

# GREEN PASS E SMART WORKING LE NUOVE REGOLE PER LAVORARE

Dal 15 ottobre entra in vigore l'obbligo generalizzato della certificazione verde per accedere ai luoghi di lavoro privati e pubblici, per dipendenti e autonomi

ILLUSTRAZIONE DI STEFANO MARRA



Il Sole  
**24 ORE**

30/09/21

**IFOCUS DEL SOLE 24 ORE**  
Il Sole 24 ORE, Milano, Sett. n.27.  
In vendita abbinata obbligatoria  
con Il Sole 24 ORE a €2,50 (il focus del  
Sole €0,50 + Il Sole 24 ORE €2,00).  
Solo ed esclusivamente per gli abbonati,  
in vendita separata dal quotidiano a €0,50.

Chiuso in redazione il 27 settembre 2021



#### DIPENDENTI PRIVATI

Nelle piccole aziende sostituibile chi non ha il certificato

**Bulgarini d'Elci** p. 3

#### DIPENDENTI PUBBLICI

Stipendio sospeso dal primo giorno senza green pass

**Grandelli e Zamberlan** p. 5

#### LAVORO AUTONOMO

Senza certificato incarico a rischio per i collaboratori

**Aldo Bottini** p. 4

#### PREMI DI RISULTATO

Produttività, gli indicatori sono da ripensare

**Paciello** p.13

GREEN PASS E SMART WORKING

400-1000 euro

**Sanzioni per mancate verifiche**  
Se non si predispongono il piano per i controlli e non si effettuano le verifiche dal 15 ottobre fino al termine dell'obbligo di green pass

# Le regole generali

## Dal 15 ottobre in azienda e nella Pa si accede solo con il green pass

Fino al 31 dicembre necessario il certificato: regole omogenee per il settore pubblico e privato, coinvolti anche gli autonomi

Pagina a cura di  
**Giampiero Falasca**

**D**al 15 ottobre chiunque vorrà entrare in un luogo di lavoro pubblico o privato, con poche e limitate eccezioni, dovrà possedere e esibire il green pass, la certificazione digitale che attesta di aver fatto la vaccinazione contro il Covid, o di essere risultati negativi al test oppure di essere guariti da tale malattia.

La certificazione contiene un "QR Code" che permette di verificare l'autenticità e la validità, e viene emessa solo attraverso la Piattaforma nazionale del ministero della Salute in formato sia digitale, sia stampabile.

### Settore pubblico e privato

Il Dl 127/2021 fissa regole simili per i due grandi ambiti di applicazione della misura, il settore pubblico e quello privato, ispirate al medesimo principio: chi vuole lavorare, dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, deve possedere il green pass; chi non possiede la certificazione, è assente ingiustificato e perde la retribuzione fino a quando non se la procura. Nell'ambito della pubblica amministrazione, un discorso a parte va fatto per la giustizia, per cui valgono alcune specificità. Infatti, il provvedimento del Governo esenta, infatti, gli avvocati, i loro consulenti, i testimoni e le parti delle cause dall'obbligo di presentare il certificato verde.

Per il settore privato, si applica un principio analogo a quello del settore pubblico: chiunque intende recarsi al lavoro dal 15 ottobre al 31 dicembre deve esibire la certificazione verde all'ingresso del posto di lavoro.

Il Dl 127 assegna ai datori di

lavoro compiti impegnativi: sono i soggetti chiamati a organizzare i controlli, a svolgere le verifiche quotidiane e applicare eventuali sanzioni (si veda l'articolo a fianco).

In particolare, prima del 15 ottobre i datori devono definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche e individuare «con atto formale» i soggetti incaricati di verificare eventuali violazioni delle regole di accesso (che avranno un ruolo importante in quanto tenuti a trasmettere al Prefetto gli atti relativi alle violazioni accertate).

Entrato in vigore l'obbligo, i datori verificano il possesso del green pass e segnalano al Prefetto le eventuali violazioni accertate in azienda.

Il decreto fissa anche i paletti per lo svolgimento dei controlli, che vanno effettuati («prioritariamente») al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro e possono essere svolti «anche a campione».

Tali controlli devono rispettare i criteri fissati dal Dpcm del 17 giugno 2021, secondo il quale i controlli avvengono esclusivamente mediante una apposita app, denominata "VerificaC19", che permette la lettura del QR Code, l'attestazione dell'autenticità, della validità e dell'integrità della certificazione e la visione delle generalità dell'intestatario (senza tuttavia rendere note le informazioni che hanno determinato l'emissione del green pass). La App è gratuita e scaricabile dagli store per essere installata sul dispositivo mobile del verificatore.

Infine, va ricordato che per chi svolge la prestazione presso locali altrui l'obbligo di controllo grava sia su chi ospita il lavoratore, sia sul datore; un appesantimento burocratico che pare poco sensato.

La regola del green pass non vale solo per i lavoratori subordinati: devono esibirlo anche i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, sulla base di contratti esterni (liberi professionisti, autonomi, collaboratori, eccetera).

### Soggetti esenti

L'obbligo di presentare il certificato verde non si applica, invece, ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica, coerente con le indicazioni fornite dal ministero della Salute.

Va ricordato che l'entrata in vigore dell'obbligo di green pass non fa venire meno nessuna delle altre misure di contenimento previste dalla normativa vigente. Pertanto, il protocollo delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid 2019 (aggiornato il 6 aprile 2021) negli ambienti di lavoro rimane in vigore, e tutte le misure connesse (distanziamento, mascherina, eccetera) rimangono obbligatorie. ●

## Controlli a carico a carico del datore

### Obblighi e sanzioni

Dipendente allontanabile senza passaggi formali

Il meccanismo sanzionatorio pensato per garantire l'effettiva applicazione dell'obbligo di presentare il green pass per accedere sui luoghi di lavoro si articola su diverse misure.

Nei confronti del datore, il legislatore pone un duplice impegno: predisporre il piano per l'organizzazione dei controlli ed effettuare le verifiche dal 15 ottobre fino al termine di vigenza dell'obbligo di green pass. Se il datore non adempie, la violazione viene accertata dalle autorità competenti, è prevista una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro (la somma raddoppia in caso di violazioni reiterate).

Il sistema è più articolato verso il lavoratore, per il quale le sanzioni sono di due tipi.

Innanzitutto, viene previsto un meccanismo di penalizzazione del dipendente che si presenta sul lavoro senza green pass: è considerato assente ingiustificato sino alla presentazione del certificato verde, e durante l'assenza non dà diritto a nessuna forma di retribuzione, compenso o emolumento. Nel testo pubblicato sulla Gazzetta del Dl 127/2021 non è più prevista, infatti, per i lavoratori che si presentano in azienda senza certificato verde, la «sospensione» dal lavoro, sostituita dalla «assenza ingiustificata». Tale modifica ha semplificato il meccanismo con cui si arriva all'esclusione del lavoratore privo di green pass: avendo eliminato il riferimento alla «sospensione» dal lavoro, l'allontanamento del

dipendente non richiede passaggi formali, il lavoratore privo di green pass è semplicemente assente senza una valida motivazione, e perde il diritto allo stipendio.

L'assenza ingiustificata non comporta conseguenze disciplinari (il decreto lo vieta espressamente), né produce effetti sulla prosecuzione del rapporto, essendo riconosciuto il «diritto alla conservazione del rapporto di lavoro».

Il meccanismo sanzionatorio è in parte differente per le imprese con meno di 15 dipendenti. Il decreto prevede per tali datori la facoltà di sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella dell'eventuale contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta (non oltre il consueto termine del 31 dicembre 2021). Qualora sia disposta la sospensione e sia attivato un contratto a termine per la sostituzione del dipendente, questo non può rientrare a sua scelta, ma rimane sospeso per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione.

Aprescindere dalle dimensioni dell'impresa, il decreto prevede anche una sanzione specifica nel caso in cui un lavoratore eluda le verifiche e venga sorpreso dal datore senza green pass. In tale ipotesi, è prevista una sanzione da 600 a 1.500 euro (raddoppiata in caso di violazioni reiterate). Il datore sarebbe inoltre legittimato ad avviare una procedura disciplinare per sanzionare tale condotta, non essendo questo comportamento coperto da nessuna tutela specifica. ●

### IN GAZZETTA

#### La disposizione

Il decreto Green pass (Dl n. 127/2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 21 settembre) dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 ha introdotto un obbligo di certificato generalizzato per l'ingresso nei luoghi di lavoro

#### Le conseguenze

Il lavoratore privo di green pass sarà considerato assente ingiustificato e perderà lo stipendio

## GREEN PASS E SMART WORKING



## Gli appalti endo-aziendali

L'obbligo di verificare il possesso del green pass, che l'impresa ha riguardo ai propri dipendenti, è condiviso con le ditte esterne per

i dipendenti di queste ultime negli appalti endo-aziendali, in una evidente estensione delle prestazioni cui il datore è tenuto rispetto ai rischi da interferenze

# Settore privato

## Senza pass assenza ingiustificata

### Salta lo stipendio, si conserva il posto

Controlli da effettuare entro l'ora d'inizio dell'attività lavorativa. Possibili le verifiche a campione per ridurre i tempi di attesa

Pagina a cura di  
**Giuseppe Bulgarini d'Elci**

Il Dl 127/2021 estende l'obbligo del green pass nell'impresa privata a tutte le attività lavorative, in tutti gli ambiti produttivi e merceologici, senza più nessuna distinzione. L'obbligo nel settore privato è duplice: è richiesto al lavoratore dipendente di possedere il green pass e, quindi, di esibirlo su richiesta degli incaricati del datore di lavoro per l'accesso in azienda e l'inizio del turno di lavoro.

È una novità attesa, ma non per questo meno dirompente per il lavoro alle dipendenze dell'impresa, considerando che

sin qui, in aggiunta all'obbligo vaccinale per le professioni sanitarie, che ovviamente ricomprende le strutture private, il certificato verde era richiesto solo per lavorare nell'ambito dei servizi scolastici, educativi e formativi e nelle Rsa.

Dal 15 ottobre il possesso e l'esibizione del green pass sono condizioni essenziali, almeno fino al 31 dicembre, per tutti i lavoratori subordinati che operano nelle imprese, fatta eccezione per i soli lavoratori esentati dal vaccino per una condizione di fragilità incompatibile con la somministrazione (accertata da idonea certificazione medica).

Anche i dipendenti delle ditte esterne, pensiamo agli appal-

ti delle pulizie e delle mense, sono tenuti al green pass e possono accedere nei locali dell'impresa ospitante soltanto dietro possesso ed esibizione del certificato verde.

**Le tempistiche**

La responsabilità dei controlli ricade sul datore di lavoro, tenuto ad attivare una procedura interna che consenta di verificare il possesso del certificato verde da parte dei lavoratori «al momento» di accedere in azienda. La norma adotta sul punto una formulazione "soft", perché prevede che i controlli intervengano con priorità nella fase di accesso ai luoghi di lavoro «ove possibile», lasciando aperta l'opzione di una verifica che si collochi in un passaggio successivo all'ingresso vero e proprio nei locali aziendali.

Limite invalicabile è l'inizio della prestazione lavorativa, essendo evidente che la richiesta datoriale di esibizione del green

pass ai lavoratori debba collocarsi prima che il dipendente possa iniziare il turno di lavoro.

**I controlli a campione**

La verifica del certificato verde è «anche a campione», legittimando una programmazione dei controlli in entrata che non obblighi il datore a una verifica costante di ogni green pass, per ciascun lavoratore. Soprattutto nelle realtà aziendali di dimensioni medio-grandi, dove i tempi di attesa per un controllo metodico del green pass di tutta la popolazione aziendale prima dell'inizio del turno potrebbero risultare oltremodo gravosi, una verifica con meccanismi di rotazione tra i lavoratori consentirà di non rallentare lo svolgimento ordinato della produzione aziendale.

Questa lettura è confermata da una FAQ pubblicata sul sito del Governo che conferma i controlli a campione nel rispetto di adeguati modelli organizzativi aziendali.

**Gli accertatori**

Il datore è tenuto a definire le modalità operative attraverso cui organizza la verifica del certificato verde e a individuare le persone che ha incaricato di fare gli accertamenti e di contestare le violazioni. Quest'ultima incombenza va assolta mediante un «atto formale», non espressamente richiesta, invece, per l'identificazione della procedura aziendale di controllo del green pass.

