Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Gentili Clienti
Loro Sedi

GRENN PASS: Controlli sdoppiati dal 15 febbraio

Due corsie per entrare al lavoro: a destra chi non ha più di 50 anni d'età, che, come succede dal 15 ottobre, deve dimostrare di avere il green pass (base); a sinistra chi ha più di 50 anni che, invece, diversamente dal passato (dal 15 ottobre al 14 febbraio) deve dimostrare ora di aver il «super green pass» (ossia quello concesso dopo aver completato il ciclo vaccinale o dopo la guarigione, senza contemplare quindi l'esito di un test).

Sono le nuove regole per l'accesso ai luoghi di lavoro, di aziende e uffici pubblici, in vigore dal 15 febbraio. Ai datori di lavoro il compito di verificare il green pass dei lavoratori: agli uni (quello base) e agli altri (il super). Il lavoratore sprovvisto di green pass, base o super, risulterà «assente ingiustificato»: niente paga e ciò che ne deriva in termini di diritti retributivi e contributivi, conservando il diritto al posto di lavoro.

Obbligo di «repechage», inoltre, per i datori di lavoro privati in relazione ai lavoratori esentati dal green pass: occorre adibirli a mansioni diverse, senza decurtazione della retribuzione.

L'obbligo vaccinale. La novità scaturisce dal nuovo obbligo vaccinale, che si applica ai cittadini italiani, altri stati membri dell'Ue o stranieri residenti in Italia che hanno compiuto 50 anni d'età. L'obbligo trova un limite solo nei casi di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate e attestate dal medico di medicina generale o dal medico vaccinatore, sulla base di quanto previsto dal ministero della salute.

L'obbligo in Italia era già in vigore ma solo per alcune categorie di lavoratori, come operatori sanitari e forze dell'ordine, personale scolastico. L'obbligo vaccinale per gli over50enni è scattato l'8 gennaio, data di entrata in vigore del dl n. 1/2022 che lo ha introdotto. L'obbligo si applica a coloro che, a tale data, avevano già compiuto i 50 anni d'età e anche a coloro che spegneranno le 50 candeline (dal 9 gennaio in avanti) entro il 15 giugno.

Una «patente» per lavorare. La novità s'inserisce nel sistema di «controllo» già vigente per effetto del dl n. 127/2021 che, dal 15 ottobre 2021, ha esteso l'obbligo del green pass a tutto l'universo del lavoro pubblico e privato, quale requisito irrinunciabile per l'accesso ai luoghi di lavoro e, di conseguenza, per lo svolgimento di ogni prestazione di lavoro. Secondo le vigenti regole fino al prossimo 14 febbraio, il lavoratore senza green pass non è soggetto a sanzioni, ma perde la paga e tutto ciò che ne consegue in termini di diritti retributivi e contributivi. In altre parole, è considerato un «assente ingiustificato»: perde il diritto a ogni forma di retribuzione, ma conserva quello al posto di lavoro.

Due categorie di lavoratori. Queste regole restano operative anche dal 15 febbraio, salvo una sostanziale differenza: la divisione in due categorie dell'universo dei lavoratori. La prima categoria comprende i lavoratori che non compiono 50 anni entro il 15 giugno 2022 (quindi i nati dopo il 15 giugno 1972);

la seconda categoria: i lavoratori che compiono 50 anni entro il 15 giugno (quindi i nati fino al 15 giugno 1972).

Per la prima categoria non cambia assolutamente nulla: per lavorare occorre avere il green pass. È per la seconda categoria che c'è la novità: per lavorare occorre avere il super green pass. Le conseguenze, invece, (perdita della paga, le sanzioni, ecc.), a seconda dei casi, sono confermate a carico di entrambe le categorie di lavoratori. Questa novità decorre dal 15 febbraio, esattamente a distanza di 4 mesi dal precedente obbligo del green pass e resterà vigente fino al 15 giugno.

Non solo lavoro. La «patente» non serve solo a chi lavora ma, per espressa previsione normativa, anche a chi svolge «attività di formazione o volontariato», e anche (lavoro, formazione e volontariato) se la svolge in base a «contratti esterni» (si pensi, per esempio, ai lavoratori in somministrazione).

L'obbligo riguarda, perciò, chiunque svolge attività lavorativa, di formazione o di volontariato, con ambito di applicazione che non si ferma ai «lavoratori dipendenti», che lavorano cioè alle dipendenze di un «datore di lavoro», arrivando a includere «tutti» i lavoratori, anche gli autonomi, i professionisti, gli artigiani, gli occasionali, i domestici.

