
Circolare settembre/2021

Paghe e Contributi

Calendario settembre 2021	2
Emergenza CORONAVIRUS obbligo Green Pass sui luoghi di lavoro	3
Rivalutazione TFR: coeff. di agosto 2021	5

Calendario settembre 2021

Giorni lavorabili	22
Ore lavorabili	176
Festività godute	
Festività non godute	
Sabati (settimane)	4

Emergenza CORONAVIRUS obbligo Green Pass sui luoghi di lavoro

L'articolo 3 del Decreto Legge 21 settembre 2021 n. 127, recante "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" pubblicato in G.U. il 21 settembre 2021 n. 226, introduce l'obbligo della certificazione verde per accedere ai luoghi di lavoro privati.

La Certificazione verde, meglio nota come *green pass*, quale misura di *soft pressure* alternativa all'obbligo vaccinale, è attestata alternativamente da una delle seguenti condizioni:

- essere stati vaccinati anti Covid-19
- essere negativi al test antigenico rapido o al test molecolare eseguiti nelle prime 48 ore
- essere guariti dal Covid-19 negli ultimi sei mesi

L'obbligo del possesso della certificazione per accedere ai luoghi di lavoro entra in vigore il 15 ottobre 2021 e fino 31 dicembre 2021 (fine dello stato di emergenza).

Efficacia soggettiva

Il decreto non differenzia in alcun modo le diversità di posizioni, ruoli o mansioni dei lavoratori all'interno della organizzazione aziendale in funzione del rischio specifico (soggetti a contatto con il pubblico o meno, mansioni da svolgersi individualmente o in gruppo, ambienti collettivi o meno). Il sistema prevenzionale adottato preclude l'accesso agli ambienti di lavoro, anche nel rispetto delle misure di protezione e sicurezza previste dai protocolli Covid-19 (mascherine, sanificazione, distanziamento, ecc.) che comunque continueranno ad essere in vigore.

La norma introduce l'obbligo non solo per i lavoratori dipendenti, ma si riferisce a tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, attività lavorativa, e perciò anche a tutte le forme di collaborazione e lavoro autonomo, comprendendo le attività di formazione e volontariato, anche sulla base di contratti esterni. Sono da ricomprendere anche gli amministratori delle società.

Per quanto concerne le attività formative coinvolte nell'obbligo sono da ricomprendere certamente gli stage e i tirocini, anche se non costituenti un rapporto di lavoro.

Controllo

I datori di lavoro devono verificare il rispetto dell'obbligazione mediante esibizione dei certificati verdi. Entro il 15 ottobre 2021 dovranno essere stabilite le modalità operative di verifica, anche a campione, sia direttamente che tramite un delegato. La verifica dovrà avvenire tramite l'applicazione VerificaC19 con lettura del QR Code che identifica il codice univoco del certificato, sia esso cartaceo che digitale.

La scadenza del green pass basato sull'effettuazione di un test molecolare antigenico rapido con risultato negativo durante l'orario di lavoro, pone la questione di come si debba comportare il datore di lavoro, ovvero se invitare il lavoratore ad abbandonare il posto di lavoro ovvero lasciare che concluda la propria prestazione lavorativa. L'interpretazione letterale della norma di cui all'art. 3 del DL 127/2021 che prevede l'obbligo del *green pass* "ai fini dell'accesso" ai luoghi di lavoro, parrebbe suggerire che è solo il momento dell'accesso quello che deve essere monitorato. Per conseguenza la scadenza successiva del *green pass* durante la giornata lavorativa non produrrebbe effetti.

Privacy

L'attività di verifica non potrà comportare la raccolta di dati dell'intestatario, in quanto il predetto controllo non costituisce trattamento del dato ai fini della privacy.

Le aziende non devono tenere traccia dei dati relativi ai controlli effettuati, limitandosi a verificare il possesso di un valido *green pass* e, in caso negativo, impedire l'accesso al lavoratore.

Non è previsto nel decreto 127/2021 se il datore di lavoro sia autorizzato ad investigare sul possesso del *green pass* in sede di colloquio preassuntivo. Trattandosi di un prerequisito per l'esercizio dell'attività lavorativa, l'informazione sul possesso del *green pass* risulta fondamentale per la corretta instaurazione del rapporto di lavoro, anche se il datore di lavoro potrebbe trovarsi nella scomoda situazione in cui, una volta avvenuta l'assunzione, il possesso della certificazione viene meno, ponendosi poi il problema dell'espletamento del periodo di prova sospeso per assenza del lavoratore.

