



Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Fondatore

Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Senior partner

Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza | Senior partner

Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Circolare n. 086 – 25 Ottobre 2021

EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

➤ “GREEN PASS” NEI LUOGHI DI LAVORO: AGGIORNAMENTO DELLE FAQ GOVERNATIVE

Il Governo, in data 18 Ottobre 2021, ha pubblicato 8 nuove FAQ (dalla n. 12 alla n. 19) relative all’obbligo di Green Pass in ambito lavorativo, chiarendo che:

- il Green Pass rilasciato in seguito all’effettuazione di un tampone deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l’orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore;
- l’obbligo di Green Pass sussiste anche in capo agli operatori del commercio sulle aree pubbliche, perché non è collegato al fatto che la sede in cui si presta servizio sia all’aperto o al chiuso;
- le aziende potranno essere controllate dagli Ispettori del Lavoro e dalle ASL, dei quali si avvalgono i Prefetti;
- il possesso del Green Pass è richiesto anche ai lavoratori stranieri ove debbano svolgere la propria attività lavorativa presso aziende o P.A. italiane. In caso di autotrasportatori stranieri sprovvisti di certificazione, è possibile utilizzare il personale dell’azienda italiana per le operazioni di carico/scarico della merce;
- i contratti di lavoro stipulati per sostituire i lavoratori sprovvisti di Green Pass sono soggetti alla disciplina generale del contratto a tempo determinato ed, in particolare, a quanto previsto degli articoli 19 ss., D.Lgs. n. 81/2015;
- la badante/colf sprovvista di Green Pass non potrà accedere al luogo di lavoro; se la badante è convivente con il datore di lavoro dovrà, quindi, abbandonare l’alloggio. Resta impregiudicato il prevalente diritto della persona assistita di poter fruire senza soluzione di



continuità della assistenza necessaria ricorrendo ad altro idoneo lavoratore. In assenza di Green Pass, considerata la mancata esecuzione della prestazione lavorativa da parte della badante convivente, è corretto sospendere vitto e alloggio, che, come previsto dal CCNL Lavoro domestico, sono prestazioni in natura aventi natura retributiva. La badante convivente in possesso di Green Pass che risulti positiva al COVID-19 deve trascorrere la quarantena nella casa nella quale vive.

➤ **“GREEN PASS”, ATTIVA LA POSSIBILITÀ DI CONTROLLO DELLA CERTIFICAZIONE ATTRAVERSO APPLICATIVO INPS PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI**

Con la pubblicazione del messaggio n. 3589 del 21 Ottobre, in base a quanto anticipato dal D.P.C.M. 12 Ottobre 2021 contenente le linee guida da seguire per la verifica dei Green Pass nei luoghi di lavoro, l'INPS ha comunicato la piena operatività del nuovo servizio che consente la verifica delle certificazioni attraverso un applicativo online.

Il nuovo servizio, riservato esclusivamente alle aziende con oltre 50 dipendenti, prevede in sintesi tre distinte fasi:

1. **FASE DI ACCREDITAMENTO**: in tale fase i datori di lavoro accreditano la propria azienda, specificando i codici fiscali dei soggetti “Soggetti delegati/Verificatori” che successivamente dovranno procedere in concreto alla verifica;
2. **FASE DI ELABORAZIONE**: durante tale fase l'INPS, automaticamente e quotidianamente, accedendo alla piattaforma nazionale, acquisirà il dato relativo al possesso del Green Pass. I dati acquisiti saranno memorizzati per un periodo massimo di 24 ore e ogni giorno saranno eliminati e sovrascritti tutti i dati recuperati nel giorno precedente. Le fasi di elaborazione verranno di norma effettuata quotidianamente tra le ore 20:00 e 23:59 (in tale fascia oraria il servizio potrà non essere attivo);
3. **FASE DI VERIFICA**: il Soggetto delegato/Verificatore (precedentemente accreditato) potrà accedere al servizio e visualizzare l'elenco dei lavoratori agganciati alla matricola aziendale per i quali l'INPS ha acquisito l'esito, automatico e quotidiano, della verifica. La verifica del Green Pass potrà essere effettuata una volta selezionato dell'elenco dei lavoratori, opzionando quelli effettivamente in servizio nella giornata ed escludendo i soggetti assenti dal servizio (per malattia, ferie, infortunio maternità, permessi ecc.) o, eventualmente, i soggetti in smart-working.

