

Notizie Utili 37

Rsu pienamente legittimate a indire un'assemblea retribuita

È antisindacale la condotta dell'azienda (Sogefi) che non autorizzi i componenti della Rsu (rappresentanza sindacale unitaria) allo svolgimento di un'ora di assemblea retribuita. Lo precisa la Cassazione che, con [l'ordinanza n. 28165/2 1](#), accoglie il ricorso.

Post su Facebook contro i diretti superiori e i vertici aziendali: legittimo il licenziamento del manager

Per i Giudici non vi sono dubbi sul fatto che il lavoratore si sia reso colpevole di un grave atto di insubordinazione, tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto con l'azienda.

Cass. civ., sez. lav., sent., 13 ottobre 2021, n. 27939

Legittimo il licenziamento del manager che in tre diverse e-mail e in un post condiviso su Facebook ha rivolto parole offensive e sprezzanti all'indirizzo dei suoi diretti superiori e dei vertici aziendali. Logico, secondo i Giudici, catalogare questi episodi come una vera e propria insubordinazione grave, tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro. (Cass. civ., sez. lav., sent., 13 ottobre 2021, n. 27939).

Green pass e rientro in ufficio, le Faq per la Pubblica amministrazione - Dal sito funzionepubblica.it

FAQ SULL'APPLICAZIONE DELL'OBBLIGO DI GREEN PASS NELLA PA (DPCM 12 OTTOBRE)

1. Qual è l'atto normativo che ha esteso l'utilizzo del green pass sui luoghi di lavoro?

La necessità della Certificazione verde COVID-19 (green pass) per l'accesso ai luoghi di lavoro, pubblici e privati, è stata disciplinata dal **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".

2. Ci sono ulteriori indicazioni da parte del Governo sulle modalità di utilizzo del green pass nelle pubbliche amministrazioni?

Sì. Con Dpcm del 12 ottobre 2021, su proposta del ministro per la Pubblica amministrazione e del ministro della Salute, sono state dettate le **"Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale"**.

3. Quali sono le figure obbligate al rispetto dell'obbligo di green pass per l'accesso alle amministrazioni pubbliche?

L'obbligo del green pass riguarda tutti i dipendenti pubblici e, poiché riguarda anche i lavoratori privati, è esteso a tutti coloro che accedono alle amministrazioni, anche occasionalmente, per svolgere attività lavorativa o di formazione o di volontariato. L'obbligo di green pass va rispettato anche dai visitatori che dovessero accedere a qualunque altro titolo, come per lo svolgimento di una riunione o la partecipazione a un congresso.

4. Gli utenti dei servizi hanno l'obbligo di green pass?

No. L'unica categoria di soggetti esclusa dall'obbligo di esibire il green pass per accedere agli uffici pubblici è quella degli utenti, ovvero di coloro i quali si recano in un ufficio pubblico per l'erogazione del servizio che l'amministrazione è tenuta a prestare.

5. I titolari di cariche elettive, di cariche istituzionali di vertice e i componenti di organi (sindaci, consiglieri comunali, assessori) sono obbligati ad avere il green pass per accedere ai luoghi in cui esercitano le proprie funzioni?

Sì. I titolari di cariche elettive, di cariche istituzionali di vertice e i componenti di organi, dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, per accedere ai luoghi in cui esercitano le loro funzioni devono possedere ed esibire la certificazione verde COVID-19, salvo esenzioni dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica.

6. Chi è escluso dall'obbligo di possedere ed esibire il green pass?

L'obbligo di possedere e di esibire la certificazione verde COVID-19 non si applica ai soggetti che, per condizione medica, non possono ricevere o completare la vaccinazione per ottenere una Certificazione verde COVID-19. Per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale il controllo sarà effettuato mediante lettura del QR code in corso di predisposizione. Nelle more del rilascio del relativo applicativo, tale personale – previa trasmissione al medico competente dell'amministrazione di appartenenza della relativa documentazione sanitaria rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute del 4 agosto 2021 non potrà essere soggetto ad alcun controllo. Resta fermo che il medico competente, se autorizzato dal dipendente, può informare il personale deputato ai controlli sulla circostanza che questi soggetti debbano essere esonerati dalle verifiche.