Smartworking

Dall'obbligo del *green pass* sono certamente esclusi i lavoratori fragili in smart working, in quanto, in questo caso, il lavoro da casa è un diritto (articolo 9 DL n. 105/2021).

Premesso che lo smartworking ha rappresentato una misura efficace di distanziamento per arginare l'epidemia, è altrettanto vero che, salvo per determinate categorie, non si tratta di un diritto del lavoratore. Molto dipende dall'organizzazione aziendale e dai ruoli ricoperti dai singoli lavoratori.

La previsione di una prestazione lavorativa svolta completamente da casa, disciplinata nel Protocollo aziendale che introduce le modalità di attivazione del *green pass*, potrebbe ben consentire la mancata verifica della certificazione. Viceversa,

dove la prestazione lavorativa viene gestita anche solo in parte in presenza, la certificazione deve essere posseduta, quanto meno quando si verifica l'accesso al luogo di lavoro.

Lavoro in appalto

Le disposizioni di cui all'art. 3 del DL 127/2021 si estendono alle attività svolte in regime di appalto. I dipendenti dell'appaltatore per accedere alle aree del committente devono essere in possesso del green pass. La norma infatti impone l'obbligazione del *green pass* "a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di cui al comma 1, anche sulla base di contratti esterni".

L'onere della verifica ricade sia sulla committenza che sul datore di lavoro appaltatore. Le due figure sono libere di individuare e organizzare autonomamente le modalità di verifica del possesso del green pass, anche se il coordinamento appare indispensabile per gestire controlli e violazioni.

Lavoratori autonomi

Il *green pass* è obbligatorio per professionisti, artigiani, commercianti e ogni altra figura di lavoratore autonomo. Pertanto anche per i lavoratori autonomi ai fini dell'accesso nei luoghi in cui viene svolta l'attività lavorativa diventa necessario dotarsi della certificazione.

In caso di prestazione lavorativa svolta fuori sede sarà onere del delegato/responsabile dell'azienda ospitante la verifica del possesso del *green pass* da parte del lavoratore autonomo.

L'obbligazione viene meno se il soggetto ospitante è un privato che non sia datore di lavoro e che pertanto non debba rispettare l'obbligo per i propri dipendenti.

Sanzioni

E' previsto che ricorra la fattispecie dell'assenza ingiustificata per i lavoratori privi di certificazione al momento dell'accesso al lavoro, ma anche per quelli che comunicano di non essere in possesso della certificazione e, quindi, in un momento antecedente l'ingresso al lavoro. La soluzione legislativa potrebbe essere interpretata quasi come una legittimazione del datore di lavoro a richiedere preventivamente, in vista di futuri ingressi in azienda e/o per anticipare il controllo, il *green pass*.

L'assenza ingiustificata per assenza di certificazione verde non ha conseguenze sul piano disciplinare, ma comporta il venire meno della retribuzione. Permane il diritto alla conservazione del posto.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti si può accedere all'istituto della sospensione trascorsi 5 giorni dall'inizio dell'assenza ingiustificata, con possibilità di provvedere alla sostituzione del lavoratore con altro dipendente a tempo determinato per una durata massima di 15 giorni rinnovabili di altri 10. Rimane impregiudicato il diritto del lavoratore sospeso di poter rientrare al lavoro anche in anticipo sulla scadenza del contratto a termine sostitutivo, purchè munito di *green pass*.

L'accesso ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di presentazione della certificazione viene punito in capo al lavoratore con una sanzione amministrativa pecuniaria di 600 a 1.500 euro, ferme restando le eventuali conseguenze disciplinari.

Il datore di lavoro che non organizza o non esegue i controlli è soggetto a una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, che raddoppia in caso di reiterazione.

Rivalutazione TFR: coeff. di agosto 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 agosto 2021 e il 14 settembre 2021 è pari a 104,7.

uno Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese AGOSTO dell'anno 2021.

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

**Davide Conti
 conti@licon.it**