Da una prima analisi del nuovo servizio emergono alcune importanti riflessioni:

- La verifica da parte dell'INPS, automatizzata e quotidiana, riguarderà esclusivamente i lavoratori che risulteranno già denunciati all'interno dei flussi periodici UniEmens; di conseguenza, per i lavoratori che non risultano ancora transitati da tali flussi (es. neo-assunti), non sarà possibile attivare il servizio di verifica;
- Nel caso la procedura di verifica dia un esito negativo della verifica, il soggetto verificato avrà sempre la possibilità di richiedere, all'atto del controllo, la verifica attraverso la nota App "VerificaC19";
- Il servizio non sarà disponibile dalle ore 20:00 alle ore 23:59 di ogni giorno;
- La verifica automatizzata dell'INPS, eseguita in una fase predeterminata della giornata (dalle ore 20:00 alle ore 23:59) non potrà materialmente controllare le certificazioni rilasciate a seguito di tamponi effettuati nelle prime ore del giorno seguente ad inizio del turno di lavoro, fattispecie che nel quotidiano si verifica di frequente;
- Il servizio riguarderà esclusivamente la verifica dei Green Pass e non della certificazione medica sostitutiva rilasciata ai soggetti esenti.

Anche alla luce di quanto riportato, si ricorda infine che tale servizio, pur essendo un'indubbia facilitazione riguardante la verifica dei certificati, seppur con i limiti indicati, non esclude né limita in alcun modo le responsabilità poste in capo del datore di lavoro in caso di mancato/errato controllo, unico vero soggetto incaricato dalla normativa vigente (D.L. n. 127/2021, art. 3, co. 4).

Per ogni necessità di approfondimento è possibile prendere visione dei seguenti documenti:

- [Messaggio INPS n. 3589 del 21 Ottobre 2021](#)
- [Manuale INPS servizio "Richiesta Verifica Green Pass"](#).

➤ Lo Studio rimane a completa disposizione delle aziende clienti che necessitino di assistenza per la gestione della fase di accreditamento.

➤ **LAVORATORI SPROVVISITI DI "GREEN PASS": LE CONSEGUENZE DURANTE LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Come noto, a partire dal 15 Ottobre scorso, tutti i lavoratori del settore pubblico e privato sono tenuti ad esibire il "Green Pass" (o l'eventuale certificazione di esenzione per i soggetti esenti) all'accesso nei luoghi di lavoro, salvo i diversi casi in cui è previsto l'obbligo vaccinale.

In base all'art. 3, comma 6 del D.L. n. 127/2021, il lavoratore sprovvisto di Green Pass valido al momento dell'accesso al luogo di lavoro è considerato quindi "assente ingiustificato" fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 Dicembre 2021. Per tale periodo, la stessa norma prevede che *"Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né' altro compenso o emolumento, comunque denominato"*.

Pur, per espressa previsione di legge, non avendo conseguenze sul piano disciplinare e con la garanzia della piena conservazione del rapporto di lavoro, al fine di gestire correttamente tali assenze si ricordano di seguito le conseguenze previste dalla normativa che si verificheranno durante tale periodo:

- Perdita integrale della retribuzione mensile;
- Perdita dell'eventuale indennità aggiuntive (es. indennità di cassa/mansione/di rischio/di lavoro disagiato ecc.);
- Sospensione della corresponsione di eventuali ticket-restaurant;
- Mancato computo per il calcolo di eventuali premi di produttività aziendali;
- Mancata maturazione dei ratei aggiuntivi, sia con riferimento ai giustificativi di assenza (ferie, permessi ex-festività, permessi R.O.L./P.a.r. ecc.) che alle mensilità aggiuntive/gratifiche straordinarie (anche oltre alla tredicesima mensilità);
- Mancata maturazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.);
- Mancata possibilità di fruire di permessi ex Legge n. 104/1992: i giorni di sospensione, generando assenza ingiustificata ex lege, determinando l'impossibilità di fruire dei permessi retribuiti previsti dalla Legge n. 104/1992, essendo il rapporto sospeso;
- Mancata copertura previdenziale e pensionistica: per i giorni di assenza il datore di lavoro non sarà tenuto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali in quanto si è in presenza di una assenza ingiustificata ex lege, equiparabile, nella sostanza, ad una sospensione, ove non sussiste alcun trattamento economico. Tale conseguenza, avente poca rilevanza immediata, potrebbe assumere tutt'altra importanza allorquando il lavoratore si troverà a dover effettuare i conti per il pensionamento;
- Impossibilità di recuperare il tempo trascorso per contratti a tempo determinato: se con il lavoratore si è stipulato un contratto a tempo determinato (anche di somministrazione) i giorni di assenza non potranno essere recuperati ex lege alla scadenza del rapporto, salvo nuovi e diversi accordi pattuiti tra le parti.