Se il compleanno cade tra febbraio e giugno. Che cosa succede a chi compie i 50 anni tra febbraio e giugno? Succede che, fino a quando non spegne le 50 candeline potrà andare al lavoro con il green pass (compreso anche il giorno del compleanno); una volta spente 50 candeline (dal giorno successivo a quello del compleanno) potrà andare al lavoro solo con il super green pass.

La verifica. La verifica del rispetto delle prescrizioni sul possesso del green pass (rafforzato o meno) ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro spetta ai datori di lavoro, pubblici e privati, e ai responsabili di sicurezza delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria, con riferimento ai soggetti che svolgono l'attività lavorativa nei rispettivi luoghi di lavoro. La verifica va fatta con le modalità tradizionali già uso (applicativo ministeriale oppure dal sito Inps, etc.).

I predetti datori di lavoro e responsabili della sicurezza sono tenuti a verificare le certificazioni verdi (il green pass, rafforzato o meno) anche ai soggetti over50enni sottoposti all'obbligo di vaccinazione che, nei rispettivi luoghi di lavoro dei datori di lavoro e responsabili della sicurezza, svolgono attività lavorativa a qualsiasi titolo. Inoltre, nel caso di lavoratori dipendenti di un altro datore di lavoro diverso da quello in cui svolgono l'attività lavorativa (distacco, somministrazione), il controllo del datore di lavoro del luogo in cui è svolta l'attività lavorativa si aggiunge a quello fatto anche dai rispettivi datori di lavoro.

Si ricorda che la legge n. 165/2021 ha previsto che i lavoratori possano consegnare al datore di lavoro una copia della propria certificazione verde Covid-19, così, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli.

Obbligo di «repechage». Il nuovo obbligo del super green pass, come detto, è figlio dell'obbligo di vaccinazione. Nei casi di accertato pericolo per la salute o di avvenuta immunizzazione a seguito di malattia naturale l'obbligo di vaccinazione è sospeso, differito o anche esentato. Il datore di lavoro che abbia lavoratori rientranti in queste ipotesi è tenuto a far entrare i lavoratori in azienda, ma, per evitare il rischio di diffusione del Covid, a farli lavorare adibendoli anche a mansioni diverse (una sorta di obbligo di «repechage») senza decurtazione della retribuzione.

La sostituzione degli assenti. In base alle originarie regole, il datore di lavoro con meno di 15 dipendenti, dopo cinque giorni di assenza ingiustificata di un lavoratore (che non esibisce green pass), poteva sospenderlo e sostituirlo con un nuovo-assunto a termine, per periodi fino a 10 giorni, rinnovabili. Il dl n. 1/2022 ha eliminato il requisito del datore di lavoro (la misura vale per tutte le imprese, con più o con meno di 15 dipendenti), così estendendo la facoltà di sostituire i lavoratori senza green pass.

Inoltre, il dl n. 1/2022 rende applicabile questa facoltà anche ai casi di lavoratori senza super green pass. In particolare, la norma prevede che per le imprese (quindi sono fuori gli studi professionali e i datori di lavoro pubblici), fino al 15 giugno, si applica la facoltà di «sostituzione» dei lavoratori (art. 9-septies, comma 7 , del dlgs n. 52/2021): dopo il quinto giorno d'assenza ingiustificata possono sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 15 giugno 2022, senza alcuna conseguenza di tipo disciplinari a carico del lavoratore il quale conserva, inoltre, il diritto al posto di lavoro.

Le sanzioni per i datori di lavoro. Quelle a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, e dei responsabili della sicurezza delle strutture in cui si svolge l'attività giudiziaria sono previste per la violazione dell'obbligo di verificare il green pass (rafforzato o meno) ai soggetti che svolgono l'attività lavorativa nei rispettivi luoghi di lavoro. La sanzione si applica anche ai datori di lavoro diretti dei lavoratori dipendenti che svolgono attività lavorativa, a qualsiasi titolo, in luoghi di lavoro di altri datori di lavoro.

Per le predette violazioni, salvo che il fatto costituisca reato, è applicata la sola sanzione del pagamento di una somma da 400 a 1.000 euro (non si applicano altre sanzioni contravvenzionali o previste da altre norme). Se la violazione avviene mediante l'utilizzo di un veicolo, la sanzione è aumentata fino a un terzo. In caso di reiterata violazione, la sanzione raddoppia.

Le sanzioni per i lavoratori. Per la violazione relativa all'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei lavoratori senza green pass (rafforzato o meno) si applica la sanzione del pagamento di una somma da 600 a 1.500 euro e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore.

Fonte: Italia Oggi Sette, 7 febbraio 2022, pag. 4