Il datore, in caso di omessa adozione delle misure organizzative per il controllo del certificato verde, soggiace alla sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro. È forse opportuno che anche le modalità operative attraverso cui avvengono i controlli siano previste in un atto formale (policy aziendale o aggiornamento del protocollo sulle misure di contrasto al Covid-19). ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Sotto i 15 dipendenti possibile la sospensione

**Aziende più piccole**

Dopo 5 giorni di assenza sostituibili per 10 giorni

Anche nel settore privato i lavoratori sprovvisti di green pass sono considerati assenti ingiustificati e tale stato perdura fino a quando non presentano il certificato verde. All'assenza dal lavoro si accompagna la perdita della retribuzione e di ogni altro compenso o emolumento «comunque denominato», rendendo plausibile una lettura che escluda non solo la retribuzione fissa giornaliera, ma anche ogni voce accessoria e differita (tredicesima e quattordicesima, incidenza tfr, bonus eccetera).

Non è a repentaglio la conservazione del posto di lavoro, né sono possibili azioni disciplinari. Tuttavia, se il dipendente senza green pass riesce a eludere i controlli (magari a campione) e dà effettivo inizio alla prestazione lavorativa, allora si espone a una conseguenza sul piano disciplinare. Il lavoratore è, in tal caso, anche sottoposto a sanzione amministrativa tra 600 e 1.500 euro.

La previsione di una sanzione disciplinare è ricollegata dal decreto alle conseguenze previste dai contratti collettivi, rispetto ai quali non può sfuggire l'osservazione che essi (a oggi) non disciplinano la specifica fattispecie della prestazione lavorativa resa in presenza senza green pass. L'inadempimento del lavoratore

potrebbe essere forse accostato all'ipotesi, questa sì contemplata dai contratti collettivi, del mancato uso dei dispositivi di protezione individuale o della mancata attuazione delle previsioni datoriali in materia di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute.

Una previsione apposita si farebbe, in realtà, preferire e può risultare assai utile, anche su questo piano, aggiornare il protocollo aziendale di contrasto al contagio da Covid o inserire la previsione disciplinare nella policy aziendale con le misure sulle modalità organizzative dei controlli sul green pass.

Utilizzando una formulazione che non brilla per chiarezza, il Dl 127/2021 prevede che nelle imprese che impiegano meno di

15 dipendenti, decorsi cinque giorni di assenza, il datore possa sospendere il lavoratore privo di green pass e sostituirlo con altro lavoratore per un periodo massimo di 10 giorni, rinnovabili una sola volta (per un massimo di ulteriori 10 giorni). Ricorrendo questa ipotesi, alla luce di un comunicato stampa del governo, l'impresa può «sostituire temporaneamente il lavoratore privo di certificato verde».

Ci si può chiedere se, per le imprese con dimensioni occupazionali maggiori, la sostituzione temporanea del lavoratore senza green pass possa essere in qualche misura impedita. Una tale lettura potrebbe apparire in contrasto con la disciplina dei contratti a termine, che consen-

te la sostituzione temporanea dei lavoratori assenti. Peraltro, il legislatore del green pass obbligatorio non ha esplicitamente escluso le imprese con 15 e più dipendenti dal ricorso alla causale sostitutiva per l'attivazione dei contratti a termine.

Alla domanda se, in presenza di più lavoratori assenti dal lavoro perché indisponibili ad accedere al green pass, il datore di lavoro possa provvedere alla loro sostituzione ricorrendo a forme contrattuali di lavoro temporaneo la risposta è, dunque, positiva. Tuttavia, il contratto di sostituzione sarà collegato al rientro del lavoratore assente: il ritorno al lavoro potrebbe avvenire dopo qualche settimana o qualche giorno. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## GREEN PASS E SMART WORKING



## Verifiche caso per caso

La norma stabilisce che ogni lavoratore abbia il green pass anche se le modalità di verifica di tale condizione per i lavoratori

autonomi cambiano in relazione al tipo di attività svolta nel caso specifico, cioè ad esempio se si tratta di una collaborazione, una consulenza o una prestazione

# Autonomi

## Per le partite Iva il contratto non è conservato per legge

Senza green pass possibili la risoluzione per inadempimento o il recesso per impossibilità sopravvenuta

**Aldo Bottini**

**L'**obbligo di essere in possesso del green pass per chi lavora nel settore privato si estende ben oltre l'ambito del lavoro dipendente. La dizione della norma, infatti, è particolarmente ampia, in linea con lo scopo del provvedimento, che è chiaramente quello di incentivare il più possibile la vaccinazione.

Si legge nel Dl 127/2021 che «a chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid-19». Nessun dubbio, quindi, che l'obbligo prescindendo dalla qualificazione giuridica della prestazione e abbia come destinatario chiunque svolga, a qualsiasi titolo, un'attività di lavoro.

Pertanto anche il variegato mondo dei lavoratori autonomi, dai collaboratori più o meno coordinati e continuativi ai professionisti, dagli artigiani ai commercianti e agli stessi imprenditori.

Non vale certo a escludere l'obbligo il fatto che la legge disciplini le modalità di controllo e le conseguenze specifiche sul rapporto contrattuale (assenza ingiustificata, sostituzione) principalmente con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, utilizzando il termine «datore di lavoro» con riferimento all'effettuazione dei controlli. A tale ultimo proposito va rilevato che l'obbligo previsto dalla norma è anzitutto quello di possedere il green pass e poi quello di esibirlo (su

richiesta). Quindi la mancata previsione di procedure di controllo (così come la difficoltà o impossibilità di adottarle con riferimento al caso specifico) non può certo esimere dal possesso della certificazione. Il controllo, peraltro, potrebbe sempre essere effettuato da un pubblico ufficiale, anche in assenza di un incaricato nominato dal «datore di lavoro» responsabile del luogo dove si svolge l'attività lavorativa, con conseguente irrogazione della sanzione amministrativa per chi accede a un luogo di lavoro senza green pass.

Detto questo, bisogna distinguere tra le varie tipologie di lavoro autonomo.

I lavoratori autonomi che operano in coordinamento con l'organizzazione del committente (co.co.co. o partite Iva che siano), e che quindi accedono

per lo svolgimento della prestazione ai luoghi di lavoro del committente, si trovano in una situazione in fondo non del tutto dissimile da quella del lavoratore dipendente. Possono (anzi devono) essere controllati all'accesso, posto che per espressa disposizione legislativa il controllo si estende a chi accede «anche sulla base di contratti esterni». Non possono quindi accedere per svolgere la prestazione (o quantomeno una parte di essa), con la conseguenza, in primo luogo, che il committente è liberato dalla controprestazione, cioè dal pagamento del compenso.

A differenza però dal lavoratore subordinato (che non può essere licenziato), il collaboratore autonomo potrebbe vedersi risolvere il contratto per inadempimento, ovvero subire un recesso per impossibilità sopravvenuta della prestazione, qualora la situazione si protragga per un significativo lasso temporale.

Una situazione in qualche modo simile potrebbe indirettamente verificarsi per gli agenti, sui quali incombe l'obbligo di promuovere presso i clienti la conclusione di contratti. Qualora l'agente non fosse in grado di operare senza la visita dei clienti e quindi l'accesso ai loro uffici o stabilimenti, e ciò non fosse possibile per un consistente periodo di tempo, traducendosi in una significativa perdita di ordini, l'agente potrebbe trovarsi in una situazione di inadempimento o di impossibilità (quantomeno parziale o temporanea) di rendere la prestazione, con le medesime conseguenze sopra ipotizzate. Il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, infatti, non sembra potersi estendere al di fuori del campo della subordinazione. ●



**In casa** Il proprietario ha facoltà di chiedere il green pass

## Certificato d'obbligo per i professionisti

### Studi e negozi

La dizione luogo di lavoro è volutamente ampia

Una ulteriore riflessione si impone, con riferimento al mondo del lavoro autonomo non coordinato e per così dire «tradizionale» (artigiano, commerciante, professionista), sul concetto di luogo di lavoro.

La dizione utilizzata dalla legge è volutamente ampia, in coerenza con lo scopo del provvedimento che mira alla tutela della salute pubblica. Quindi nessun dubbio che ricadano tra i luoghi di lavoro, per accedere ai quali è necessaria la certificazione verde, gli esercizi commerciali, gli studi professionali e i laboratori artigiani, indipendentemente dal numero di persone che vi lavorano e dal loro «status» professionale. Anche il titolare unico del negozio o dello studio professionale dovrà, quindi, essere in possesso del certificato per accedere al luogo dove esercita la propria at-

tività lavorativa e dove, verosimilmente, interagisce con clienti e collaboratori.

Resterebbe escluso dall'obbligo solo il lavoro che si svolge all'interno della propria abitazione, sempre che non comporti l'accesso all'abitazione stessa di clienti, dipendenti o collaboratori. Se invece il lavoratore autonomo accede, per lo svolgimento della propria prestazione, a un'abitazione altrui, potrebbe essergli inibito l'accesso (il proprietario di casa ha sicuramente la facoltà, anche se non l'obbligo, di controllare il possesso del green pass), e potrebbe di conseguenza non essere accettata la sua prestazione.

Infine, se la situazione del lavoratore autonomo che non può rendere la prestazione per assenza del green pass venisse qualificata come inadempimento alla sua obbligazione contrattuale, potrebbe persino profilarsi una sua responsabilità risarcitoria, qualora la mancata prestazione provochi un danno al committente ●

### NEL DECRETO

#### Il contesto

Il fatto che la legge disciplini le modalità di controllo e le conseguenze sul rapporto contrattuale principalmente con riferimento al lavoro subordinato non elimina l'obbligo di possedere il green pass e di esibirlo su richiesta di un pubblico ufficiale

#### I paletti

La difficoltà di adottare procedure di controllo per gli autonomi non può certo esimere dal possesso della certificazione

## GREEN PASS E SMART WORKING



**Cariche elettive e istituzionali**  
Anche le cariche elettive e quelle istituzionali di vertice che sprovviste di green pass accedano agli uffici sono

soggette alla stessa sanzione da 600 a 1.500 euro. Non risulta applicabile l'assenza ingiustificata con sospensione dell'indennità di carica

# Publico impiego

## Certificato vincolante per tutti

### Esenti solo gli utenti dei servizi

Il green pass andrà esibito anche da chi svolge attività di formazione e volontariato nella Pa o in forza di contratti di fornitura

Pagina a cura di  
**Tiziano Grandelli**  
**Mirco Zamberlan**

**D**al 15 ottobre obbligo di green pass per tutto il personale della pubblica amministrazione, previa definizione delle procedure organizzative e nomina formale dei soggetti preposti alla verifica; azzeramento della retribuzione per chi è sprovvisto del certificato. Questa, in sintesi, l'ultima stretta adottata dal Governo per combattere l'emergenza Covid-19.

La norma si applica ai titolari di un rapporto di lavoro dipendente, sia a tempo indeterminato, sia determinato, compresi i contratti di formazione e lavoro e le diverse forme di incarichi fiduciari. Non restano esclusi tutti quei soggetti che, a vario titolo, svolgono la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato nella Pa, anche in forza di contratti di fornitura, come i dipendenti o i titolari di una ditta esterna e i liberi professionisti. Vanno annoverati anche i dipendenti che operano in somministrazione in quanto, seppure il contratto sia stipulato con la società di lavoro interinale, l'utilizzatore è comunque un datore di lavoro pubblico. Infine, dovranno esibire il green pass i titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice; definizione che comprende tutto il mondo della politica (parlamentari, presidenti di re-

gione, sindaci, assessori, consiglieri, consiglieri di amministrazione eccetera). L'esclusione è prevista solo per chi risulta esente dalla compagnia vaccinale.

Non è previsto il green pass per i soggetti che accedono alla pubblica amministrazione per motivi diversi da quelli legati alla prestazione lavorativa, ovvero gli utenti dei servizi (salvo i casi previsti dalla legge) e i cittadini in generale.

Entro il 15 ottobre il datore di lavoro pubblico deve predisporre un piano operativo per l'organizzazione delle verifiche sul possesso del green pass da parte di tutti i soggetti che effettuano una prestazione lavorativa, sia dipendenti, sia esterni. I controlli potranno essere effettuati anche a campione e, possibilmente, al momento dell'accesso utilizzando l'app di scambio

con il sistema sanitario messa a disposizione dal Governo. L'ente dovrà nominare formalmente i verificatori, che avranno il potere di chiedere il green pass ed eventualmente anche un documento di identità. L'attività posta in essere non potrà comportare la raccolta dei dati dell'intestatario del certificato verde. Ne consegue che non potranno essere predisposti elenchi di dipendenti o di soggetti esterni contenenti l'indicazione del possesso o meno della certificazione e tantomeno della scadenza della stessa. Per facilitare l'applicazione della norma, il Governo potrà adottare dalle linee guida per la definizione di protocolli omogenei sulle modalità organizzative; per gli enti locali servirà un ulteriore passaggio in sede di Conferenza unificata.