N.B. Naturalmente è bene precisare che tali conseguenze saranno previste esclusivamente limitatamente al periodo di sospensione verificatosi in concreto.

➤ **LAVORATORI SPROVVISTI DI “GREEN PASS”: LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO TRA ASSENZA INGIUSTIFICATA ED EVENTUALI PERIODI DI MALATTIA**

Con riferimento ai periodi di assenza ingiustificata verificabili a seguito del mancato possesso di Green Pass a partire dal 15 Ottobre, di seguito si riportano gli scenari verificabili:

❖ **ASSENZE PER MALATTIA PER EVENTI MORBOSI COMINCIATI PRIMA DEL 15 OTTOBRE 2021**

Il primo è il caso del lavoratore che è assente dalla data del 15 ottobre 2021 o da un giorno precedente e presenta un certificato medico con prognosi successiva a tale data. In questa ipotesi prevarrà sicuramente lo stato di malattia: anche se il lavoratore non possiede il Green Pass, conserverà l'integrale diritto al trattamento economico di malattia. Questo perché la qualificazione ex lege quale “assenza ingiustificata” prevista dal Decreto-Legge n. 52/2021 non si può sostituire ad una precedente causa di sospensione, anche questa prevista per legge. Pertanto, fintanto che il dipendente è in malattia, anche se non ha presentato il Green Pass in azienda, conserverà regolare diritto all'indennità di malattia.

Rimane naturalmente ferma la possibilità per il datore di lavoro di richiedere una visita medica fiscale all'INPS, al fine di accertare l'effettivo status di malattia.

❖ **ASSENZE PER MALATTIA PER EVENTI MORBOSI COMINCIATI IN DATA 15 OTTOBRE 2021**

La piena legittimità al trattamento di malattia spetterà anche per eventi morbosi con inizio proprio dal 15 Ottobre 2021: poiché il lavoratore può presentare il Green Pass nello stesso giorno di entrata in vigore della previsione in commento, se non si può presentare al lavoro a causa di un evento morboso, a lui non imputabile, che sospende anche il rapporto, non può essere imputata al lavoratore stesso la mancata esibizione del Green Pass e la conseguente “assenza ingiustificata”. Anche in questo caso rimane naturalmente ferma la possibilità per il datore di lavoro di richiedere una visita medica fiscale all'INPS, al fine di accertare l'effettivo status di malattia.

❖ **ASSENZE PER MALATTIA PER EVENTI MORBOSI COMINCIATI SUCCESSIVAMENTE ALLA DATA DEL 15 OTTOBRE 2021**

In questo caso, pur rimanendo in attesa di eventuali future indicazioni di prassi, si è dell'avviso di far prevalere la qualificazione di “assenza ingiustificata”: il lavoratore non avrà di conseguenza diritto al trattamento economico di malattia.

➤ **DECRETO FISCALE, PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL TESTO DEFINITIVO**

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 21 Ottobre 2021, il Decreto-Legge 21 Ottobre 2021, n. 146, con misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.

Per quanto riguarda la materia lavoro, queste le principali novità:

- articolo 8, Modifiche all'articolo 26 del D.L. n. 18/2020 in materia di quarantena e lavoratori fragili;
- articolo 9, Congedi parentali straordinari per lavoratori/genitori;
- articolo 11, Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale;
- articolo 13, Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo Studio, come di consueto, fornirà nei prossimi giorni sintesi completa delle disposizioni introdotte, analizzate nel dettaglio, nonché uno specifico video-approfondimento sulle novità del decreto.

Per ogni necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo della norma:

- [Decreto-Legge 21 Ottobre 2021, n. 146](#)

➤ **INAIL, NUOVE INDICAZIONI PER GESTIRE GLI INFORTUNI DA COVID-19**

L'INAIL ha pubblicato due raccomandazioni della Sovrintendenza Sanitaria Centrale che forniscono istruzioni per la conferma diagnostica dell'infezione da SARS-COV-2, la durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) negli infortuni da COVID-19 ed i criteri medico-legali per il riconoscimento del nesso causale.

