



ORDINE DEGLI
AVVOCATI DI MILANO

Comunicato stampa

IL GREEN PASS NELLE MENSE AZIENDALI? UN OBBLIGO CHE NON SERVE. LE NORME DI SICUREZZA ESISTONO GIÀ.

La posizione della Commissione Lavoro dell'Ordine degli Avvocati di Milano

Una tematica di grande attualità, che sta interessando molte aziende e molti lavoratori, è senz'altro quella relativa al corretto uso di certificazioni varie (al momento denominate *green pass*) all'interno del luogo di lavoro, e in particolare nelle mense e locali predisposti per la consumazione del pasto (c.d. aree break).

La questione è scaturita a seguito dell'obbligatorietà, dal 6 agosto 2021, per effetto del D.L. n. 111/2021, del *green pass* per l'accesso, tra l'altro, "ai servizi per la ristorazione svolti da qualsiasi esercizio per consumo al tavolo al chiuso", cui sono seguite indicazioni contrastanti dal Ministero dell'Interno, dalla Regione Piemonte e da ultimo dal Governo tramite una *FAQ*, le quali tutte, peraltro, non sono atti normativi, né hanno valore di legge.

In attesa di un auspicato chiarimento da parte del legislatore, si deve rilevare la netta distinzione esistente tra la ristorazione commerciale, aperta al pubblico, e la *ristorazione aziendale* accessibile solo ai lavoratori, i quali ne usufruiscono sul posto di lavoro presso cui sono già in vigore protocolli e presidi di sicurezza e dove, ad oggi, non è previsto il *green pass* per l'accesso.

È pertanto opportuno ricordare alcuni principi di carattere generale per poter rispondere un poco più fondatamente al quesito se il *green pass* debba essere richiesto al lavoratore, al fine di consentirgli accesso alla mensa aziendale.

Fra i doveri del datore, spicca quello della tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore. E ciò in base ai dettami di cui all'art. 32 Cost. che tutela la salute come diritto fondamentale dell'individuo.

A tale precetto, fa seguito l'art. 2087 c.c. che prevede l'adozione delle misure secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica conosciute. È una norma di chiusura del sistema prevenzionistico. Dunque, il datore deve tener conto dei pericoli già accertati e dei rimedi adottati, con riferimento all'attività svolta.

Sotto il profilo della tecnica, è imposta al datore di lavoro l'adozione delle misure preventive che le innovazioni scientifiche e tecnologiche suggeriscono (principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile).

Infine, vanno ricordati i criteri contenuti nel d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico Sicurezza sul lavoro). Essi si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici ed a tutte le tipologie di rischio; prevedono obblighi e individuano procedure.

La finalità perseguita è quella di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale, attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

Orbene, detto questo e, fortunatamente, in assenza di una qualunque normativa che imponga l'adozione di non meglio misure specificate all'interno dei luoghi di lavoro, se non il rispetto nell'attuale situazione sanitaria di specifici Protocolli di sicurezza, si può concludere quanto segue.

- 1) Il datore di lavoro deve adottare tutti i sistemi ed i criteri per la miglior tutela della salute e dell'integrità fisica (e morale) dei propri dipendenti.
- 2) Non esiste alcuna normativa che imponga l'adozione di ulteriori e diversi metodi di tutela che, in un qualche modo, costringa il datore di controllare se il dipendente sia stato, o meno, sottoposto a vaccinazione e sia, o meno, titolare di idonea certificazione denominata *green pass*.
- 3) Il datore di lavoro è tenuto a garantire che l'attività lavorativa sia svolta "in sicurezza" anche sul piano del "rischio biologico" conseguente alla pandemia ed è quindi unicamente tenuto ad adottare e a far rispettare i Protocolli di sicurezza adottati per ciascun settore ed entrati ora nel sistema di prevenzione previsto dal T.U. in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente (D.Lgs. n. 81/2008).
- 4) Non esiste alcun obbligo diverso da quelli sopra identificati per l'accesso alla eventuale mensa aziendale, se tale luogo è nelle pertinenze dell'azienda.
- 5) Lo stesso discorso vale per i lavoratori che prestano la loro attività in regime di somministrazione, posto che l'azienda somministrante avrà gli stessi obblighi e gli stessi doveri del datore di lavoro che fruisca dell'opera del lavoratore somministrato.

Ovviamente la Commissione è a disposizione per eventuali integrazioni conseguenti a modifiche legislative od a quesiti di carattere generale.

Commissione Lavoro Ordine Avvocati Milano

Ufficio Stampa Ordine Avvocati Milano

Marco Marturano

E-mail: ufficiostampa@ordineavvocatimilano.it | relazioniesterne@ordineavvocatimilano.it

Tel. 0254929227 | Cell. 3357105574 - 3421856958