Il dipendente sprovvisto del green pass non può accedere agli uffici della Pa e la mancata prestazione è considerata assenza ingiustificata fino alla presentazione della certificazione. In ogni caso non è dovuta né la retribuzione, né ogni altro compenso o emolumento, comunque denominato. Non sono previste conseguenze disciplinari e il dipendente ha diritto a conservare il lavoro.

L'assenza del dipendente, peraltro verificabile solo di giorno in giorno, potrebbe compromettere la corretta erogazione dei servizi laddove venisse a mancare un numero significativo di lavoratori.

Il Garante della privacy ha evidenziato che non vi può essere verifica, e quindi assenza ingiustificata, nei giorni nei quali il dipendente non si presenta in servizio per ferie, permessi o malattia. ●

## L'assenza non deve essere comunicata

### Le misure

Sanzione disciplinare in caso di «frode»

L'obbligo di green pass nelle pubbliche amministrazioni si estende a tutto il personale che accede ai luoghi di lavoro. Cosa succede a chi ne è sprovvisto? Si possono presentare differenti situazioni, che comportano conseguenze diverse.

### Per i dipendenti

Il dipendente comunica al proprio datore di lavoro di non essere in possesso del certificato verde e non si presenta in servizio: scatta l'assenza ingiustificata con la sospensione della retribuzione. La norma dispone la conservazione del rapporto di lavoro e l'esclusione di una responsabilità disciplinare. Non è previsto alcun obbligo da parte del personale di effettuare tale comunicazione con un minimo di preavviso, così come non sembra dover specificare per quanti giorni rimarrà assente.

Paradossalmente il dipendente potrebbe comunicare giornalmente la propria assenza.

Conseguenze analoghe sono previste per coloro che si presentano sul luogo di lavoro sprovvisti del certificato verde. Anche l'impossibilità di poterlo esibire per mera dimenticanza, seppure avendolo, determina automaticamente l'assenza ingiustificata. Infatti, il datore di lavoro non può verificarlo in modo diverso rispetto a quello previsto dalla normativa vigente, ovvero tra-

mite app di interscambio con il servizio sanitario.

Poiché la norma non impone al datore l'obbligo di accertare a tappeto tutti gli ingressi si potrebbe verificare il caso di un dipendente che, sprovvisto del green pass, acceda ugualmente agli uffici. La situazione risulta più complessa in quanto il lavoratore è soggetto a una sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro e al procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'ordinamento e dal contratto collettivo applicato. La sanzione dipende dalle norme di settore ma potrebbe essere anche pesante, in quanto da una parte viene minato il principio di correttezza e buona fede e, dall'altra, non sono rispettate le disposizioni volte alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In caso di reiterazione si potrebbe arrivare a una sanzione non conservativa.

Ad analoga procedura si espone il dipendente che si rifiuti di esibire il certificato o che lo stesso risulti non conforme e che acceda ugualmente al posto di lavoro. La sanzione pecuniaria è irrogata dal Prefetto sulla base degli atti trasmessi dai verificatori nominati con atto formale per il datore di lavoro.

Cosa succede al datore di lavoro inadempiente? La sanzione, irrogata dal Prefetto va da 400 a mille euro e si applica qualora il datore non adotti, entro il 15 ottobre, le modalità operative per la verifica delle certificazioni o in caso di mancato controllo del green pass al proprio personale, nonché a quello dei fornitori esterni. ●

### DAL 15 OTTOBRE

#### Lo scenario

A partire dal 15 ottobre tutto il personale della Pa, compresi i somministrati, potrà entrare in ufficio solo se munito di green pass. Le verifiche sono a carico del datore di lavoro

#### Le conseguenze

Il dipendente privo di green pass è considerato assente ingiustificato e non viene retribuito



## GREEN PASS E SMART WORKING



## Sanità in sicurezza

Dal 10 ottobre tutto il personale anche esterno che abbia contatto a qualsiasi titolo con ospedali, Rsa etc è tenuto senza

alcuna deroga all'obbligo di vaccinazione. Chi non possa riceverla deve essere adibito a mansioni senza contatti e, se non è possibile, resta senza stipendio

# Sanità

## Obbligo vaccinale per tutti i ruoli a pena di trasferimenti e sospensioni

Esenzioni e differimenti solo con certificati  
Se è impossibile la ricollocazione, il datore non deve riconoscere alcun emolumento

**Daniele Piva**

Oltre alle norme già varate in ambito scolastico, universitario, educativo e formativo e per gli istituti di formazione superiore (articoli 9-ter, 9-ter1 e 9-ter2 del Dl 52/2021, convertito con legge 87/2021), nel dettare disposizioni urgenti sull'impiego di certificazioni verdi covid-19 in ambito lavorativo pubblico (articolo 1, comma 1, Dl 127/2021) e privato (articolo 3, comma 1, Dl 127/2021) si fa salvo quanto già previsto, in tema di obbligo vaccinale, per gli esercenti professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, pubbliche o private, farmacie, parafarmacie e studi professionali (articolo 4, Dl 44/2021, convertito nella legge 76/2021).

A partire dal 10 ottobre 2021 fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, gli obblighi sono estesi a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono a qualsiasi titolo attività lavorativa in strutture di ospitalità e di lungodegenza, residenze sanitarie assistite (Rsa), hospice, riabilitative e strutture residenziali per anziani (articolo 4-bis Dl 44/2021 come introdotto con Dl 122/2021 in corso di conversione).

Salvo il caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a condizioni cliniche documentate attestate dal medico di medicina generale (da cui deriva solo l'adibizione a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare contagi per i dipendenti ovvero l'obbligo di adottare misure

igienico-sanitarie indicate nel protocollo adottato a livello ministeriale per gli esercenti attività libero-professionale), il controllo sulla vaccinazione è affidato alla collaborazione tra Ordini professionali, enti locali e aziende sanitarie locali. In caso di inosservanza accertata e comunicata (all'interessato, al datore di lavoro e all'ordine professionale di appartenenza) è prevista la sospensione dal diritto di svolgere mansioni che implicano contatti interpersonali o, in qualsiasi altra forma, il rischio di contagio e il corrispondente obbligo del datore di lavoro di adibire il soggetto ad altre mansioni, anche inferiori, che comunque non implicano rischi di diffusione del contagio col trattamento corrispondente e, ove ciò non sia possibile, non ri-

**La disciplina.** In ambito sanitario restano ferme le regole del Dl 44/2021: obbligo di vaccinazione



conoscere alcuna retribuzione, compenso o emolumento sino all'adempimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021.

Nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie, l'obbligo vaccinale non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di certificazione medica (anch'essi adibiti dai datori di lavoro a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione in modo da evitare contagi) e il controllo sulla vaccinazione, anche mediante acquisizione delle informazioni necessarie, è affidato ai responsabili delle strutture (per i dipendenti) ovvero ai datori di lavoro di chi vi presta a qualsiasi titolo attività lavorativa (per gli esterni) e, in caso di inosservanza, scatta la sospensione della prestazione lavorativa senza diritto alla retribuzione, compenso o emolumento, comunque denominato, sino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o, in mancanza, fino al completamento del piano vaccinale nazionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. ●

## «Stop» per l'iscritto all'Ordine

### Le sanzioni

Il vaccino è un «requisito essenziale»

**Luca Degani  
Simona Bosio**

L'obbligo vaccinale Covid 19 per esercenti le professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario che operino in strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, pubbliche o private, nelle farmacie, nelle parafarmacie e negli studi professionali è sancito dall'articolo 4 del Dl 44/21, convertito nella legge 76/21. Il vaccino è un requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. Il legislatore ha previsto un complesso iter di verifica dell'adempimento che vede coinvolti sia gli Ordini professionali sia i datori di lavoro, oltre alle Regioni e alle Asl.

Per i professionisti iscritti agli albi ciascun Ordine è incaricato di inviare l'elenco degli iscritti alla regione o alla provincia autonoma di competenza. Successivamente, verificato lo stato vaccinale dei soggetti indicati negli elenchi, sono chiamate a segnalare all'Asl competente i nominativi dei non vaccinati. Ricevuta la segnalazione le Asl hanno provveduto – e stanno ancora provvedendo – a invitare i renitenti a vaccinarsi o a produrre documentazione idonea a differire od omettere la vaccinazione.

Se, dopo due inviti a mezzo pec, la Asl accerta l'inosservanza dell'obbligo, ne dà immediata comunicazione scritta all'in-

teressato, al datore di lavoro e all'Ordine professionale. Posto che il rifiuto di sottoporsi a vaccinazione determina la perdita dal diritto di svolgere prestazioni o mansioni che implicano contatti interpersonali o comportino il rischio di diffusione del contagio da Covid-19, il comma 7 dell'articolo 4 prevede che gli Ordini comunichino al professionista l'immediata sospensione dal diritto di svolgere le prestazioni lavorative. Il ministero della Salute, con nota del 17 giugno e successivamente del 22 settembre, interrogato sulla natura giuridica dell'onere posto a carico degli Ordini, ha chiarito che la sospensione dall'esercizio della professione sanitaria e dalla prestazione dell'attività lavorativa, siccome derivante dalla legge, integra un'ipotesi di sospensione obbligatoria, per la quale la valutazione sulla gravità dei fatti presupposti viene compiuta in via preventiva dal legislatore a tutela della salute pubblica. Ne deriva che l'attività posta in capo all'Ordine non costituisce altro che un mero onere informativo, privo dunque di qualsiasi contenuto disciplinare. L'ordine infatti, previa presa d'atto della sospensione derivante ex lege dall'atto di accertamento dell'Asl, la comunica al professionista, riportando l'annotazione relativa nell'albo, nel rispetto delle norme sulla tutela della riservatezza dei dati personali. Ferma la sospensione, il datore potrà adibire il dipendente ad altre mansioni purché non implicino contatti interpersonali o il rischio di diffusione del contagio. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## GREEN PASS E SMART WORKING



## Nessun diritto soggettivo

Il costante e continuo invito alle imprese e ai datori di lavoro a utilizzare la modalità di lavoro durante la pandemia non si è

mai tradotto nella costituzione di un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore a utilizzare, a suo piacimento, il lavoro in smart working

# Lavoro agile/1

## Lo smart working non bypassa l'assenza del green pass

Il dipendente «assente ingiustificato» dovrà ovunque esibire il certificato prima di poter passare a lavorare da remoto

Pagina a cura di  
**Giampiero Falasca**

La prossima introduzione del green pass, a partire dal 15 ottobre, e del rigido meccanismo sanzionatorio connesso, pone all'attenzione degli operatori un tema molto rilevante: quale rapporto si instaura tra il divieto di accedere in azienda senza certificato verde e la possibilità di lavorare in regime di smart working?

Non c'è dubbio che si tratti di una questione spinosa, perché potrebbe accadere che il lavoratore contrario all'utilizzo del green pass chieda al datore di lavoro di poter lavorare da casa, in modo da aggirare il problema dell'ingresso in azienda senza tale documento.

Certamente la normativa emergenziale ha spinto, sin dai primi decreti emessi nel 2020, i datori di lavoro a fare un grande utilizzo del lavoro agile (in quella forma molto rozza e casalinga con cui si è sviluppato durante l'emergenza), in modo da ridurre i rischi di contagio sui luoghi di lavoro. Tale costante e continuo invito alle imprese e ai datori di lavoro a utilizzare questa modalità non si è mai tradotto, tuttavia, nella costituzione di un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore a utilizzare, a suo piacimento, il lavoro remoto.

### Decide il datore di lavoro

La scelta su come e quando disporre lo smart working resta, quindi, in capo al datore di lavoro, il soggetto titolare del potere di organizzare l'attività lavorativa; una scelta che do-

vrà certamente tenere conto delle esigenze di tutela dell'ambiente di lavoro, che peraltro assumono una connotazione diversa proprio grazie all'introduzione dell'obbligo di green pass.

### Rischio psicofisico

Dal punto di vista giuridico, infatti, un progressivo superamento dell'invito a utilizzare il lavoro da remoto come misura di contrasto alla pandemia pare coerente con l'attuale situazione sanitaria: la crescita dei vaccinati, la progressiva estensione del green pass e il buon funzionamento dei Protocolli sanitari definiti dalle parti sociali hanno reso sicuri i luoghi di lavoro. Tal-

mente sicuri da non rendere necessario, ai fini del rispetto dell'articolo 2087 del Codice civile, il loro totale svuotamento; anzi, considerato che lo smart working produce forme di isolamento e di stress che possono generare sui lavoratori danni ancora tutti da valutare, è addirittura consigliabile - sempre nell'ottica di garantire il rispetto dell'obbligo di sicurezza da parte dei datori di lavoro - il superamento di un modello di lavoro potenzialmente dannoso per la salute del dipendente. Non si può, infatti, escludere che un lavoratore "collocato" in lavoro casalingo per un periodo di tempo eccessivo e senza una effettiva necessità produttiva possa avere problemi di stress psicofisico per la particolare gravosità delle modalità di svolgimento della prestazione.