❖ Raccomandazione INAIL n. 5/2020

Secondo tale raccomandazione, qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata per la malattia comune INPS, è utile per certificare l'infortunio. Per quanto concerne la durata del periodo di inabilità, viene specificato che il periodo di ITA parte dal momento in cui è attestato l'inizio dell'astensione lavorativa, anche solo riferibile ad un quadro sindromico non specifico (affezione simil-influenzale), successivamente ricondotto a malattia COVID-19. Il termine del periodo di astensione, con conseguente rientro al lavoro, coincide con un risultato asintomatico e negativo a due test molecolari.

❖ Raccomandazione INAIL n. 8/2020

Con tale raccomandazione, invece, sono indicati i quattro criteri medico-legali di cui tenere conto per la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2, con particolare attenzione alla prova contraria.

Per ogni necessità di approfondimento è possibile prendere visione dei documenti completi:

- [Raccomandazione INAIL n. 5/2020](#)
- [Raccomandazione INAIL n. 8/2020](#)

➤ **CONSIGLIO DI STATO, LEGITTIMO L'OBBLIGO VACCINALE PER I SANITARI E GLI OPERATORI DI INTERESSE SANITARIO**

Con sentenza n. 7045/2021, pubblicata in data 20 Ottobre 2021, la terza sezione del Consiglio di Stato ha definito legittimo l'obbligo vaccinale per gli esercenti le professioni sanitarie e per gli operatori di interesse sanitario, introdotto dall'articolo 4 del Decreto-Legge n. 44/2021.

I giudici hanno evidenziato come *“nessun farmaco, come si è detto, è a rischio zero e i risultati della sperimentazione clinica condotta in tempi rapidi da numerosi ricercatori, con uno sforzo a livello globale senza precedenti, hanno portato alla conclusione, unanimemente condivisa dalla comunità scientifica internazionale, che il rapporto tra rischi e benefici è largamente favorevole per i soggetti che si sottopongono a vaccinazione”*. Sulla base di quanto riportato *“la vaccinazione rispetta tutti i requisiti fissati dal nostro ordinamento e ribaditi da ultimo dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 5 del 18 gennaio 2018 per configurare un trattamento sanitario obbligatorio legittimo...”*. L'unica esenzione dall'obbligo vaccinale, con differimento o, addirittura, omissione del trattamento sanitario in prevenzione, è doverosamente prevista, nel comma 2, per il solo caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale.

➤ **CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE IN SCADENZA AL 31 OTTOBRE 2021**

Salvo eventuali proroghe (ad oggi non note), sarà l'ultima settimana per poter stipulare i contratti di rioccupazione introdotti dall'articolo 41 del D.L. n. 73/2021 (c.d. “Decreto Sostegni-bis”). Scade infatti il 31 Ottobre il termine previsto dalla norma per attivare la nuova forma contrattuale introdotta al fine di incrementare l'occupazione.

Si ricorda che il contratto di rioccupazione prevede un esonero dai contributi INPS a carico del datore di lavoro fino ad euro 500,00 al mese, per un periodo di 6 mesi, esclusi i premi INAIL.

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro, esclusi quelli del settore agricolo, del lavoro domestico e le imprese del settore finanziario, che abbiano effettuato nuove assunzioni con il contratto di rioccupazione fra il 1° Luglio 2021 ed il 31 Ottobre 2021.

Il contratto si rivolge ai lavoratori disoccupati ex articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015, indipendentemente dal fatto che siano percettori o meno di un sussidio. È essenziale stipulare un

progetto individuale di inserimento, per garantire l'adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo. Il programma di formazione dura 6 mesi: alla fine, le parti sono libere di recedere dal contratto, esercitando la previsione dell'articolo 2118 del Codice Civile. In quest'ultimo caso, il recesso datoriale comporterà il recupero del beneficio contributivo fruito.

Un altro aspetto da verificare per accedere all'esonero è l'assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata, di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella stessa unità produttiva: con riferimento ai primi, non bloccano il riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto. Inoltre, per non essere chiamati a restituire il beneficio, il datore di lavoro si deve impegnare a non effettuare licenziamenti nei sei mesi successivi alla fine del periodo agevolato, sia nei confronti dello stesso lavoratore, sia di altri dipendenti di pari livello e categoria, in forza nella stessa unità produttiva. È richiesto inoltre il rispetto dei principi generali per fruire dei bonus sulle assunzioni, individuati dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015, con alcune eccezioni. L'esonero spetta anche se le assunzioni incentivate avvengono in attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro: si pensi, ad esempio, alle assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili. Il beneficio è concesso anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore, durante il contratto di rioccupazione, da parte di datori di lavoro collegati: in questi casi l'esonero, per il successivo rapporto, è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie