TopHic | dig deeper

Ottobre 2021

No Green Pass, come gestirli?

Parere dell'esperto

Le scelte che non violano la Costituzione

di **Eugenio Leoni**

Partner Leoni & Partners

Da un lato il diritto fondamentale al lavoro ed alla retribuzione sanciti dalla nostra Costituzione, dall'altro la tutela della salute collettiva, diritto anch'esso tutelato dalla nostra Carta Costituzionale. È principalmente su questo terreno che è avvenuto lo scontro, non solo istituzionale, intorno ai due distinti principi disposti dall'Art. 32 della Costituzione. Sebbene l'articolo disponga che "nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge," lo stesso dispone altresì che la "Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività." Alla necessità della tutela della collettività si contrappone quindi, allo stesso livello nella gerarchia delle leggi, un diritto individuale...



Overview-

Uno sguardo alla normativa

di Paolo Vecchiotti

Principal di Leoni & Partners

Nel periodo dal 15/10/2021 al 31/12/2021, attuale data di termine dello stato di emergenza dovuto al Covid-19, a chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, per accedere al luogo di lavoro, di essere in possesso ed esibire su richiesta la certificazione verde. La disposizione del punto precedente si applica anche a coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione e di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni. Quindi, ad esempio, anche...

Approfondimento

Riflessioni obbligo di Green Pass per i datori di lavoro domestici

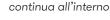
di Giovanni Natale

Manager Leoni & Partners

Inizialmente anticipato durante la conferenza stampa che ha illustrato i contenuti della norma che introduce l'obbligo del Green Pass a decorrere dal 15/10/2021, successivamente ribadito dalle FAO ministeriali pubblicate sul sito istituzionale, è soggetto al dispositivo normativo (DL 127/2021) anche il settore del lavoro domestico. Ne consegue che da tale data anche per i datori di lavoro domestico incombono gli obblighi di verifica del possesso del Green Pass per i loro collaboratori (badanti, colf, baby sitter etc.). A differenza del passato, la "tagliola" del Green Pass non fa davvero sconti a nessuno. Il settore del lavoro domestico, come noto, in considerazione...

continua all'interno

continua all'interno









Overview-

Uno sguardo alla normativa

di **Paolo Vecchiotti** Principal Leoni & Partners

Lo scorso 21 settembre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 127/2021 con il quale sono state introdotte nuove misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro privato e pubblico mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19. Di seguito la nostra analisi per quanto attiene le norme nel settore privato.

Natura dell'obbligo

Nel periodo dal 15/10/2021 al 31/12/2021, attuale data di termine dello stato di emergenza dovuto al Covid-19, a chiunque svolga un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, per accedere al luogo di lavoro, di essere in possesso ed esibire su richiesta la certificazione verde. La disposizione del punto precedente si applica anche a coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione e di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni. Quindi, ad esempio, anche il professionista che accede al luogo di lavoro, l'amministratore, il titolare, il socio, il lavoratore somministrato, il lavoratore in appalto, lo stagista, il praticante, il fornitore di servizi di manutenzione, l'incaricato vendite presso terzi ecc., devono essere in possesso della certificazione verde.

Il Ministero del Lavoro ha recentemente confermato che sono soggetti all'obbligo di verifica anche i datori di lavoro domestico. Ne consegue che il collaboratore domestico (colf, badante, baby sitter ecc.), al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sarà soggetto alla verifica del possesso del Green Pass. Il Ministero del Lavoro ha altresì precisato, con riferimento al lavoro agile, che il lavoratore in smart working non è soggetto all'obbligo di verifica del Green Pass: tuttavia, precisa il Dicastero, l'utilizzo dello smart working non deve essere elusivo dell'obbligo di Green Pass.

Obblighi e modalità di verifica

Nell'ambito dei suoi obblighi e delle sue funzioni, il datore di lavoro, entro il 15/10/2021, dovrà definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde da parte dei lavoratori, formalizzandole per iscritto ai fini probatori, anche al fine di evitare possibili sanzioni. Pur potendo procedere con controlli a campione anche in un momento successivo all'ingresso in azienda, è consigliato effettuare la verifica del possesso della certificazione verde, a tutta la popolazione lavorativa al momento dell'accesso nel luogo di lavoro. La verifica avrà luogo secondo le modalità previste dal DPCM 17/06/2021, ossia utilizzando l'app "VerificaC19". Si precisa come non siano soggetti all'obbligo di esibizione del Green Pass i lavoratori esentati dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della Salute, la quale dovrà essere esibita all'atto dei controlli, salvo che l'informazione sia già contenuta nel Green Pass.