7. Con quanto anticipo il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori informazioni in merito al possesso o meno del green pass?



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Non c'è un limite di tempo predefinito (né minimo, né massimo) in quanto l'articolo 3 del decreto-legge n. 139 del 2021 stabilisce che il datore di lavoro possa, per specifiche esigenze organizzative, chiedere al lavoratore se sia in possesso del green pass con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

8. Come può essere svolto l'accertamento del possesso del green pass?

Ogni amministrazione è autonoma nell'organizzare i controlli, nel rispetto delle normative sulla privacy e delle **linee guida emanate con il Dpcm 12 ottobre 2021**. I datori di lavoro definiscono 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 individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi. È opportuno utilizzare modalità di accertamento che non determinino ritardi o code all'ingresso. Laddove l'accertamento non avvenga al momento dell'accesso al luogo di lavoro, esso dovrà avvenire su base giornaliera, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa, potrà essere generalizzato o a campione, purché in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio e con un criterio di rotazione che assicuri, nel tempo, il controllo su tutto il personale dipendente.

Oltre all'app "VerificaC19", saranno rese disponibili specifiche funzionalità che consentano una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni. Tali verifiche potranno avvenire attraverso:

- l'integrazione del sistema di lettura e verifica del QR code del certificato verde nei sistemi di controllo agli accessi fisici, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, o della temperatura;
- per gli enti pubblici aderenti alla Piattaforma NoiPA, realizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze, l'interazione asincrona tra la stessa e la Piattaforma nazionale-DGC;
- per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, l'interazione asincrona tra il Portale istituzionale INPS e la Piattaforma nazionale-DGC;
- per le amministrazioni pubbliche con almeno 1.000 dipendenti, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, una interoperabilità applicativa, in modalità asincrona, tra i sistemi informativi di gestione del personale del, e la Piattaforma nazionale-DGC.

9. A quali conseguenze va incontro il dipendente pubblico privo del green pass al momento dell'accesso al luogo di lavoro?

Nel caso in cui un dipendente pubblico comunichi di non essere in possesso della Certificazione verde COVID-19 o qualora ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione stessa 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.

10. Quali sono le sanzioni previste per il personale delle pubbliche amministrazioni che accede ai luoghi di lavoro in violazione delle norme in tema di green pass?

L'accesso dei dipendenti pubblici ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi di in tema di green pass, ferme le conseguenze disciplinari previste dai rispettivi ordinamenti di appartenenza, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 600 a 1.500 euro. In caso di reiterazione della violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata. Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto a seguito di segnalazione. È ammesso il pagamento in misura ridotta secondo le disposizioni di cui all'art. 202, commi 1, 2 e 2.1, del Codice della strada, di cui al Dlgs 30 aprile 1992, n. 285.

11. Quali sono le sanzioni previste per il datore di lavoro pubblico in caso di mancata effettuazione dei controlli o di mancata adozione delle misure organizzative richieste dalla norma entro il 15 ottobre?

Il datore di lavoro che omette i controlli o che non adotta le misure organizzative per l'organizzazione delle verifiche è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 400 a 1.000 euro. In caso di reiterazione della violazione la sanzione amministrativa è raddoppiata. Le sanzioni sono irrogate dal Prefetto a seguito di segnalazione.

12. Sono previste deroghe all'obbligo di esibizione del green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro?

No. La normativa non consente deroghe, ad eccezione delle categorie esenti.

13. Quali misure deve intraprendere l'amministrazione in relazione ai servizi forniti all'utenza?

Il datore di lavoro deve predisporre tutte le misure di contenimento stabilite dalle competenti autorità sanitarie e dagli eventuali protocolli d'intesa stipulati con le organizzazioni sindacali al fine di evitare che l'accesso agli uffici da parte di utenza non tenuta a possedere o a esibire il green pass possa comportare rischi di contagio.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

14. Un'amministrazione può delegare la funzione del controllo del green pass a personale esterno? Se sì, l'amministrazione è tenuta a comunicare in via ufficiale questa circostanza ai lavoratori, ad esempio pubblicando un avviso sul proprio sito web o inviando una email alla casella di posta istituzionale di ciascuno?