### Rientro dopo l'assenza

Un'altra questione spinosa che può nascere in merito al rapporto tra green pass e smart working riguarda la possibilità, per il dipendente che si è presentato in azienda senza certificato ed è stato quindi dichiarato «assente ingiustificato», di riprendere il lavoro il giorno successivo senza andare in ufficio ma anche senza certificato, utilizzando un periodo di smart working concesso dal datore. Tale ipotesi non sembra percorribile, in quanto il Dl 127/2021 stabilisce che l'assenza ingiustificata permane «fino alla presentazione» del green pass: quindi, nei giorni successivi alla mancata esibizione del documento, il dipendente riacquista la facoltà di lavorare solo sbloccando la situazione di «assenza» ex lege prevista dalla nuova normativa, mediante l'esibizione del green pass. ●

### CAMBIO DI ROTTA

#### Lo scenario

Un progressivo superamento del lavoro da remoto come misura di contrasto alla pandemia pare coerente: i vaccini, la progressiva estensione del green pass e il buon funzionamento dei Protocolli sanitari hanno reso sicuri i luoghi di lavoro

#### I rischi

Considerato che lo smart working produce forme di isolamento e di stress, è addirittura consigliabile il superamento di un modello di lavoro potenzialmente dannoso per la salute del dipendente

## Doppio controllo sui somministrati

### Le verifiche

Datore di lavoro formale vincolato dal decreto

Il meccanismo di controllo dell'accesso sui luoghi di lavoro previsto dal Dl 127/2021 per inibire l'ingresso alle persone sprovviste di green pass si fonda su un concetto chiaro: a prescindere dal titolo giuridico con il quale si svolge una prestazione lavorativa, il soggetto che riceve tale prestazione e organizza l'attività nel sito deve farsi carico anche del controllo di tutte le persone presenti, anche di quello verso cui non ha la veste formale di datore di lavoro. Si tratta di una previsione coerente con la finalità della norma, che è quella di evitare in un luogo di lavoro la compresenza di persone prive di vaccinazione o senza un tampone negativo. Rispetto a tale finalità, ha poca importanza la natura del contratto o la posizione giuridica del soggetto che entra: chiunque lavora in quel luogo deve esibire il green pass al soggetto che organizza l'attività produttiva.

A fronte di questa logica, non si comprende il senso di quanto prevede il decreto 127 in merito ai soggetti che svolgono la loro prestazione lavorativa presso i locali aziendali diversi da quelli del proprio datore (ad esempio, distaccati, somministrati): per tali soggetti, la legge stabilisce che «la verifica sul rispetto delle prescrizioni è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro».

La norma sembra volere intendere che l'obbligo di verifica

grava non solo su chi ha la titolarità del luogo di lavoro presso cui la prestazione è svolta, ma anche sul datore di lavoro formale. Situazione che genera un paradosso: un possibile doppio controllo, molto complicato da organizzare e gestire.

Si pensi al caso di un lavoratore somministrato che ogni giorno svolge la sua attività lavorativa, come è naturale per questa forma contrattuale, presso i locali dell'impresa utilizzatrice. Secondo la lettera della norma, l'agenzia di somministrazione da cui dipende il lavoratore e il soggetto utilizzatore sarebbero egualmente tenuti a svolgere il controllo, con una duplicazione di compiti irrazionale. Per provare a uscire da questo inutile appesantimento procedurale, sembrano esistere solo due strade. La prima sarebbe il ricorso al sistema dei controlli «a campione», consentiti espressamente dal Dl 127/2021: l'agenzia per il lavoro, considerato che il somministrato non opera presso i propri locali, potrebbe avvalersi di questa forma meno intensa di verifica per ridurre l'onere complessivo a suo carico. La seconda soluzione sarebbe quella di concentrare sull'utilizzatore, mediante la delega sul controllo, prevista dallo stesso decreto, il compito di eseguire in via esclusiva i controlli.

Questi rimedi avrebbero comunque zone d'ombra e incertezze applicative: sarebbe quindi opportuno che il legislatore in fase di conversione del decreto cancellasse questo inutile doppio controllo. ●



## GREEN PASS E SMART WORKING



## Obiettivi diversi

Lo smart working in via ordinaria è teso a garantire il miglioramento della produttività conciliando lavoro

ed esigenze di vita dei lavoratori. Nella fase di emergenza persegue invece il contenimento delle occasioni di contatto e dei rischi da virus

## Lavoro agile/2

# Dal 15 ottobre nel settore pubblico addio alle regole d'emergenza

L'attività in presenza tornerà a essere quella ordinaria, archiviando le norme utilizzate finora per fronteggiare il Covid-19

Pagina a cura di  
**Arturo Bianco**

**S**i va verso il superamento del lavoro agile nella fase di emergenza: sulla base delle previsioni dettate dal Dpcm del 23 settembre, infatti, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa ritornerà dal 15 ottobre a essere quella in presenza.

È utile ricordare che il lavoro agile in fase di emergenza ha regole diverse rispetto a quello svolto in modalità ordinaria. Quest'ultima è disciplinata essenzialmente dalle leggi 124/2015 (dettata solo per il pubblico impiego) e 81/2017 (che si applica sia nel settore pri-

vato, sia nelle Pa), con la connessa direttiva del dipartimento della Funzione pubblica 3/2017.

Il lavoro agile nella fase di emergenza è disciplinato dalle previsioni dettate dai decreti legge che si sono succeduti in materia, a partire dal decreto legge 18/2020. Si deve evidenziare che, sulla base delle previsioni dettate dal decreto legge 34/2020, articolo 263, per come modificato dal Dl 52/2021, fino alla entrata in vigore di specifiche disposizioni contrattuali (comunque non oltre il 31 dicembre 2021), il lavoro agile con misure semplificate o in fase di emergenza costituisce una forma di organizzazione del lavoro e di erogazione dei servizi. Inoltre, fino al 31 ottobre (anche se

per l'ufficio studi del Senato il termine è prorogato al 31 dicembre dal Dl 111/2021) i lavoratori fragili svolgono in via ordinaria l'attività in modalità agile e, se impegnati in mansioni che non possono essere svolte a distanza, si devono vedere modificati i compiti assegnati.

Diverse le differenze tra il lavoro agile in modalità ordinaria e quello in fase di emergenza. Per le finalità, lo smart working in via ordinaria è teso a garantire il miglioramento della produttività con la conciliazione delle esigenze di vita dei dipendenti e con il miglioramento del benessere organizzativo. Nella fase di emergenza persegue invece scopi di contenimento delle occasioni di contatto e dei connessi rischi di propagazione del virus.

Sul versante organizzativo è richiesto che non peggiori la qualità dei servizi erogati, con particolare riferimento alla necessità di garantire il rispetto dei termini di conclusione dei pro-

cedimenti. In via ordinaria il lavoro agile deve essere inserito in uno specifico progetto ed è necessario il consenso dei dipendenti che deve essere contenuto nel contratto individuale, mentre nella fase di emergenza può essere imposto dal datore di lavoro e non è richiesto il collegamento con uno specifico progetto. Quello in fase di emergenza è a termine, mentre quello ordinario può essere sia a tempo determinato, sia indeterminato.

E infine, in via ordinaria la preferenza alla destinazione al lavoro agile va data, oltre che ai richiedenti, alle madri nell'anno successivo al congedo di maternità e ai genitori di figli disabili. Nella fase di emergenza, la preferenza è per i lavoratori fragili e per quelli che hanno figli minori che sono in quarantena.

Non vi sono differenze sulle regole che presiedono alle modalità di svolgimento di questa attività: il dipendente può utilizzare in modo ampio gli stru-

menti di flessibilità oraria, potendo l'ente comunque imporre delle fasce orarie in cui deve essere contattabile. Va comunque garantito il rispetto del vincolo orario e della presenza giornaliera.

Non vi sono differenze neppure sugli istituti contrattuali applicabili: in via interpretativa è stato stabilito che non sono ammesse penalizzazioni né nel trattamento economico accessorio, né nella valutazione e che le indennità connesse allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento allo straordinario, alla turnazione, alla reperibilità, alla remunerazione delle condizioni di lavoro, sono difficilmente compatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Mentre la scelta sulla fornitura dei buoni pasto appartiene alla sfera degli apprezzamenti discrezionali delle amministrazioni. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Previsto il diritto di disconnessione

### Il percorso

Intesa per tutta la Pa o singole per i comparti

Nella disciplina delle nuove regole per il lavoro agile acquista un ruolo preminente la contrattazione collettiva e infatti, per il ministro Renato Brunetta occorre che in tempi brevi sia raggiunta una intesa. Per come riferisce la Funzione pubblica, l'intesa è stata già raggiunta sulla definizione di lavoro agile; sull'accesso; sull'accordo individuale; sulle relazioni sindacali; sulle fasce di contattabilità e disconnessione; sul trattamento economico. Si deve ancora

chiarire se queste disposizioni saranno oggetto di uno specifico contratto collettivo nazionale quadro, cioè un documento che si applica a tutte le Pa, o se le nuove regole saranno contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro dei quattro comparti del pubblico impiego per il triennio 2019-21, come ipotizzato dalle direttive impartite all'Aran dal Governo e dai comitati di settore.

In tali documenti leggiamo che l'obiettivo da conseguire con il lavoro agile è costituito dal miglioramento dei servizi pubblici e dell'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio fra vita professionale e vita privata: espressioni che ri-

prendono il dettato delle leggi 81/2017 e 124/2015. Essi impegnano i futuri contratti a considerare questa come una materia che deve essere inquadrata nell'ambito delle scelte organizzative, cioè della sfera delle prerogative delle amministrazioni.

La direttiva impegna i contratti a definire le regole sulla disciplina del rapporto di lavoro, ivi compresa la flessibilità oraria e la disciplina dei permessi, delle relazioni e dei diritti sindacali, nonché sulle conseguenze di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sulle indennità di salario accessorio.

Nella bozza Aran viene ipotizzato che il lavoro agile dovrà essere alternato con quello svol-

to in presenza e che le giornate lavorative saranno suddivise in fasi di svolgimento di prestazioni effettive, fasi in cui il dipendente deve essere contattabile da parte dell'ente e periodi in cui è consentito staccare la spina, peraltro per come espressamente previsto dalla normativa europea. Per le organizzazioni sindacali il contratto nazionale deve costituire la cornice per i contratti individuali che sono necessari per il collocamento in lavoro agile.

Un altro tassello essenziale per il successo di questa esperienza è costituito dalla utilizzazione di adeguate dotazioni e infrastrutture tecnologiche. Occorre infine dare corso a un'at-

tenta e organica formazione del personale, sia sul versante informatico e telematico, sia per il rispetto delle misure di sicurezza del lavoro, sia per l'applicazione delle disposizioni tutela della privacy e della inibizione agli accessi non autorizzati.

Non è minore l'attenzione che deve essere dedicata alla formazione sulle conseguenze del lavoro agile, per i dipendenti, che sono più responsabilizzati al raggiungimento del risultato, e per i dirigenti, che sono chiamati a svolgere compiti di controllo del rispetto degli adempimenti e di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei carichi di lavoro. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



GREEN PASS E SMART WORKING

461 euro

**La perdita netta**

Il costo in busta paga di ciascuna quarantena per un lavoratore con una retribuzione annua media di 30mila euro

# Personale fragili

## Estesa fino al 31 dicembre la tutela per chi non può lavorare da casa

L'assenza viene equiparata a malattia  
Controllo Inps sull'integrazione datoriale complicato dai numerosi contratti collettivi

Pagina a cura di  
**Enzo De Fusco**

La tutela dei lavoratori fragili si estende al 31 dicembre 2021 grazie al nuovo articolo 2 ter inserito in sede di conversione al Dl 111/2021. Si risolve, così, il buco normativo che lasciava scoperti dal 1° luglio 2021 i lavoratori fragili che non possono fornire la loro prestazione in smart working.

La norma arriva dopo che il Dl 105/2021 aveva esteso al 31 ottobre prossimo il diritto per questa categoria di lavoratori a svolgere la loro prestazione da casa. Diritto, tuttavia, che non può essere esercitato da molti lavoratori che svolgono mansioni esecutive, come gli operai, le commesse e i manutentori.