Le verifiche sul possesso del Green Pass da parte del datore di lavoro debbono riguardare anche i soggetti che prestano attività in servizi esterni (appalto, trasferta ecc.) e le modalità di verifica dovranno essere indicate nella procedura aziendale, imponendo, ad esempio, al committente di inviare unicamente lavoratori in possesso del Green Pass e di comunicare immediatamente all'azienda un eventuale esito negativo della certificazione verde. Con riguardo ai lavoratori somministrati, si ritiene che le verifiche possano essere effettuate unicamente dal soggetto utilizzatore. È tuttavia consigliabile coordinarsi con il soggetto somministratore, il quale potrebbe introdurre, in qualità di datore di lavoro, verifiche a campione sui propri dipendenti in missione. Il soggetto incaricato a svolgere i controlli potrà essere il datore o uno o più suoi delegati. L'incaricato dovrà essere nominato con atto formale scritto e dovrà ricevere un'informativa che evidenzi i compiti a lui assegnati, come ad esempio, quello di compilare un registro delle verifiche effettuate, finalizzato a dimostrare l'avvenuta effettuazione dei controlli.

L'introduzione del *Green Pass* per svolgere attività lavorative non fa venir meno l'obbligo per le Aziende di rispettare le misure previste dal protocollo di sicurezza del 24/04/2020 sottoscritto tra il Governo e le Parti Sociali, quali il distanziamento, l'utilizzo delle mascherine ecc., da ultimo si consiglia di coinvolgere, nell'adozione delle procedure di cui sopra il responsabile della sicurezza aziendale ed il delegato *privacy*, per gli argomenti di loro competenza.

Assenza di Green Pass e conseguenze sul rapporto di lavoro

Nel caso in cui i lavoratori comunichino di non essere in possesso della certificazione verde o siano privi della stessa al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31/12/2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Non è necessario formalizzare per iscritto al lavoratore l'assenza ingiustificata, in quanto lo status di assente ingiustificato è automatico per Decreto. Per il periodo di assenza ingiustificata non è dovuta né la retribuzione né ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per le imprese con meno di 15 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 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31/12/2021. Si ritiene che la sospensione, in questo caso, debba essere formalizzata al lavoratore e che l'astensione dal lavoro operi per l'intero periodo della sospensione del rapporto a prescindere quindi dall'eventuale ottenimento anticipato del Green Pass da parte del lavoratore.







Aspetti sanzionatori

L'accesso dei lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo del possesso della certificazione verde è punito con la sanzione da Euro 600,00 a Euro 1.500,00, raddoppiata in caso di recidiva. Il lavoratore, in caso di accesso senza *Green Pass*, potrà altresì essere oggetto di procedure disciplinari.

Ai datori di lavoro che non svolgeranno le dovute verifiche secondo quanto prescritto, ovvero che non adotteranno le misure organizzative per accertare il possesso da parte dei lavoratori della certificazione verde entro il 15/10/2021, verrà applicata una sanzione da Euro 400,00 a Euro 1.000,00, raddoppiata in caso di recidiva. Le sanzioni potranno essere accertate da tutti gli organi di controllo incaricati e saranno irrogate dal Prefetto.

Ultima ora

In data 8 ottobre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DL 139/2021, il quale, oltre ad introdurre urgenti misure per disciplinare l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, interviene nuovamente in materia di green pass, integrando le disposizioni introdotte dal DL 127/2021 che regolano l'accesso sul posto di lavoro a decorrere dal 15 ottobre 2021. Il legislatore, al fine di agevolare le operazioni di verifica del green pass, ha previsto che in caso di richiesta da parte del Datore di Lavoro derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative. In estrema sintesi il datore di lavoro è autorizzato a richiedere ai lavoratori, anticipatamente al

se sono in possesso del Green Pass al fine di poter organizzare in modo ottimale le attività aziendali. Si ritiene che il lavoratore, in ossequio ai principi di diligenza, correttezza e buona fede, sia obbligato a rispondere nei termini richiesti e che una sua eventuale inerzia possa essere passibile di procedure disciplinari da parte del datore di lavoro. Si segnala da ultimo come i tecnici del Ministero, sempre al fine di agevolare i controlli, stiano mettendo a punto un' implementazione dell'App "VerificaC19", che dovrebbe permettere al datore di lavoro di effettuare controlli anticipati e massivi dei Green Pass dei lavoratori. Non è noto se la nuova procedura sarà già disponibile dal 15 ottobre in quanto, oltre alle questioni di carattere tecnico le nuove procedure dovranno anche ottenere il benestare del Garante per la Privacy.





