

Dal 15 ottobre i lavoratori sospesi perderanno lo stipendio, ma conserveranno il posto

Accessi illeciti, la multa è salata

Dal 15 ottobre, i lavoratori privi del green pass non potranno più lavorare, né svolgere attività di volontariato o di formazione. Perderanno lo stipendio, ma conserveranno il posto di lavoro, finché non esibiranno la certificazione verde. A stabilirlo è la bozza di decreto legge, approvata giovedì 16 settembre dal consiglio dei ministri. Un rimedio c'è e si chiama smart working. Ma serve l'ok del datore di lavoro e, prima di questo, che si svolgano prestazioni con mansioni che permettono di lavorare fuori da uffici e fabbriche, a distanza e in telematica.

Dal 15 ottobre. È bene segnalarla sul calendario: a partire da questa data (è un venerdì) non potrà più lavorare chi non è in possesso del green pass e non rientra nelle eccezioni (casi, cioè, esclusi dal nuovo obbligo). Non si potrà più lavorare e neppure svolgere volontariato o attività di formazione, come nel caso degli stage e tirocini. Tutti i «lavoratori» sono coinvolti nel nuovo obbligo: imprenditori, autonomi, dipendenti, professionisti, co.co.co., prestatori occasionali, domestici: tutti, per aver accesso nei luoghi di lavoro, dovranno avere la «certificazione verde Covid».

Il nuovo obbligo. L'estensione dell'obbligo del green pass al settore del lavoro privato (in quello pubblico è già in parte vigente e nuove estensioni sono previste da decreto legge approvato giovedì) avviene con una particolarità: tocca «chiunque svolge attività lavorativa nel settore privato». L'ambito di applicazione, pertanto, riguarda i «lavoratori dipendenti», che lavorano in fabbrica e uffici alle dipendenze di un «datore di lavoro», ma anche tutti gli altri lavoratori, cioè gli autonomi, i professionisti, gli artigiani, gli occasionali, ecc. Stando alla bozza di decreto legge, insomma, è chi lavora che avrà l'obbligo di possedere ed esibire il green pass per poter ave-

re accesso ai «luoghi in cui l'attività di lavoro è svolta».

Escluso lo smart working. I lavoratori in smart working sono esclusi dal nuovo obbligo, perché loro non devono recarsi in un «luogo di lavoro» del datore di lavoro. In verità, lo smart working, per definizione, prevede che parte della prestazione lavorativa possa avvenire anche in azienda, così ripresentandosi il problema del green pass. Tuttavia, è una possibilità che può essere evitata, come si è visto durante i lunghi mesi di pandemia. Pertanto, può essere la soluzione per continuare a lavorare e non perdere lo stipendio, per quanti non hanno intenzione di vaccinarsi e nemmeno vogliono farsi tamponi continuamente. Ma è necessario che l'attività svolta sia compatibile e che il datore di lavoro sia d'accordo.

Si ricorda che il «lavoro agile», detto pure smart working, è «una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato», non un tipo di contratto di lavoro, che viene adottata tramite un accordo integrativo tra le parti, ossia datore di lavoro e lavoratore.

A causa dell'emergenza Covid, fino a fine anno, il lavoro agile può essere applicato dai datori di lavoro a qualunque rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto della normativa, anche senza accordi individuali. Inoltre, gli obblighi d'informativa cui sono tenuti i datori di lavoro vengono assolti in via telematica. La prestazione lavorativa può essere resa in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non forniti dal datore di lavoro. Il lavoro agile, quale modalità di lavoro, si caratterizza per:

- una prestazione lavorativa che si svolge in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali;
- la possibilità di gestirla «anche con forme di organiz-

zazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», ma, in ogni caso, nel rispetto dei «soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»;

- il (possibile) uso di strumenti tecnologici.

I controlli. La verifica sul rispetto dell'obbligo è compito affidato ai «datori di lavoro», precisazione che la circoscrive ai lavoratori «dipendenti». I controlli sono svolti da «soggetti incaricati» con atto formale in azienda. Nel caso di lavoratori che svolgono attività sulla base di contratti eterni (ad esempio: somministrazione), i controlli vengono effettuati non soltanto dal datore di lavoro che è il titolare del luogo in cui viene svolta l'attività lavorativa, ma anche dal datore di lavoro diretto (cioè dal quale «dipendono» i lavoratori). Le verifiche sono effettuate attraverso l'unica App ufficiale a ciò dedicata, ossia l'App «VerificaC19» messa a punto dal governo.

