



Notizie Utili 35

Green pass sul lavoro, pubblicato in G.U. il decreto: tutte le novità

Entra in vigore oggi il D.L. 21 settembre 2021, n. 127 che prevede – tra le altre cose l’obbligo del green pass nei luoghi di lavoro dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, giorno in cui cesserà lo stato di emergenza epidemiologica da covid-19 e dunque fino a tale data sarà considerato assente ingiustificato senza retribuzione e con diritto alla conservazione del posto il lavoratore, pubblico o privato, sfornito di certificazione verde.

Vediamo nel dettaglio il testo del nuovo decreto.

GREEN PASS NEL LAVORO PUBBLICO

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, al personale delle amministrazioni pubbliche ai fini dell’accesso ai luoghi di lavoro, nell’ambito del territorio nazionale, in cui il predetto personale svolge l’attività lavorativa, è fatto obbligo di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19.

SOGGETTI ESONERATI

Da tale obbligo sono esonerati coloro che siano esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Advertisement

VERIFICHE POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE

Saranno i datori di lavoro, entro il 15 ottobre 2021, a definire le modalità operative per l’organizzazione delle verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell’accesso ai luoghi di lavoro e a individuare con atto formale i soggetti incaricati dell’accertamento e della contestazione delle violazioni dell’obbligo.

LAVORATORE SPROVVISTO DI GREEN PASS: CONSEGUENZE

Il lavoratore trovato sprovvisto di green pass al momento dell’accesso nei luoghi di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza degli altri lavoratori nel luogo di lavoro, sarà considerato assente ingiustificato 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 né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

VIOLAZIONE DELL’OBBLIGO E SANZIONI

L’accesso del personale ai luoghi di lavoro in violazione dell’obbligo del possesso del green pass comporterà anche l’applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 600 ad un massimo di 1500 euro.

GREEN PASS NEL LAVORO PRIVATO

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 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.

SOGGETTI ESONERATI

Da tale obbligo sono esonerati coloro che siano esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

VERIFICHE POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE: OBBLIGHI DATORIALI

I datori di lavoro, definiranno, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l’organizzazione delle verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell’accesso ai luoghi di lavoro, e individueranno con atto formale i soggetti incaricati dell’accertamento delle violazioni di tale obbligo. Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 saranno effettuate con le modalità indicate con successivo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

VIOLAZIONE DELL’OBBLIGO E SANZIONI

I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso di green pass o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell’accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza degli altri 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 né altro compenso o emolumento, comunque denominato.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

IMPRESE CON MENO DI 15 DIPENDENTI

Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può 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.

SANZIONE AMMINISTRATIVA

L'accesso del personale ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo del possesso del green pass comporterà anche l'applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 600 ad un massimo di 1500 euro, ferme restando le conseguenze disciplinari previste dai rispettivi ordinamenti di settore.

Sezione Giurisdizionale Lazio Sentenza n. 658 del 17/8/2021 Pubblico impiego - Utilizzo indebito permessi retribuiti - Danno erariale

I giudici contabili intervengono in relazione all'utilizzo indebito dei permessi ex legge 104/1991 da parte di un dipendente che, per potere fruire di tali benefici, ha alterato il verbale rilasciato dalla Azienda sanitaria competente. Nello specifico, il Collegio, in merito alla condotta criminosa della dipendente, evidenzia che gli elementi che conducono ad un comportamento illecito, si individuano "nell'elemento materiale del reato, consistente nella produzione di un documento il cui contenuto non corrispondeva al vero e si palesava idoneo ad ottenere gli indicati e non dovuti benefici, nonché nella sussistenza del profilo psicologico del reato conseguente alla palese falsità del verbale prodotto, rispetto a quello originale, e alla percezione di indebiti proficui vantaggi da parte dell'imputata". Per quanto attiene il danno erariale, i giudici contabili lo hanno quantificato nella misura pari a tutte le retribuzioni percepite in assenza dei presupposti di legge.

Lo smart working non costituisce un diritto soggettivo perfetto a tutela del lavoratore fragile

Per il Tribunale di Roma la normativa contenuta nel DL 18 del 2020 ne condiziona l'assegnazione in relazione alle caratteristiche delle prestazioni

Con ordinanza dell'8 marzo 2021, il Tribunale di Roma, in veste di giudice del lavoro, ha ritenuto che lo *smart working* non costituisca un diritto soggettivo perfetto a tutela delle persone fragili, in quanto gli articoli 39 del DL 18/2020, convertito in legge 27/2020, e 90 del 34/2020 convertito in legge 77/2020 ne condizionano l'assegnazione alla compatibilità con le caratteristiche delle prestazioni.