Ai fini delle verifiche previste, per datore di lavoro deve intendersi il dirigente apicale di ciascuna amministrazione o soggetto equivalente a seconda del relativo ordinamento. Il dirigente apicale può delegare, con atto scritto, la funzione di controllo al personale specifico preferibilmente con qualifica dirigenziale. Tali circostanze possono essere esplicitate nelle misure organizzative che ciascuna amministrazione deve assumere nell'ambito della propria autonomia.

15. Le linee guida prevedono che i giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio. Come impatta tale previsione con l'istituto della progressione economica orizzontale, visto che l'articolo 16, comma 6, del Ccnl del comparto delle funzioni locali stabilisce che "ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"? Se un dipendente ha ottenuto l'ultima progressione con decorrenza dal 1° gennaio 2020 ed effettua delle assenze ingiustificate per mancanza di certificazione verde dal 1° novembre 2021 al 31 dicembre 2021 può partecipare alla selezione per il riconoscimento della progressione economica con decorrenza 1° gennaio 2022?

Come specificato nelle linee guida relativamente alle giornate di assenza ingiustificata, al lavoratore non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, intendendosi qualsiasi componente della retribuzione (anche di natura previdenziale) avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario comunque denominato, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio, a qualunque fine.

16. Per il personale comunale comandato a tempo pieno a svolgere la propria prestazione lavorativa presso l'Ufficio del Giudice di Pace, ubicato in un edificio di proprietà del Comune ma distinto dalla sede degli uffici comunali, la verifica del rispetto degli obblighi in materia di green pass è a carico del Comune o del Tribunale?

Il possesso della certificazione verde e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso al luogo di lavoro. Deve pertanto ritenersi che le attività di verifica debbano essere svolte nell'ambito della struttura dove il dipendente comandato presta servizio.

17. Come può dimostrare l'incaricato alla verifica di aver effettuato i controlli? È possibile tenere un registro con l'indicazione della data e nome del lavoratore controllato a campione? Deve essere controfirmato?

Si tratta di una misura organizzativa rimessa alla valutazione del datore di lavoro, nell'ambito della propria autonomia.

FAQ SUL RIENTRO IN PRESENZA DEI DIPENDENTI PUBBLICI DAL 15 OTTOBRE (DPCM 23 SETTEMBRE E DM 8 OTTOBRE)

1. Dal 15 ottobre, per garantire un rientro ordinato dei lavoratori pubblici negli uffici, è prevista la flessibilità degli orari di ingresso e di uscita, così come degli orari di apertura degli sportelli. Ogni amministrazione ha piena autonomia?

Sì, ogni amministrazione ha piena autonomia nel disciplinare le diverse forme di flessibilità previste dal decreto del ministro per la Pubblica amministrazione, ovviamente valutandole in relazione alle esigenze della propria utenza e del proprio territorio.

2. Chi è considerato esente dall'obbligo di possedere ed esibire il certificato verde può richiedere di lavorare in smart working? E chi non ha il green pass?

Il lavoro agile è uno strumento di carattere organizzativo e una modalità di rendere la prestazione di lavoro. Se al lavoratore non è consentito rendere la prestazione di lavoro per mancato possesso del green pass, è dunque inibito anche il lavoro agile. I soggetti esenti dalla campagna vaccinale (che sono gli unici esentati dal possesso del green pass), possono comunque accedere agli uffici e lavorare in presenza, ferma restando la possibilità, per tutti i lavoratori in regola con la certificazione verde covid-19, di utilizzare il lavoro agile al ricorrere delle condizioni previste dal decreto.

3. Le amministrazioni che hanno già approvato i Pila (Piani organizzativi per il lavoro agile) potranno continuare con lo smart working, nelle more della definizione dei Piao (Piani integrati di attività e organizzazione)?

Sì, ma nel rispetto delle condizionalità previste dal decreto ministeriale, fermo restando lo svolgimento di tutta la capacità operativa in presenza per la fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

4. Il rientro in presenza richiede nuovi protocolli di sicurezza? Quali sono le regole minime di prevenzione anti-contagio da rispettare?