Le procedure. Le verifiche avverranno, anche a campione, secondo procedure da definirsi e, in via prioritaria, all'atto d'accesso nei luoghi di lavoro. In particolare, la bozza di decreto legge stabilisce che i datori di lavoro devono definire, entro il 15 ottobre, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che i controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e, entro la stessa data, individuano anche i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni, mediante «atto formale».

Le sanzioni. La bozza di decreto legge prevede uno specifico regime sanzionatorio, a carico sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, come sintetizzato in tabella. Tra l'altro, il lavoratore trovato senza green pass, a seguito di controllo o di sua comunicazione, è soggetto alla



sospensione da lavoro finché non presenta la certificazione verde, comunque non oltre il 31 dicembre. In tal caso, il lavoratore perde il diritto a ogni forma di retribuzione, ma conserva quello al posto di lavoro.

Va peggio il lavoratore che, privo di green pass, acceda comunque sul luogo di lavoro: è punito con sanzione da 600 a 1.500 euro (irrogata dal Prefetto, su indicazione dei «soggetti incaricati ai controlli»), senza esclusione delle eventuali conseguenze disciplinari previste dal codice azienda-

le (anche il licenziamento).

Piccole aziende. Per le imprese con meno di 15 dipendenti, viene previsto che, se un dipendente non presenta il green pass per cinque giorni, dal sesto può essere sospeso dal lavoro per la durata massima di 10 giorni (entro il 31 dicembre) se, contemporaneamente, viene effettuata un'assunzione in sostituzione (la durata della sospensione coincide con quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione).

— © Riproduzione riservata —

Il quadro delle sanzioni

Inadempimento/violazione	Sanzione
Datori di lavoro e titolari del luogo di svolgimento dell'attività di lavoro	
Mancata verifica del green pass ai «lavoratori dipendenti», da parte del datore di lavoro titolare del luogo in cui è svolta l'attività di lavoro	• Sanzione da 600 a 1.000 euro • Se la violazione avviene con utilizzo di un veicolo: sanzione da 1.800 a 3.000 euro • Per le reiterate violazioni: sanzione da 1.200 a 2.000 euro
Mancata verifica del green pass ai «lavoratori dipendenti», da parte del diretto datore di lavoro (contratti esterni)	• Sanzione da 600 a 1.000 euro • Se la violazione avviene con utilizzo di un veicolo: sanzione da 1.800 a 3.000 euro • Per le reiterate violazioni: sanzione da 1.200 a 2.000 euro
Mancata adozione da parte del datore di lavoro, entro il 15 ottobre, di misure organizzative per verificare il green pass ai «lavoratori dipendenti»	• Sanzione da 600 a 1.000 euro • Se la violazione avviene con utilizzo di un veicolo: sanzione da 1.800 a 3.000 euro • Per le reiterate violazioni: sanzione da 1.200 a 2.000 euro
Lavoratori (tutti)	
Accesso nei luoghi di lavoro senza green pass di «lavoratori» (tutti, eccetto dipendenti)	• Sanzione da 600 a 1.000 euro • Se la violazione avviene con utilizzo di un veicolo: sanzione da 1.800 a 3.000 euro • Per le reiterate violazioni: sanzione da 1.200 a 2.000 euro
Lavoratori dipendenti	
Che comunicano al datore di lavoro di non essere in possesso di green pass OVVERO che al controllo risultano privi di green pass	• Sospensione dal lavoro, senza conseguenze disciplinari, fino a presentazione del green pass • Perdita diritto a retribuzione e ogni altro compenso • Conservazione del diritto al posto di lavoro • Imprese con meno di 15 dipendenti: dopo 5 giorni di sospensione, il datore di lavoro può assumere un sostituto per un massimo di 10 giorni, estendendo la sospensione del sostituto della durata pari al contratto del sostituto
Accesso nei luoghi di lavoro senza green pass	• Sanzione da 600 a 1.000 euro • Se la violazione avviene con utilizzo di un veicolo: sanzione da 1.800 a 3.000 euro • Per le reiterate violazioni: sanzione da 1.200 a 2.000 euro • Sanzione disciplinare (secondo il codice aziendale)