PER LA DELEGA DI FIRMA SUFFICIENTI UN ORDINE DI SERVIZIO E LA QUALIFICA

La delega alla sottoscrizione dell'avviso di accertamento ad un funzionario diverso da quello istituzionalmente competente ex art. 42 del DPR n. 600 del 1973, ha natura di delega di firma - e non di funzioni - poiché realizza un mero decentramento burocratico senza rilevanza esterna, restando l'atto firmato dal delegato imputabile all'organo delegante, con la conseguenza che, nell'ambito dell'organizzazione interna dell'ufficio, l'attuazione di detta delega di firma può avvenire anche mediante ordini di servizio, senza necessità di indicazione nominativa, essendo sufficiente l'individuazione della qualifica rivestita dall'impiegato delegato, la quale consente la successiva verifica della corrispondenza tra sottoscrittore e destinatario della delega stessa (cfr., *ex multis*, Cass. n. 28850 del 2019). Ordinanza n. 24744 del 14 settembre 2021

CONDONO CARTELLE: PRONTE LE REGOLE PER L'ANNULLAMENTO DEI DEBITI

Entro il 31 ottobre annullate multe, bolli e tasse. Con Circolare Entrate/Riscossione vengono fissate le regole per stralcio cartelle fino a 5mila euro. Quali debiti possono essere "stralciati": Il decreto Sostegni ha disposto l'annullamento automatico di tutti i debiti di importo residuo alla data del 23 marzo 2021 fino a 5mila euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati all'agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2010 da qualunque ente creditore (salvo i debiti espressamente esclusi, elencati nel documento di prassi). Il rispetto del tetto va calcolato tenendo conto del capitale, degli interessi per ritardata iscrizione a ruolo e delle sanzioni, mentre restano esclusi dal calcolo gli aggi e gli interessi di mora e le eventuali spese di procedura. Se il contribuente ha più carichi iscritti a ruolo, conta l'importo di ciascuno: se i singoli carichi non superano i 5mila euro, possono quindi beneficiare tutti dell'annullamento. Lo Stralcio si applica anche ai debiti rientranti nella "Rottamazione-ter" (DL n. 119/2018), nel "Saldo e stralcio" (legge di Bilancio 2019) e nella "Riapertura dei termini" (prevista dal DL n. 34/2019). Sul sito internet dell'Agenzia delle entrate-Riscossione è possibile verificare se i debiti ammessi alle predette definizioni agevolate possono essere oggetto di annullamento.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Green pass, rientro in presenza e smart working: ecco tutte le tappe.

Con il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, il Governo ha esteso a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di possedere e di esibire, per l'accesso al luogo di lavoro, la certificazione verde COVID-19 (il cosiddetto green pass), escludendo da tale obbligo i soli soggetti esentati dalla campagna vaccinale per motivi sanitari. Estendendo l'obbligo della certificazione verde Covid-19 anche ai lavoratori del settore pubblico, il Governo incrementa l'efficacia delle misure di contrasto alla circolazione del virus e consente, tramite il rientro in presenza dei pubblici dipendenti, di incrementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di un passaggio indispensabile per sostenere le esigenze dei cittadini e delle imprese, in particolar modo di quelle impegnate nelle attività connesse all'attuazione del PNRR.

Le linee guida Brunetta-Speranza

In questo contesto, per fornire a tutte le pubbliche amministrazioni una cornice omogenea di condotte e di risorse strumentali attraverso le quali dare piena attuazione al rientro in presenza, i Ministri Brunetta e Speranza stanno elaborando specifiche linee guida che saranno adottate dal Presidente del Consiglio dei Ministri ed emanate in tempo utile a consentire un ordinato rientro dei dipendenti pubblici. In tale documento saranno indicati gli strumenti tecnologici necessari alla implementazione delle piattaforme digitali per la verifica del green pass e saranno fornite indicazioni procedurali per la gestione del personale, soprattutto in fase di prima attuazione dell'obbligo.

Il Dpcm per il ritorno in presenza

Il quadro sopra esposto ha posto, dunque, le premesse per superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e ha consentito al Governo di stabilire - con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e firmato il 23 settembre - che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi.

Il decreto ministeriale per definire le modalità del rientro

Per realizzare un ordinato rientro in ufficio dei pubblici dipendenti, le modalità saranno disciplinate da un decreto del Ministro della Pubblica amministrazione accompagnato da apposite linee guida. Inoltre, per evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro nella stessa fascia oraria o di ingolfare i trasporti pubblici nelle ore di punta, sarà consentita una più ampia flessibilità degli orari di ingresso e di uscita. Il decreto stabilirà, inoltre, che nelle more della disciplina del lavoro agile da parte del Contratto collettivo nazionale, attualmente in fase di discussione tra Aran e organizzazioni sindacali, l'accesso a tale modalità di lavoro avverrà unicamente previa stipula dell'accordo individuale e subordinatamente all'esistenza delle seguenti condizioni:

- non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
- l'amministrazione deve disporre di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione;
- deve aver previsto un piano di smaltimento degli arretrati e deve fornire al personale i devices necessari.

Il Piano integrato di attività e organizzazione

Queste modalità attuative confluiranno strutturalmente nella sezione del Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO, introdotto dal decreto legge n. 80/2021) destinata ad assorbire i contenuti dei piani organizzativi del lavoro agile (POLA) e che fornirà a tutte le pubbliche amministrazioni, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie da porre in essere.

Il contratto collettivo

Il quadro sopra delineato sarà completato, nel volgere di alcune settimane, dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede già discussi e approvati i seguenti temi: la definizione di lavoro agile; l'accesso; l'accordo individuale; relazioni sindacali; fasce di contattabilità e disconnessione; trattamento economico.