Il decreto del ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, sul quale il Comitato tecnico-scientifico si è espresso favorevolmente nella seduta del 5 ottobre, si applica nel rispetto delle misure minime vigenti di carattere sanitario, coerenti con le autorizzazioni alle riaperture previste nei provvedimenti del Cts.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

5. Le amministrazioni sono tenute a fornire comunicazioni specifiche ai dipendenti in vista del 15 ottobre?

Le amministrazioni non sono obbligate a fornire comunicazioni specifiche, ma restano libere di organizzarsi nel modo più confacente alla propria realtà purché rispettino le misure previste nel decreto ministeriale.

6. Anche per i lavoratori “fragili” – per i quali la disciplina di cui all’articolo 26, commi 2 e 2 bis del decreto-legge 18/2020 è stata prorogata da ultimo fino al 31 dicembre 2021 - devono essere rispettate le condizioni previste dal decreto ministeriale 8 ottobre, la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e la stipula dell’accordo individuale?

Il decreto ministeriale sul ritorno in presenza disciplina anche le modalità di svolgimento del lavoro agile. La norma di proroga consente al lavoratore fragile di usufruirne, ma questo non solleva l’amministrazione dal rispetto delle condizionalità previste dal decreto ministeriale.

7. Dal 15 ottobre, in caso di contrazione dei servizi scolastici per cause connesse al Covid-19 o in caso di quarantena del figlio minore, l’amministrazione potrà autorizzare il genitore-dipendente allo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità di lavoro agile?

Il lavoro agile non è più quello della fase emergenziale e dunque il ricorso a tale modalità di lavoro è consentito nei limiti della disciplina vigente e delle condizionalità previste dal decreto ministeriale.

8. Se è lo stesso lavoratore a dover osservare un periodo di quarantena, potrà continuare a farsi ricorso al lavoro agile per la durata di suddetto periodo?

Anche in questo caso, la quarantena non è un motivo per ricorrere al lavoro agile.

9. Il personale non adibito alle attività di front office/back office al pubblico può effettuare smart working fino al 30 ottobre, nelle more del rientro definitivo, alla luce della tempistica dei 15 giorni prevista nel decreto ministeriale 8 ottobre?

I 15 giorni per le misure organizzative delle amministrazioni non escludono affatto il rispetto delle condizionalità previste dal decreto ministeriale, e non possono essere utilizzati a fini elusivi. Si evidenzia che dal 15 ottobre l’ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza e che, a decorrere dalla predetta data, le modalità di svolgimento del lavoro agile sono disciplinate dal citato decreto ministeriale.

10. Un’amministrazione che abbia aderito al Piano organizzativo del lavoro agile (Pola) e che si sia dotata di un approccio strutturato e organizzato anche sul versante degli strumenti può proseguire la sperimentazione in vista dell’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) in cui il Pola possa convergere?

In presenza di una pianificazione post emergenziale, che sarà comunque ridefinita nel Piao, e del rispetto di tutte le condizionalità previste dal decreto ministeriale, il ricorso al lavoro agile non può ritenersi escluso.

Sul dpcm relativo alla pubblica amministrazione, però, c’è il divieto di eludere l’obbligo alla certificazione verde, lavorando da casa:

“Non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo del predetto obbligo, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione. Il lavoratore che dichiara il possesso della predetta certificazione, ma non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può in alcun modo essere adibito a modalità di lavoro agile. Non è consentito (...) che sia adibito a lavoro agile in sostituzione della prestazione non eseguibile in presenza”.

Nel decreto, quindi, viene specificato chiaramente che non si potrà ricorrere allo smart working per eludere l’obbligo di possesso del Green Pass. Inoltre, il dipendente che dichiara di avere la certificazione verde, ma che non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può essere adibito allo smart working.

CONTRIBUENTI, ADDIO ALLA PRIVACY

Privacy addio. In nome della lotta all'evasione i dati dei contribuenti, anche i più sensibili, potranno essere utilizzati liberamente e circolare all'interno della pubblica amministrazione. Lo prevede, espressamente, l'articolo 9 del D. L. 139/21, “Capienze” approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso 7/10/21 in G.U. n. 241.