15/10/2021 o rispetto a future esigenze,

0

Il parere dell'esperto

Le scelte che non violano la Costituzione

di **Eugenio Leoni** Partner Leoni & Partners

Da un lato il diritto fondamentale al lavoro ed alla retribuzione sanciti dalla nostra Costituzione, dall'altro la tutela della "salute collettiva", diritto anch'esso tutelato dalla nostra Carta Costituzionale. È principalmente su questo terreno che è avvenuto lo scontro, non solo istituzionale, intorno ai due distinti principi disposti dall'Art. 32 della Costituzione. Sebbene l'articolo disponga che "nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge", lo stesso dispone altresì che la "Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività". Alla necessità della tutela della collettività si contrappone quindi, allo stesso livello nella gerarchia delle leggi, un diritto individuale. Entrambi debbono altresì coordinarsi con altri diritti, sempre di rango costituzionale, che sanciscono il diritto all'uguaglianza, al lavoro ed alla retribuzione (Artt. 3, 4 e 36 della Carta Costituzionale). Arduo, pertanto, è stato il compito del nostro legislatore che ha dovuto contemperare tali diritti, con la consapevolezza che qualsivoglia decisione fosse stata presa, la stessa avrebbe generato accesi dibattiti e polemiche.



Alla fine ha prevalso la volontà del Governo di tutelare le esigenze di "salute pubblica" introducendo nel nostro ordinamento, in maniera progressiva, diverse disposizioni che sebbene non prevedano un vero e proprio obbligo vaccinale, lo abbiano, indirettamente come qualcuno sostiene, ugualmente introdotto attraverso la previsione che lo svolgimento dell'attività lavorativa e quindi anche il diritto alla retribuzione, siano subordinati al possesso del Green Pass. Lo scopo dichiarato, pertanto, è stato quello di prevenire la diffusione dell'infezione Sars-CoV-2 attraverso l'incentivazione della campagna vaccinale, in modo tale da garantire la piena ripresa delle attività produttive e dei servizi, evitando possibili nuovi provvedimenti restrittivi che la nostra economia non può più permettersi.





In alternativa il legislatore, fermo restando la tutela introdotta a favore dei soggetti esenti dalla campagna vaccinale che per motivi di salute vengono dispensati dal possesso del Green Pass, consente di ottenere quest'ultimo solo attraverso l'effettuazione del c.d. tampone, non prevedendone tuttavia la gratuità. Questo è un aspetto che ha destato non poche proteste e ulteriori dubbi di costituzionalità ventilati da alcuni giuristi, in quanto rimette in capo al lavoratore il "peso economico" della certificazione verde, individuandolo quale unico strumento alternativo al vaccino gratuito. Va da sé che nel momento storico che stiamo vivendo possano fisiologicamente sorgere diverse contraddizioni e siano ancora diversi i dubbi da dissipare, per i quali si auspica comunque intervengano a breve i necessari chiarimenti.

Ma quello che conta è l'obiettivo finale. Lodevole pertanto è stato, a prescindere dai giudizi personali, il coraggio mostrato dal nostro legislatore che sembra, ancora una volta, abbia voluto mostrare alla comunità internazionale la strada da seguire per combattere la pandemia. Come apprezzabile può essere giudicata la progressività con la quale l'intervento nel suo complesso è stato introdotto, al fine di sollecitare gradualmente quella parte della popolazione più refrattaria al vaccino. Una scelta audace che auspichiamo possa premiare gli sforzi della comunità, e soprattutto una norma che, fondandosi sull'esigenza di tutela della salute pubblica, non viola i precetti costituzionali.







0

Approfondimento-

Riflessioni sull'obbligo di Green Pass per i datori di lavoro domestici

di **Giovanni Natale** Manager Leoni & Partners

Inizialmente anticipato durante la conferenza stampa che ha illustrato i contenuti della norma che introduce l'obbligo del Green Pass a decorrere dal 15/10/2021, successivamente ribadito dalle FAQ ministeriali pubblicate sul sito istituzionale, è soggetto al dispositivo normativo (DL 127/2021) anche il settore del lavoro domestico. Ne consegue che da tale data anche per i datori di lavoro domestico incombono gli obblighi di verifica del possesso del Green Pass per i loro collaboratori (badanti, colf, baby sitter etc.). A differenza del passato, la "tagliola" del Green Pass non fa davvero sconti a nessuno. Il settore del lavoro domestico, come noto, in considerazione soprattutto della sua peculiarità è stato esentato dal legislatore dal rispetto di obblighi, e delle conseguenti sanzioni, che hanno invece interessato il mondo del lavoro in generale (normativa sulla sicurezza prevista dal D.Lgs. 81/2008, sanzioni sul lavoro sommerso ecc.). Ha prevalso quindi, rispetto alla posizione di favore e di flessibilità che ha sempre contraddistinto questo settore, l'esigenza di una tutela pubblica quanto più uniforme e generalizzata.

