

FAI-DA-TE NORMATIVO

Green pass, accertamenti e sanzioni a carico del datore di lavoro ancora senza regole

Ciccio Messina a pag. 25

I profili riguardano tutti i datori di lavoro e devono avere una risposta prima del 15 ottobre

Green pass, verifiche fai-da-te

Nessuna indicazione su procedura e atti del procedimento

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

Senza regole gli accertamenti delle violazioni del green pass.

La norma di riferimento (per il settore privato, l'articolo 9-septies del decreto legge 52/2021, introdotto dall'articolo 3 del decreto legge 127/2021) non fornisce nessuna indicazione sulla procedura e sugli atti del procedimento. Tutto sembra lasciato al fai-da-te, che però non può essere ammissibile in materia di esercizio di un pubblico potere sanzionatorio. Ad esempio, le disposizioni non chiariscono chi debba scrivere il verbale di contestazione, quale modello di verbale bisogna usare, da quando partano i termini per i pagamenti in misura ridotta, come inoltrare gli atti alle prefetture e così via.

La norma citata si limita a dire che: 1) le sanzioni per accesso ai luoghi di lavoro senza green pass sono irrogate dal prefetto; 2) i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al prefetto gli atti relativi alla violazione.

Nient'altro, se non un inefficace rinvio (doppio) al decreto legge 19/2020, che a sua volta rinvia alle disposizioni delle sezioni I e II del capo I° della legge 689/1981 (legge generale sulle sanzioni amministrative) «in quanto compatibili».

Tra l'altro, per inciso, chi decide quali norme sono compatibili e quali no? Forse ogni datore di lavoro per conto suo?

Anche a prescindere da ciò, si apre un abisso di incertezze.

Innanzitutto, la qualifica dei soggetti incaricati dal datore di lavoro all'accertamento: sono agenti accertatori ai sensi della legge 689/1981? Sono pubblici ufficiali?

Nel dossier del Senato (reperibile sul sito internet alla pagina <https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/DOS-SIER/0/1312667/index.html>), dedicato al decreto legge 127/2021, si dà per scontato che i soggetti individuati da parte dei datori di lavoro, anche se «possono avere natura privata», siano stati incaricati «dell'accertamento e della contestazione delle violazioni». Insomma, i dipendenti di un datore di lavoro privato sarebbero agenti accertatori, incaricati, da un soggetto privato, a svolgere un compito di interesse pubblico molto delicato e cioè la contestazione di una violazione amministrativa. E tutto ciò sulla base di una oscura formulazione normativa. Senza contare che, magari, si tratta di persone che non hanno alcuna nozione, nemmeno elementare, di che cosa sia una sanzione o un procedimento sanzionatorio e neppure delle responsabilità anche

penali, che sono collegate alla redazione di un atto di contestazione di una sanzione.

In secondo luogo, il decreto legge 127/2021 non chiarisce come si deve scrivere l'atto di accertamento: è un verbale di constatazione della violazione propriamente detto? Se per qualche motivo l'atto non è consegnato immediatamente al trasgressore, chi lo deve notificare?

Deve contenere tutti gli elementi e gli avvisi a riguardo di pagamento (in misura ridotta), modalità e termini di pagamento, modalità e termini di presentazione di documenti e scritti difensivi; modalità e termini per presentare impugnazioni giudiziali? Tutto ciò è rimasto nell'indeterminatezza.

Nel dossier del Senato si individua una sola di queste criticità e si invita il parlamento a chiarire quale sia la decorrenza dei termini il pagamento in forma ridotta. Ma il numero delle cose da chiarire è ben più ampio.

Tornando alla scarna for-



Superficie 63 %

mulazione dell'articolo 9-septies citato, i soggetti individuati dal datore di lavoro devono trasmettere al prefetto gli atti relativi alla violazione: o, almeno, questa è la interpretazione del citato dossier del Senato, in cui si legge che «i soggetti incaricati (da parte dei datori di lavoro) dell'accertamento e della contestazione delle violazioni trasmettono al prefetto gli atti relativi alla violazione medesima».

Peraltro, al riguardo, nessuna modalità operativa risulta dalla legge, con la conseguenza che non si sa ancora a chi inviare gli atti, come deve essere confezionato l'invio, se occorre una relazione del soggetto che ha appurato la violazione, se e quale documentazione allegare, se il datore di lavoro abbia qualche adempimento da compiere.

I profili, che meritano una indicazione di dettaglio e concreta, riguardano tutti i datori di lavoro, e devono avere una risposta (almeno qualche faq) un po' prima del 15 ottobre 2021, data a partire dalla quale i datori di lavoro saranno comunque giudicati e sanzionati, se non hanno predisposto la loro organizzazione all'adempimento di norme dalla portata ancora indefinita.

© Riproduzione riservata



Certificazione necessaria per entrare in azienda dal 15 ottobre al 31 dicembre

Lavoratori obbligati al green pass

Al datore di lavoro delegati tutti i doveri di controllo

A partire da venerdì 15 ottobre, e fino al 31 dicembre di quest'anno, per accedere ai luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa, sarà necessario possedere un certificato di vaccinazione, di guarigione o di test negativo al Covid-19. Il datore di lavoro deve assicurare che tutti i lavoratori abbiano il green pass. In caso di mancato rispetto delle norme, il datore di lavoro è responsabile e può essere sanzionato.

Su ItaliaOggi del 7 ottobre il dossier sulla certificazione verde Covid-19, d'obbligo nelle aziende dal 15 ottobre prossimo