disposizioni urgenti per l’accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l’organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali”, in vigore dal 9 ottobre 2021 e pubblicato il giorno precedente nella “Gazzetta Ufficiale” n. 241 - ha previsto che, in “caso di richiesta del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l’efficace programmazione del lavoro”, i dipendenti sono tenuti a comunicargli il mancato possesso della certificazione verde COVID-19 con il “preavviso necessario”. Tale norma non fornisce alcun criterio/parametro attraverso cui definire temporalmente il preavviso, ma si limita a indicare genericamente che deve essere “necessario” a soddisfare le esigenze lavorative, senza quindi indicarne una precisa durata.

In attesa di eventuali, auspicabili chiarimenti da parte degli organismi preposti - ovvero di modifiche all’art. 3 del d.l. n. 139/2021 in occasione della sua conversione in legge, che peraltro dovrà avvenire entro il prossimo 6 dicembre -, pertanto, si consiglia un uso prudente e equilibrato della disposizione di cui si tratta, e di indicare puntualmente e per iscritto le “specifiche esigenze organizzative volte a garantire l’efficace programmazione del lavoro” che giustificano la richiesta datoriale, la cui presenza condiziona l’obbligo di comunicazione (la cui violazione non è sanzionata dalla menzionata norma, ma, al bisogno, punibile in base ai principi generali di diligenza, obbedienza, buona fede, lealtà e correttezza previsti sia dal Codice civile che dai CCNL) da parte dei dipendenti.

^(*) Art. 9-octies del d.l. n. 52/2021 (inserito dall’art. 3 del d.l. n. 139/2021)

Modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato ai fini della programmazione del lavoro.

1. 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.