Da un punto di vista della tecnica legislativa, il nuovo articolo 2 ter del Dl 111/2021 modifica il comma 481 della legge di bilancio 2021 (legge 178/2020), anche se questo intervento normativo non risolve tutti i problemi che riguardano queste tutele.

Il comma 482 della legge di bilancio 2021 ha stabilito, infatti, che «gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Istituto nazionale della previdenza sociale connessi con le tutele di cui al comma 481 sono posti a carico dello Stato».

### I contratti collettivi

Il problema consiste nel fatto che lo Stato si fa carico anche dell'onere posto a carico del datore di lavoro, ma l'Inps non è in grado di controllare in alcun modo questa informazione, non avendo la disponibilità di

oltre 800 contratti collettivi.

D'altronde ogni contratto collettivo prevede un proprio calcolo di integrazione della malattia a carico del datore di lavoro, che l'istituto di previdenza non è in grado di controllare.

Diverso sarebbe stato se la norma avesse previsto una integrazione forfetaria a carico del datore di lavoro.

### Indicazioni ministeriali

Tale circostanza, peraltro, ha già bloccato nel corso del 2020 il riconoscimento della malattia nei casi di quarantena da parte dell'Inps, in attesa che il ministero del Lavoro fornisca specifiche istruzioni. Quindi, tenuto conto che la medesima previsione riguarda anche i fragili è abbastanza automatico aspettarsi che il riconoscimento della tutela, al di là del finanziamento, debba attendere la posizione ministeriale.

Un ulteriore aspetto riguarda

**L'intervento.** Assenza dal lavoro equiparata a ricovero sino a fine anno per i fragili senza smart

anche i tempi e le modalità del riconoscimento della tutela dei fragili, cui dovranno uniformarsi i datori di lavoro. Nei diversi interventi di prassi sul tema, l'Inps ha spiegato che alla malattia covid si applicano le normali regole vigenti in condizioni diverse da quella emergenziale, con la conseguenza che sono esclusi, ad esempio, gli impiegati del settore industria anche se lavoratori fragili o obbligati alla quarantena.

### Limiti di durata

L'Inps ha anche chiarito che a questa tipologia di tutela si applica il limite di durata di 180 giorni nell'anno solare. Questa interpretazione, tuttavia, sembra porsi in contrasto con la stessa scelta legislativa di estendere la tutela per tutto il 2021.

D'altronde, la condizione dei lavoratori fragili che non possono lavorare in smart working si protrae dal 1° gennaio 2021 senza soluzione di continuità.

Pertanto, nonostante il finanziamento, se venisse confermata questa interpretazione il datore di lavoro non potrebbe riconoscere in ogni caso la tutela ai lavoratori avendo esaurito il periodo massimo di tutela già dal 30 giugno scorso. Su questo punto sarebbe auspicabile un intervento urgente da parte del ministero del lavoro. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ADOBESTOCK



## Copertura statale per la quarantena

### Il finanziamento

Il Governo potrebbe stanziare 900 milioni

La tutela dei lavoratori costretti alla quarantena obbligatoria è in attesa di ricevere il definitivo finanziamento da parte del Governo. Come anticipato da alcune agenzie di stampa nei giorni scorsi, sembra infatti in arrivo uno stanziamento di circa 900 milioni per coprire il vuoto normativo che si protrae dal 1° gennaio 2021.

Si ricorda che la legge impone al personale la quarantena di 10 giorni (per i non vaccinati) o di 7 giorni (per i vaccinati) nei casi in cui il singolo lavoratore sia entrato in contatto stretto con un positivo o sia rientrato dall'estero.

Trattandosi di una impossibilità sopravvenuta a rendere la prestazione indipendente dalla volontà delle parti, la conseguenza è che il lavoratore rimane privo della retribuzione in considerazione della sospensione delle obbligazioni del rapporto di lavoro.

Per questo motivo l'articolo 26, comma 1, del Dl n. 18/2020 ha previsto il riconoscimento di una tutela economica equiparata alla malattia. La mancanza di un finanziamento specifico di questa tutela, però, comporta che il lavoratore rimane privo anche del sostegno al reddito da parte dello Stato.

Da un calcolo effettuato per un lavoratore con una re-

tribuzione media di 30mila euro la perdita può arrivare fino a 461 euro netti per ciascuna quarantena.

Molti datori di lavoro si stanno chiedendo come agire in questa fase di vuoto normativo, avendo già calcolato gli stipendi e riconosciuto la tutela ai lavoratori.

In questo contesto, le scelte potrebbero essere due.

La prima, che sembra più opportuna, è quella di attendere la decisione finale del Governo, che dovrebbe arrivare a breve.

La seconda, più aggressiva, è quella di avviare le operazioni di recupero dell'indennità Inps e della quota a carico del datore di lavoro che sono state riconosciute nei mesi scorsi.

Peraltro, la restituzione delle somme già conguagliate nelle denunce previdenziali, comporterebbe il recupero anche nei riguardi dei lavoratori, con un disagio sociale piuttosto rilevante. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### LA NORMA

#### La disposizione

I lavoratori in contatto con un positivo o rientrati dall'estero sono sottoposti a quarantena di 10 o 7 giorni

#### La comparazione

La quarantena volontaria è equiparata a malattia

## GREEN PASS E SMART WORKING



## Settore industriale

La Cigo e Cigs senza addizionale fino al 31 dicembre 2021, nel limite di spesa di 163,7 milioni, non riguarda i cosiddetti eventi

oggettivamente non evitabili (Eone). La relativa disciplina non è quella emergenziale ma quella, più stringente, di cui al decreto legislativo 148/15

# Ammortizzatori

## Il rallentamento dell'epidemia manda in archivio la cassa Covid

Lo strumento usato per fronteggiare la crisi ancora utilizzabile dalle aziende tessili, dell'abbigliamento e degli articoli in pelle

Pagina a cura di  
**Antonino Cannioto**  
**Giuseppe Maccarone**

Il rallentamento della pandemia permette il riavvio delle attività economiche e produttive. Il nuovo contesto vede, tra l'altro, la progressiva uscita di scena dello strumento usato per fronteggiare la crisi: la Cassa integrazione Covid.

Se si torna alla normalità non servono misure eccezionali ma bastano quelle ordinarie. Anzi, a ben vedere, questa ondata mas-

siccia di ricorsi alla Cigo e alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterale, ha impresso una notevole accelerazione verso la riforma complessiva degli ammortizzatori sociali, la quale, annunciata per la meta dello scorso luglio, è stata rimandata a settembre ma ancora non ufficializzata. L'aiuto di Stato facilitato, ideato per fronteggiare la pandemia, va quindi in pensione, ma non per tutti.

**Le categorie interessate**

Nel settore industriale, la Cigo-Covid resta ancora possibile solo

per due categorie datoriali. Possono continuare a fruirne, infatti, le aziende tessili, di confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e simili. Si tratta delle imprese classificate con i codici Ateco 2007 (prefisso 13, 14 o 15).

Ricordiamo che per accedere alla cassa emergenziale tali aziende devono sospendere o ridurre l'attività lavorativa nel periodo che va dal 1° luglio al 31 ottobre 2021. A fronte, possono chiedere al massimo 17 settimane di trattamenti. I lavoratori che vi possono rientrare sono quelli che risultano in forza all'azienda alla data dell'entrata in vigore del Dl n. 99/2021, ossia il 30 giugno 2021. Il ricorso all'ulteriore periodo di Cassa Covid è esente dal pagamento del con-

tributo addizionale e comporta, per le aziende interessate, il perdurare del blocco dei licenziamenti fino al 31 ottobre 2021, a prescindere dall'utilizzo dello strumento di sostegno.

**Imprese strategiche**

La Cigo Covid resta ancora disponibile anche per le imprese di rilevante interesse strategico nazionale (Ilva-Arcelor Mittal) che, in base a quanto previsto dall'articolo 3 del Dl 103/2021, possono richiedere un massimo di 13 settimane di trattamenti fino al 31 dicembre 2021, in continuità con quelli introdotti dal Dl n. 41/2021.

Infine, va ricordato che per tutti gli altri settori è ancora operativa la disposizione di cui al decreto 41 (legge n. 69/21). Conseguentemente, Aso (del Fis e

dei Fondi di solidarietà bilaterali) e Cigd Covid possono coprire il periodo dal 1° aprile al 31 dicembre 2021 per un massimo di 28 settimane. Questi periodi, così come strutturati dal decreto Sostegni, se si sovrappongono con altri previsti da norme precedenti (legge 178/2020) si aggiungono a questi ultimi senza assorbimento (come avveniva in precedenza). I lavoratori ammessi a fruire dell'ammortizzatore sociale Covid di cui al citato Dl n. 41/2021, sono quelli in forza all'azienda alla data del 23 marzo 2021. A fronte dell'aiuto, la norma di riferimento ha previsto il blocco dei licenziamenti sino al 31 ottobre 2021. Da non dimenticare che il divieto di licenziare opera anche se non viene utilizzata la cassa. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Cigo e Cigs senza addizionale fino al 31 dicembre

**Le misure ordinarie**

Previsto un tetto di spesa fissato a 163,7 milioni

L'ultimo trimestre del 2021 vede le aziende che non sono riuscite a superare completamente la crisi alle prese con degli strumenti di sostegno messi a disposizione dal legislatore anche per evitare il ricorso ai licenziamenti.

Rinviamo per le misure targate Covid all'altro articolo in pagina, ci soffermiamo sugli interventi più recenti previsti dal Sostegni-bis (Dl 73/2021) e dalla relativa legge di conversione (106/2021).

Il settore industriale, che salvo situazioni marginali dal 1° luglio non ha più a disposizione le misure connesse alla pandemia, può contare su alcuni interventi

in materia di Cigo e Cigs.

L'articolo 40, comma 3, del Dl n. 73/21 prevede la possibilità - fino al 31 dicembre 2021 - di ricorrere alla Cassa ordinaria e straordinaria senza contributo addizionale, nel limite massimo di spesa di 163,7 milioni.

In materia di Cigs, invece, fermo restando che il ricorso al trattamento straordinario segue le causali stabilite dalla norma, le aziende possono derogare ai termini procedurali di cui agli articoli 24 e 25 del Dlgs n. 148/2015 (circolare Inps 125/21). Sul punto va osservato che il ministero del Lavoro, cui compete la potestà concessoria in materia di Cigs, non si è ancora pronunciato al riguardo.

Sempre sul medesimo fronte (Cigs), va ricordata la possibilità per le imprese industriali che, dal raffronto dei fatturati relativi al primo semestre dell'anno

2021 rispetto al medesimo periodo del 2019, abbiano subito una riduzione almeno del 50% di ricorrere - in alternativa agli strumenti ordinari, al trattamento di Cigs introdotto dall'articolo 40, comma 1, del Dl 73/21.

Si tratta, in pratica, di una sorta di contratto di solidarietà difensivo (mantenimento dei livelli occupazionali rilevati al 26 maggio 2021 - data di entrata in vigore del Dl. 73/15) accompagnato dalla Cigs, che può avere una durata massima di 26 settimane collocabili dal 26 maggio al 31 dicembre 2021. Per poterlo attuare le imprese devono dapprima sottoscrivere un accordo collettivo aziendale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o unitarie (Rsu) avente come oggetto una ridu-

**NEL SOSTEGNI-BIS****Cigs «su misura»**

Due misure in materia di Cigs riguardano le aziende con particolare rilevanza strategica e quelle del settore aereo, che hanno cessato l'attività nel 2020

**Le proroghe**

Per le prime prevista la proroga della Cassa per massimo 6 mesi; per le seconde la proroga della Cassa - previo accordo in sede ministeriale - dal 30 giugno al 31 dicembre 2021 nel limite massimo di spesa 12,3 milioni per il 2021 e di 6,2 per il 2022

zione dell'orario di lavoro. Va, tuttavia, evidenziato che questo trattamento Cigs può essere concesso entro un limite di spesa di 557,8 milioni per il 2021.

Una terza opportunità di Cigs è quella offerta dall'articolo 40-bis del Dl 73/2021 ai datori di lavoro industriali che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile (24/36 mesi - 30 per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini), non possono accedere alla Cigo o alla Cigs secondo le regole ordinarie. Per essi è possibile richiedere al massimo 13 settimane di Cigs dal 1° luglio al 31 dicembre 2021 (limite di spesa di 351 milioni per il 2021).