La scelta del legislatore, tuttavia, potrebbe essere dovuta semplicemente alla volontà di parificare tutti i lavoratori, senza distinzioni, davanti alla legge. Decisione forse finalizzata anche ad evitare possibili contestazioni in ordine al mancato rispetto degli obblighi di uguaglianza. Da più parti sono state evidenziate le criticità che questa scelta comporterà, considerando che una grande platea dei datori di lavoro domestico è rappresentata da persone anziane non autosufficienti e poco propense a seguire le innovazioni tecnologiche. Anche loro saranno obbligate, probabilmente delegando familiari o conoscenti a verificare il possesso del Green Pass. In considerazione di quanto sopra, con riferimento al settore domestico, si ritiene quindi che:

• se la colf, la badante o la baby sitter non possiede il Green Pass o non ne esibisce una versione valida, dovrà essere considerata assente ingiustificata fino alla presentazione di un'idonea certificazione valida. Il lavoratore non potrà quindi svolgere attività lavorativa e, pur avendo diritto alla conservazione del posto di lavoro, non percepirà la retribuzione, al massimo sino al 31/12/21. Restano esentati i soggetti che non possono ricevere o completare la vaccinazione per motivi di salute giustificata da idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare dal Ministero della Salute;





in caso di esito negativo del Green Pass, i datori di lavoro domestico possono procedere con assunzioni in sostituzione. L'impianto sanzionatorio è il medesimo: sanzioni amministrative sia per il mancato controllo da parte del datore di lavoro (da Euro 400,00 a Euro 1.000,00), sia per la violazione dell'obbligo da parte del

lavoratore (da Euro 600,00 a Euro 1.500,00);

in assenza di Green Pass, poiché il Decreto Legge prevede espressamente che il lavoratore, seppur assente ingiustificato, abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro, la motivazione dell'eventuale licenziamento non può essere la mancanza del Green Pass del lavoratore. Tuttavia si ricorda che il venire meno del rapporto di fiducia tra le parti può sempre dare luogo al licenziamento che nel settore domestico è ad nutum, ossia senza motivazione, nel solo rispetto del periodo del preavviso.

Sono comunque ancora parecchi i dubbi che auspichiamo a breve posano essere chiariti riguardanti questo particolare settore. Per esempio, se una colf convivente non ha il Green Pass conserva dal 15/10/2021 il diritto di permanere nell'abitazione fermo restando che non sarebbe autorizzata ad espletare l'attività lavorativa? E ancora come si comporteranno i datori di lavoro domestico in relazione ai collaboratori domestici senza regolare contratto o senza diritto di soggiorno in Italia? Si teme, anche in considerazione del forte legame affettivo, spesso alla base di questi rapporti di lavoro, che qualcuno possa sorvolare sui controlli. Controlli che però dovrebbero essere effettuati al fine di tutelare, come più volte ripetuto, il benessere e la salute della collettività.

GET CONNECTED!

Follow us on

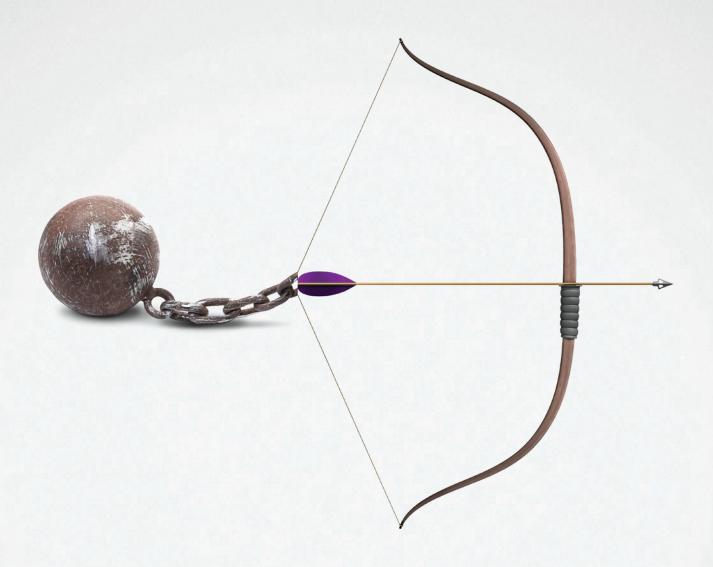












Status Go[™]

PROPELS YOU FORWARD.

Ready to focus your energy on tomorrow's opportunities?

Welcome to Status Go.

grantthornton.global