Su queste misure di Cigs - alternative ai licenziamenti - le aziende sono in attesa di indicazioni ministeriali. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## GREEN PASS E SMART WORKING

**Divieto sino al 31 ottobre 2021**

Per i datori di lavoro del settore tessile identificati con i codici Ateco 13, 14 e 15, in virtù della possibilità di accedere a un altro

periodo di cassa integrazione con causale "Covid-19" per un massimo di 17 settimane dal 1° luglio al 31 dicembre

# Licenziamenti

## Il veto al recesso cade in parallelo con la fine degli ammortizzatori Covid

Divieto fino al 31 dicembre 2021 per i datori attivi nei settori commercio, turismo e terme e creativo, culturale e spettacolo

Pagina a cura di  
**Angelo Zambelli**

La normativa emergenziale italiana in materia di divieto di licenziamenti collettivi e individuali (per giustificato motivo oggettivo) rappresenta un unicum nel panorama internazionale. In Italia il blocco dei licenziamenti è iniziato il 23 febbraio 2020, è stato esteso attraverso una serie di Dl e una tecnica legislativa complessa, frammentata e ondivaga ed è, a distanza di oltre 18 mesi, tuttora in vigore per molte imprese.

Il 30 giugno 2021 è venuto meno il divieto per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie, e cioè le imprese industriali. Fanno eccezione solo le aziende del settore tessile e quei datori di lavoro che intendano fruire delle norme emergenziali in tema di ammortizzatori sociali. Nello specifico, il divieto di licenziamento opererà:

- sino al 31 ottobre 2021 (termine fisso) per i datori di lavoro del settore tessile identificati con i codici Ateco 13, 14 e 15, ciò in virtù della possibilità di accedere a un altro periodo di cassa integrazione con causale "Covid-19" per un massimo di 17 settimane dal 1° luglio al 31 dicembre (il divieto opererà a prescindere dalla fruizione degli ammortizzatori sociali);
- per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato e, al massimo, sino al 31 dicembre 2021 (termine mobile) per quei datori di lavoro (imprese industriali manifatturiere, di tra-

sporti, edili, imprese artigiane eccetera) che a partire dal 1° luglio 2021 presentano domanda di Cigo o di Cigs avvalendosi dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale riconosciuto dall'articolo 40, comma 3 del Dl 73/21 - convertito dalla legge 106/21 - oppure che, non potendo ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al Dlgs 148/15 avendo, ad esempio, raggiunto i limiti di durata della Cig, presentano, in base all'articolo 40-bis, comma 1, del Dl 73/21, domanda trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga al fine di fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica.

Benché non sia espressamente previsto, si ritiene che il divieto di licenziamento opererà per tutta la durata del trattamento fruito entro il 31 dicembre 2021 anche nei confronti di quelle imprese industriali e artigiane che, avendo subito nel primo semestre del 2021 un calo del fatturato del 50%, dopo aver sottoscritto un contratto di solidarietà difensivo, presentino domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga agli articoli 4 e 21 del Dlgs 148/15, al fine di ottenere un trattamento speciale di integrazione (pari al 70% della retribuzione), anche questo non soggetto al pagamento del contributo addizionale (articolo 40, Dl 73/21).

Il 31 ottobre 2021, invece, è il termine del divieto di licenziamenti per tutti gli altri settori, in particolare per quei datori di lavoro coperti dagli altri strumenti di integrazione salariale (assegnato ordinario del Fis -

Fondo di integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterali; cassa integrazione salariale in deroga ex articoli 19, 21, 22 e 22-quater del Dl 18/20, convertito dalla legge 27/20; Cisoa - Cassa integrazione salariale operai agricoli).

Tuttavia, il divieto è esteso sino al 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro dei settori del commercio, del turismo e degli stabilimenti termali, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che richiedono e ottengono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 43 del Dl 73/21.

Restano esclusi dai divieti non solo le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro incentivate da un accordo collettivo aziendale, ma anche i licenziamenti che riguardano il personale impiegato nell'appalto che sia riassunto, a seguito del subentro, dal nuovo appaltatore, nonché quelli motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche in caso di messa in liquidazione della società senza continuazione dell'attività) o dal fallimento (quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione).

Per completezza valga ricordare che il 29 giugno 2021 le parti sociali hanno sottoscritto, d'intesa con il Governo, un avviso comune con il quale si raccomanda, in alternativa ai licenziamenti, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale. Sul punto, si segnala però il decreto del Tribunale di Firenze del 20 settembre 2021 che ha ritenuto che l'avviso comune «non è idoneo a far sorgere degli obblighi coercibili» in capo al datore di lavoro, ma costituirebbe un «mero impegno a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori». ●

## Tutela per i dirigenti Giudici divisi

### Giurisprudenza

Decisioni differenti nei vari tribunali

Il licenziamento individuale dei dirigenti ha assistito a pronunce di segno opposto: dapprima, la decisione del Tribunale di Roma del 26 febbraio 2021 che, contrastando il dettato normativo che limitava l'ambito soggettivo di applicazione del "blocco" con il richiamo all'articolo 3 della legge 604/66, inapplicabile ai dirigenti, ha ritenuto inclusi nel divieto i licenziamenti individuali di questi ultimi sulla scorta di un'interpretazione della ragione ispiratrice del divieto, improntata al criterio di solidarietà sociale per cui le conseguenze della pandemia non possono ricadere sui lavoratori, tra cui i dirigenti.

Tale isolata decisione è stata ribaltata dal medesimo tribunale - con diverso estensore - il 19 aprile 2021. Con la sentenza 3605/2021 il tribunale capitolino ha ritenuto pacifica l'esclusione dei dirigenti dal divieto e statuito la legittimità del licenziamento del dirigente. La decisione in parola ha il pregio di aver sottolineato come la normativa sul "blocco" sia ragionevole e legittima in quanto vi è simmetria tra il divieto di licenziamento e la fruizione degli ammortizzatori sociali. Lo stesso binomio giustifica, quindi, l'esclusione dal divieto dei recessi nei confronti dei dirigenti, i quali non beneficiano dei trattamenti di integrazione salariale. Ripercorrendo le medesime argo-

mentazioni si è poi espresso il Tribunale di Milano con ordinanza del 17 giugno 2021.

Oltre al licenziamento individuale, anche una fattispecie particolare di recesso nei confronti di sei manager nell'arco di 120 giorni ha diviso la giurisprudenza di merito: il caso ha, infatti, visto due ordinanze del Tribunale di Milano (l'una del 2 luglio 2021, estensore Martini e l'altra del 17 luglio 2021, estensore Moglia) giungere a conclusioni differenti. Pur concordando sull'applicabilità alla fattispecie della disciplina sui licenziamenti collettivi, la prima ordinanza ha deciso per la nullità del licenziamento del dirigente (e quindi per la sua reintegrazione) in quanto il recesso risultava irrogato in aperta violazione del divieto posto dalla normativa emergenziale, divieto ritenuto di portata generalizzata e, quindi, riferibile anche alla categoria dirigenziale.

La seconda ordinanza, invece, ha deciso per la (sola) illegittimità del licenziamento poiché irrogato senza l'esperimento della procedura di cui alla legge 223/91 - con conseguente condanna della società al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima di 24 mensilità prevista per le violazioni procedurali -, ritenendo inapplicabile ai dirigenti il divieto "emergenziale" dei licenziamenti, tanto collettivi quanto individuali, non operando per tale categoria il bilanciamento tra "blocco" e accesso ai trattamenti di integrazione salariale. ●



GREEN PASS E SMART WORKING

8 euro

Esenzione ticket digitali

L'importo complessivo giornaliero, in base all'articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir, scende a 4 euro per i ticket cartacei

# Policy aziendali

## Buoni pasto non obbligatori per i dipendenti in smart working

Il ticket fruisce di un trattamento fiscale agevolato ma non può diventare un elemento di retribuzione

**Stefano Sirocchi**

Il rientro al lavoro con il green pass ridurrà in una certa misura il ricorso al lavoro agile, che tuttavia continuerà a essere piuttosto diffuso tra le aziende. Motivo per cui può essere utile riflettere sulla coabitazione di differenti modalità di svolgimento del lavoro e sulla relativa gestione del lato economico, in particolare con riferimento all'erogazione di buoni pasto.

Se in linea di principio l'articolo 20, comma 1, della legge 81/2017 stabilisce che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni in sede, è pur vero che la giurisprudenza ha stabilito che i buoni pasto non possono essere qualificati come retribuzione "normale". La loro natura, piuttosto, deve essere individuata come agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, e dunque non rientranti nel trattamento retributivo in senso stretto (Cassazione, ordinanza 16135 del 28 luglio 2020). In sostanza è legittimo concedere i buoni pasto anche ai soli lavoratori in sede, escludendo coloro che svolgono la prestazione in smart working.

**I vantaggi fiscali**

È tuttavia evidente che l'attrattività dei buoni pasto risiede nel relativo trattamento fiscale di favore riconosciuto dal legislatore. E l'agevolazione è riconosciuta anche ai lavoratori agili, come chiarito dall'agenzia delle Entrate

(risposta interpello n. 123 del 22 febbraio 2021). La facilitazione trova fondamento nell'articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir, che prevede l'esenzione fiscale e previdenziale dei buoni pasto ricevuti fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro per i ticket cartacei, aumentato a 8 euro nel caso dei ticket digitali.

Pertanto, un'eventuale revisione delle policy aziendali sull'erogazione dei buoni pasto non può prescindere dalle regole fiscali: i parametri per stabilire quali siano i beneficiari e in quali circostanze abbiano diritto alla percezione dei ticket potrebbero essere idonei in ambito giuslavorativo ma non anche in quello tributario. Sotto il profilo giuridico, il datore di lavoro ha una certa libertà d'azione e può decidere di erogare i buoni pasto attraverso una specifica previsione contenuta in un regolamento aziendale, in un contratto di lavoro individuale o, ancora, in un accordo sindacale. Non è neanche preclusa la possi-

bilità dell'erogazione unilaterale senza alcuna formalità o accordo.

**Obblighi organizzativi**

Da un punto di vista fiscale, invece, l'amministrazione finanziaria richiede una precisa pianificazione e organizzazione. Anzitutto è necessario che il datore di lavoro (che non voglia distribuirli alla generalità dei dipendenti) identifichi delle categorie omogenee di lavoratori. È indispensabile avere ben chiaro quali siano i criteri per l'accesso a tali categorie per essere certi che non si tratti di concessioni ad personam.

A titolo esemplificativo, potrebbe trattarsi di tutti i dirigenti o di tutti coloro che hanno un certo livello o una certa qualifica, ma anche più specificatamente "tutti gli operai del turno di notte", formula comunque idonea ad individuare una precisa categoria di dipendenti caratterizzati da qualche elemento in comune (Circolare del 16/07/1998 n. 188, ministero delle Finanze). Nel corso del tempo i responsabili amministrativi dovranno comunque monitorare che i beneficiari continuino ad avere le caratteristiche individuate.

Altro elemento di cui tener conto è il coordinamento tra le diverse opzioni disponibili per escludere il valore del pasto o la prestazione sostitutiva goduta dal dipendente, in tutto o in parte, dalla formazione del reddito. Il datore può validamente istituire il servizio di mensa per una categoria di dipendenti, concedere buoni pasto per un'altra categoria e provvedere all'erogazione dell'indennità sostitutiva delle somministrazioni per un'altra ancora. Non è invece possibile che lo stesso dipendente, nella stessa giornata lavorativa, possa beneficiare della detassazione per due o più di queste opzioni in contemporanea; l'esenzione, infatti, può essere fruita per una sola prestazione alla volta. ●

**I PALETTI**

**La prestazione**

Con il ritorno in sede dei dipendenti in smart working il datore dovrà tornare a erogare i buoni pasti, a cui non era tenuto durante il lavoro agile

**L'obbligo**

Per fruire dei vantaggi fiscali, ai fini dell'erogazione dei buoni pasti il datore deve identificare categorie omogenee di lavoratori

## Mobility manager nelle grandi aziende

**Il ritorno in sede**

Figura obbligatoria dal 23 novembre

**Barbara Massara**

Il graduale ritorno in azienda riporta in auge il tema della mobilità dei dipendenti. Ricordiamo, infatti, che entro il 23 novembre i datori di lavoro con unità locali con più di 100 dipendenti situate in capoluoghi di provincia o città metropolitane o comuni con più di 50 mila abitanti dovranno essersi dotati di un mobility manager, nonché di un piano di spostamenti casa lavoro dei dipendenti, obblighi previsti dall'articolo 229 del Dl 34/2020, nonché dai successivi decreti attuativi 179/2020 (sul ruolo e competenze del mobility manager) e 209/2021 (con le linee guida per la redazione del piano degli spostamenti cosiddetti Pscl).

Pertanto al datore viene chiesto di aver un ruolo attivo nell'offrire soluzioni di mobilità alternative a quella dell'auto privata, che oltre a essere meno inquinanti siano anche meno costose e agevolino la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il carpooling, ad esempio, consente un uso condiviso di automobili private tra due o più utenti che devono percorrere uno stesso itinerario, e che possono essere messi in contatto tra loro anche attraverso l'uso di piattaforme digitali. L'incentivo all'utilizzo della bicicletta richiederebbe invece la disponibilità di appositi parcheggi, nonché di locali a uso spogliatoio o doccia. Un'altra misura consiste

nell'introduzione di nuove linee di collegamento e convenzioni incentivanti il trasporto pubblico locale (Tpl), con riguardo alla quale il datore è chiamato a farsi promotore nei confronti del Comune.

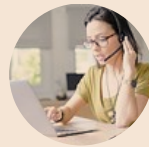
Al Tpl potrebbe aggiungersi l'offerta della navetta aziendale, la quale, in quanto modalità di trasporto collettivo, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera d) del Tuir (Dpr 917/1986).

Per incentivare l'uso di queste forme alternative di trasporto, il datore potrebbe offrire varie forme di flexible benefits, che se di importo complessivamente non superiore a 516 euro (limite confermato anche per il 2021) o se riconducibili a una delle casistiche previste dall'articolo 51, comma 2, del Tuir non sconterebbero né contribuzione né tassazione, traducendosi quindi in un beneficio netto per il dipendente.

Al fine di promuovere l'uso del mezzo pubblico, i datori, siano o meno soggetti agli obblighi della mobilità sostenibile, potrebbero rimborsare il costo della tessera per fruire dei servizi di trasporto locale e regionale, considerato che tale previsione ricade nel sistema di welfare aziendale, che ai sensi della lettera dbis) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente.

Dal momento che a oggi per l'utilizzo del mezzo locale o regionale non è richiesto il green pass, la questione della compatibilità con la salute e sicurezza dovrebbe essere congiuntamente affrontata. ●

## GREEN PASS E SMART WORKING



## In futuro un sistema «ibrido»

La maggior parte delle imprese non tornerà alla gestione ante pandemia e adotterà modelli organizzativi ibridi che prevedono

un'alternanza tra prestazione in presenza e da remoto, per le funzioni che lo consentano, più o meno sbilanciata verso l'una o l'altra modalità a seconda dei casi

# Premi di risultato

## Produttività, indicatori da ripensare con il binomio lavoro in sede e smart

L'aumento di modelli organizzativi ibridi porterà a ristrutturare gli accordi. Possibile sterilizzare i risultati del biennio di crisi

Pagina a cura di  
**Diego Paciello**

**A** fronte di un'auspicata conclusione della fase emergenziale, le aziende si troveranno costrette ad adottare l'ennesima (ri)organizzazione dell'attività lavorativa con un'alternanza tra prestazione in presenza e da remoto.

Tali modelli organizzativi ibridi comporteranno, con tutta probabilità, un adeguamento e, in alcuni casi, un ripensamento dei sistemi di compensation & benefit aziendali, ivi inclusi i premi di risultato. Infatti, così come successo per il 2020 e il 2021, potrebbe rendersi necessario adeguare gli indicatori utilizzati per misurare produttivi-

tà, efficienza, redditività, qualità e innovazione alle mutate condizioni di mercato e organizzative aziendali. Giova ricordare, infatti, che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% ai premi di risultato previsti dalla legge 208/2015 e sue modificazioni e integrazioni - nonché l'eventuale loro conversione, su scelta del dipendente, in beni e servizi di cui all'articolo 51, commi 2, 3 e 4 del Tuir (il cosiddetto "welfare aziendale") - presuppone che l'erogazione del premio sia legata a incrementi di produttività, efficienza, redditività, qualità o innovazione, misurati rispetto a un periodo congruo definito nell'accordo sindacale di secondo livello istituito del premio.

La strutturazione di un ac-

cordo per l'erogazione di un premio di risultato con indicatori adeguati e utili alla registrazione, durante il periodo di vigenza dello stesso, di eventuali risultati incrementali è quindi presupposto imprescindibile per l'applicabilità della normativa agevolata e potrebbe dunque essere opportuno individuare indicatori in grado di misurare gli effettivi incrementi di efficienza e produttività che spesso le imprese auspicano di conseguire grazie all'utilizzo a regime, sistematico e massivo, dello smart working. Si pensi, infatti, ad esempio, che la riduzione delle ore di straordinario, delle assenze su singola giornata, dell'assenteismo in generale, dei costi legati alla gestione delle postazioni di lavoro (o addirittura la riduzione del numero di postazioni) potrebbero comportare un efficientamento dei costi e un possibile conseguente aumento della produttività aziendale.

Un ulteriore fattore essenzia-

## I NODI

**Bilancio appesantito**

L'aumento del numero di giornate di svolgimento della prestazione lavorativa effettuata da parte del dipendente da remoto anziché in sede sta determinando per le aziende, sempre più spesso, il peggioramento sistematico di alcuni indicatori di efficienza

**Ferie e permessi**

In molti casi, ad esempio, i tassi di smaltimento di ferie e permessi rilevano decrementi significativi, che stanno portando a un accumulo esponenziale di detti istituti, con conseguente incremento dei costi accantonati a bilancio

le, da valutare per l'introduzione del premio di risultato, è la comparabilità dei periodi di misurazione dei fattori previsti dalla legge 208/2015. Considerando l'andamento del mercato e i valori anomali registrati da alcuni indicatori nell'ultimo biennio per la situazione emergenziale tuttora in corso, potrebbe essere opportuno prevedere esplicitamente negli accordi dei sistemi di sterilizzazione dei risultati misurati ai fini dell'erogazione del premio, eventualmente modificando, preventivamente, gli accordi già in essere, con l'obiettivo di rendere effettivamente comparabili i risultati aziendali di due periodi diversi, tenendo tuttavia a mente che le Entrate hanno più volte ribadito che il raggiungimento di un risultato incrementale non deve essere certo al momento della sottoscrizione dell'accordo e che, in ogni caso, l'applicazione dell'imposta sostitutiva avviene sotto la responsabilità del datore. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Servizi di prossimità per chi opera da remoto

**Piani di welfare**

Si sposterà il fulcro del well-being aziendale

Il cambiamento del modello organizzativo conseguente all'introduzione dello smart working avrà un forte impatto sui sistemi di well-being aziendale e costringerà le imprese a riprogettare o, per lo meno, a valutare l'adeguamento dei piani di welfare alle mutate condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti.

Negli ultimi 10 anni si è assistito a un consistente sviluppo e a una rapidissima diffusione di sistemi di welfare aziendale

molto articolati, progettati per garantire un contributo concreto a esigenze di varia natura dei lavoratori e finalizzati ad aumentarne la produttività migliorando il benessere individuale. Tali obiettivi sono stati perseguiti mettendo a disposizione dei dipendenti servizi di conciliazione vita-lavoro, tra i quali viene spesso annoverato anche lo smart working, nonché, grazie anche alla normativa fiscale di favore, perquisites e benefits di varia natura e genere.

Il fulcro di tali sistemi di well-being e welfare è stata, in molti casi, fino a oggi, l'azienda, intesa sia come luogo fisico progettato per favorire il benessere psicofisico del lavoro-

ratore, sia come luogo utile per ospitare direttamente, o offrire nelle vicinanze, parte dei servizi erogati ai dipendenti (ad esempio, mensa, corsi ricreativi, asilino, eccetera).

**Cambio di paradigma**

È evidente che lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto metterà in discussione tale paradigma di well-being. Se i dipendenti non si recano a lavorare in azienda per una parte della settimana l'offerta di alcuni servizi presso la sede aziendale perde di utilità, trasformandosi in una mera voce di costo con benefici marginali non sufficienti a giustificarla. Da qualche mese, difatti, moltissime imprese hanno avviato progetti di

dismissione di parte degli spazi occupati e di interruzione dei servizi localizzati presso le sedi aziendali, avviando progetti di fornitura di servizi di prossimità a favore dei dipendenti, come, ad esempio, di mensa diffusa, organizzati convenzionando sul territorio le strutture commerciali o prevedendo la consegna dei pasti a domicilio.

**I costi da remoto**

Il ricorso sempre più massiccio a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali sta portando imprese e dipendenti anche a valutare con sempre maggior attenzione i costi conseguenti al lavoro da remoto, tenendo conto dell'eventuale rile-

vanza reddituale di quanto messo a disposizione o erogato ai dipendenti. Infatti, la normativa fiscale se da un lato prevede che la messa a disposizione al lavoratore, da parte del datore, di strumenti di lavoro quali scrivania, sedia, pc e telefono non costituisca reddito per il dipendente, dall'altra prevede che tutti i rimborsi forfettizzati di spese sostenute dal dipendente, quali ad esempio, le utenze, siano da considerare totalmente imponibili. Sul punto, negli ultimi mesi le Entrate hanno fornito alcune aperture interpretative e sarebbe auspicabile, conseguentemente, un intervento legislativo chiarificatore. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## GREEN PASS E SMART WORKING



## Il regime ordinario

La gran parte degli Stati nazionali, così come il modello Ocse di Convenzione internazionale contro le doppie

imposizioni riconosce una valenza decisiva, ai fini della tassazione dei redditi, al luogo in cui l'attività lavorativa viene fisicamente svolta

# Smart working e fisco

## Residenza virtuale con gli accordi stipulati con Svizzera e Francia

I giorni di lavoro svolti per conto di un datore sito nell'altro Stato si considerano svolti dove la persona avrebbe lavorato pre Covid

Pagina a cura di  
**Roberto Smilari**  
**Marco Strafile**

Le perduranti restrizioni alla mobilità internazionale imposte dalla maggior parte degli Stati per fronteggiare l'emergenza Covid-19 e il sempre più intenso ricorso, da parte delle aziende, a logiche di remote working hanno avuto profonde implicazioni sulla tassazione dei redditi di lavoro dipendente prodotti da coloro che a causa della chiusura delle frontiere nazionali si sono visti costretti a permanere in un Paese diverso da quello in cui abitualmente vivono e lavorano.

Giova ricordare difatti come, in contesti cross border, la gran parte degli Stati nazionali, così come il modello Ocse di Convenzione internazionale contro le doppie imposizioni, in base al tradizionale principio di territorialità, riconosca una valenza decisiva, ai fini della tassazione dei redditi di lavoro dipendente, al luogo in cui l'attività lavorativa viene fisicamente svolta.

Solo al ricorrere di alcune condizioni, tra cui lo svolgimento di attività lavorativa nello Stato di non residenza del lavoratore per meno di 183 giorni nell'anno fiscale, l'articolo 15, comma 2, del modello Ocse prevede difatti la potestà impositiva esclusiva dello Stato di residenza del lavoratore.

L'esecuzione delle prestazioni lavorative in un Paese diverso da quello programmato potrebbe determinare quindi l'esposizione del lavoratore a un involontario trasferimento

della residenza fiscale, ovvero al rischio della doppia imposizione internazionale. Tali criticità sono state ben identificate dall'Ocse con le raccomandazioni del 3 aprile 2020 e con la nota del 21 gennaio 2021, che hanno evidenziato la necessità, per gli Stati nazionali, di adottare specifici correttivi al principio di territorialità, in risposta alle eccezionali circostanze del momento.

Nel dettaglio, di particolare interesse appaiono le raccomandazioni volte a "neutralizzare" gli involontari trasferimenti della residenza fiscale ricorrendo per quanto possibile alle *tie-breaker rules*, ovvero a sterilizzare dal computo dei giorni lavorativi trascorsi nello Stato della fonte i periodi in cui ciò sia riconducibile alle restrizioni alla mobilità imposte dalle giurisdizioni coinvolte.

Nel panorama domestico, analoghe previsioni sono rinvenibili unicamente negli accordi interpretativi sul tratta-

mento fiscale dei lavoratori frontalieri durante l'emergenza Covid-19, stipulati con la Svizzera e la Francia, i quali hanno disposto che i giorni di lavoro svolti in uno Stato - a seguito delle misure adottate per combattere la diffusione della pandemia - per conto di un datore di lavoro situato nell'altro Stato contraente si considerano svolti nello Stato in cui la persona avrebbe lavorato in assenza di tali misure.

Si registra, quindi, il temporaneo superamento del tradizionale criterio di collegamento "reale" fondato sul luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, che lascia il passo a un approccio, per così dire, "virtuale" in base al quale la potestà impositiva è in ogni caso da attribuirsi allo Stato in cui è situato il datore di lavoro a beneficio del quale viene svolta l'attività stessa.

La portata interpretativa di tali previsioni, tuttavia, secondo quanto chiarito in occasione di Telefisco 2021, deve ritenersi circoscritta unicamente agli accordi interpretativi sottoscritti con i predetti Paesi confinanti, senza alcuna possibilità di applicazione analogica.

## Retribuzioni convenzionali

Così come, in ambito domestico, l'applicabilità di siffatti criteri di "territorialità virtuale" è stata esclusa rispetto ai regimi fiscali che riguardano i dipendenti in mobilità internazionale, quale, ad esempio, quello delle retribuzioni convenzionali ex articolo 51, comma 8-bis, del Tuir. Con le risposte agli interpelli 345, 458 e 590 del 2021, infatti, l'Amministrazione finanziaria ha ritenuto che i periodi di lavoro svolti dall'Italia a beneficio del datore di lavoro estero risultano ostativi all'applicazione di tale regime di tassazione. ●

## Un'alternativa alla mobilità

## Multinazionali

Vantaggi reciproci dal lavoro in casa

Benché la regolamentazione del lavoro agile fosse già stata in parte dettata dalla legge 81/17 (Jobs act), solo a seguito delle restrizioni imposte per limitare i contagi da Covid 19 il remote working è stato - gioco forza - utilizzato massivamente dalle aziende.

La possibilità di lavorare da remoto in talune ipotesi presenta il vantaggio di contribuire a realizzare, nella vita del lavoratore, il bilanciamento tra la sfera professionale e quella privata; parallelamente, le aziende, attraverso tale modalità lavorativa, possono intravedere l'opportunità di contenere talune voci di costo e di rivolgersi con flessibilità verso nuovi mercati, anche geograficamente molto distanti.

Nell'ambito dei gruppi multinazionali, pertanto, sono non poche le aziende che stanno sperimentando il remote working quale alternativa alla mobilità internazionale dei lavoratori dipendenti, tradizionalmente attuata tramite gli istituti della trasferta e del distacco.

Così come non mancano le aziende che stanno adottando politiche di remotizzazione del lavoro pressoché totale, con conseguente possibilità, per i lavoratori, di scegliere liberamente la propria sede di lavoro su un'area geografica illimitata.

Orbene, se da un lato sif-

fatti schemi conducono senz'altro a minori costi per l'azienda (si pensi, per esempio, ai benefit e alle indennità che vengono generalmente riconosciuti al personale in mobilità internazionale), dall'altro potrebbero determinare l'insorgere di criticità di carattere fiscale e previdenziale. Va infatti tenuto presente che la gran parte degli ordinamenti del mondo adotta, quale criterio generale di imposizione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e previdenziali, il principio di territorialità.

Pertanto, nell'ipotesi in cui al dipendente fosse rimessa libera scelta in ordine al Paese in cui lavorare, per il datore potrebbe insorgere l'obbligo di dotarsi di strutture amministrative idonee ad assolvere, in quello Stato, agli obblighi di sostituzione d'imposta eventualmente previsti dalla normativa locale, ovvero al versamento dei contributi previdenziali dovuti a fronte della mancanza di una specifica convenzione internazionale in materia previdenziale.

Altro aspetto da non sottovalutare attiene, poi, all'emersione di potenziali rischi di stabile organizzazione del datore di lavoro nel Paese in cui il dipendente svolge la propria attività.

Emerge quindi con crescente vigore la necessità, per le aziende che facciano ricorso a forme di remote working su base internazionale, di dotarsi di una adeguata regolamentazione interna. ●

## L'AUSPICIO

L'emergenza pandemica ha impresso una forte spinta alla diffusione di nuovi e più flessibili paradigmi che ispirano l'organizzazione del lavoro e tale mutamento, in una prospettiva de jure condendo, rende auspicabile l'adozione di interventi normativi in grado di adattarsi meglio al contesto socio-economico in continua evoluzione.



## GREEN PASS E SMART WORKING



## L'esenzione

L'esenzione per i rimborsi chilometrici per le trasferte extra comunali spetta a patto che, in sede di liquidazione,

l'ammontare dell'indennità sia calcolato in base alle tabelle Aci, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di auto e al costo chilometrico ricostruito

# Trasferte

## Ai fini dell'esenzione fiscale rileva il tragitto del lavoratore

Se la partenza avviene dalla residenza e la distanza è maggiore a quella calcolata dalla sede di lavoro l'eccedenza è imponibile

**Stefano Sirocchi**

l'alternanza lavoro in modalità smart working o in sede può comportare effetti sulla fiscalità anche a livello di trasferte. In linea generale i rimborsi spese corrisposti a fronte dell'utilizzo del veicolo del dipendente per missioni di lavoro effettuate all'esterno del territorio comunale non sono imponibili in capo al lavoratore. Viceversa, possono esserlo in misura parziale se la partenza non è la sede di lavoro, ma la residenza.

Il comma 5, articolo 51, del Tuir prevede che le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale concorrono a formare il reddito di lavoro. Invece, sono esentati da tassazione e contribuzione i rimborsi delle spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore.

In particolare, i rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica, non concorrono a formare il reddito di lavoro se erogati a fronte di idonea documentazione.

Come più volte affermato dall'amministrazione finanziaria, l'esenzione per i rimborsi chilometrici relativi alle trasferte extra comunali spetta a patto che, in sede di liquidazione del rimborso, l'ammontare dell'indennità sia calcolato in base alle tabelle Aci, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di autovettura (circolare 326/E/97 e risoluzioni 54/E/99, 191/E/00, 232/E/02 e 53/E/09).

Nella sentenza 2419 del 20 febbraio 2021 la Corte di cassazione ha tuttavia stabilito che non occorre che la documentazione consista necessariamente in una scheda mensile dettagliata per ciascun dipendente con l'indica-

zione analitica dei viaggi giornalmente compiuti, delle località di partenza e di destinazione, dei clienti visitati e un riepilogo giornaliero dei chilometri percorsi.

Secondo la Suprema corte è sufficiente che i rimborsi chilometri siano documentati con riferimento al mese di riferimento, ai chilometri percorsi nel mese, al tipo di automezzo usato dal dipendente e all'importo corrisposto a rimborso del costo chilometrico sulla base della tariffa Aci.

In ogni caso, tali elementi probatori dovranno risultare dalla documentazione interna conservata dall'azienda.

Non è invece richiesto che il datore di lavoro rilasci un'espressa autorizzazione scritta con i dati sulla percorrenza e sul tipo di autovettura

consentita per il viaggio.

Ai fini dell'esenzione fiscale, rileva il tragitto della trasferta. In dettaglio, se la partenza avviene dalla propria residenza, bisogna distinguere se la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere la località di missione risulta inferiore o maggiore a quella che si otterrebbe calcolandola dalla sede di servizio.

Nel primo caso, al lavoratore sarebbe riconosciuto un rimborso chilometrico di minore importo e non ci sarebbe alcuna imponibilità delle somme.

Al contrario, nel caso di un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello calcolato dalla sede di lavoro, l'eccedenza sarebbe pienamente imponibile (risoluzione 92/E del 2015). ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Tutele più stringenti se il contratto è straniero

**Impieghi transnazionali**  
Condizioni di lavoro del Paese in cui si opera

Maglie sempre più strette nei confronti delle operazioni transnazionali messe in atto per abbattere il costo del lavoro. Dopo precedenti sentenze riguardanti nello specifico il distacco tra Paesi differenti, lo scorso mese di luglio la Corte di giustizia dell'Unione europea è intervenuta stabilendo che le norme riguardanti la re-

tribuzione minima contenute in un contratto collettivo possono essere considerate inderogabili, con la conseguenza che, se a un rapporto di lavoro si applica la norma di un Paese differente da quello in cui si svolge l'attività, non si può ridurre la retribuzione prevista in quest'ultimo.

Un aspetto interessante della sentenza, relativa alle cause C-152/20 e C-218/20, è che i giudici non hanno nemmeno ritenuto necessario approfondire se nel caso specifico si fosse di fronte a un distacco tran-

sazionale. Per decidere è stato sufficiente valutare la situazione: alcuni lavoratori erano impiegati prevalentemente in Germania o in Italia però sulla base di un contratto di lavoro sottoscritto con una società commerciale avente sede in Romania, con applicazione delle norme e delle retribuzioni previste in quest'ultimo Paese. Secondo i giudici, sebbene sia lecito scegliere la normativa di un Paese differente, quest'ultima va confrontata con la legge applicabile normalmente e se questa è più tutelante

per il lavoratore, allora va applicata quest'ultima.

In precedenza, sempre la Corte di giustizia Ue aveva stabilito che il datore di lavoro "reale" di un lavoratore impiegato in un Paese è quello che effettivamente impartisce le disposizioni e ne sopporta i costi, mettendo quindi un freno al fenomeno delle assunzioni da parte di società di altri Paesi, con relative regole e trattamenti, che poi destinano altrove in pianta stabile i lavoratori.

Sotto il profilo amministrativo va ricordato che dallo

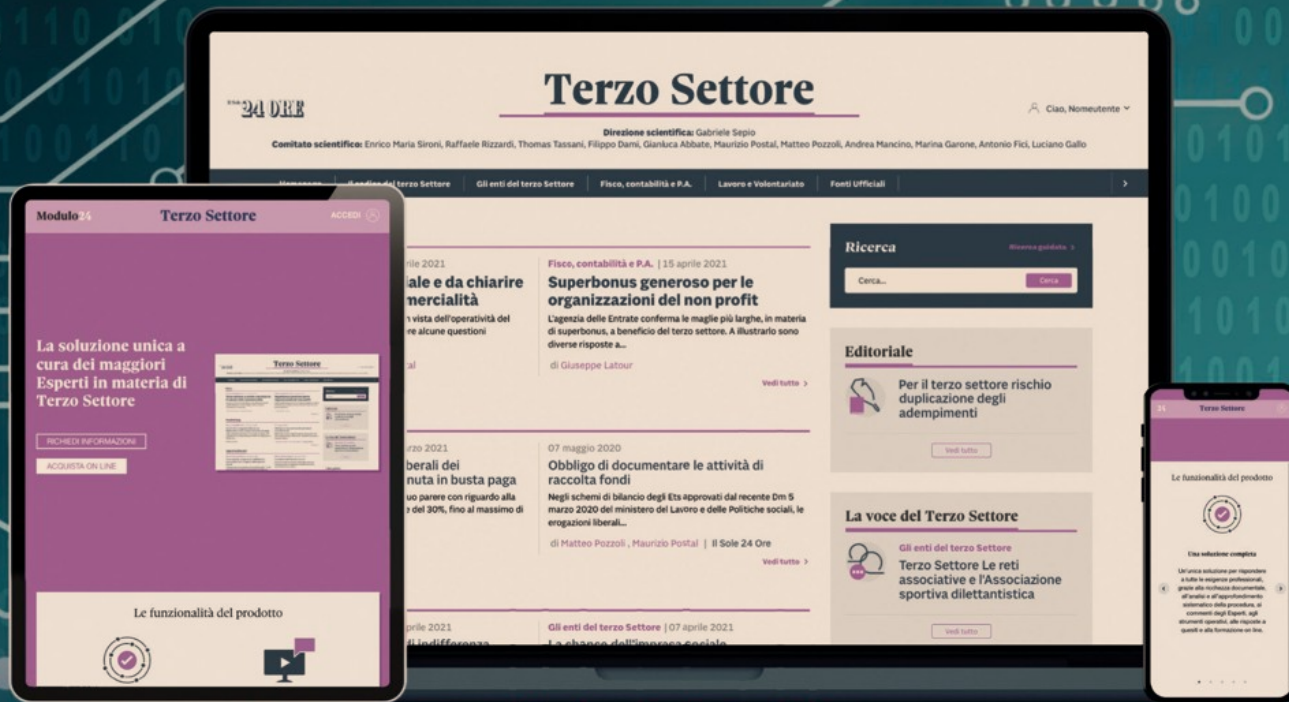
scorso 6 agosto è stato aggiornato il modello da utilizzare per la comunicazione preventiva di distacco di lavoratori dall'estero in Italia, da notificare al ministero del Lavoro. Il nuovo format prevede la possibilità di comunicare sin da subito i distacchi di lunga durata superiore a dodici mesi (e fino a 18) al fine di non applicare integralmente le condizioni contrattuali previste dalle norme italiane di regola quando si va oltre l'anno. ●

—M.Pri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**24ORE**  
PROFESSIONALE

## Modulo24 Terzo Settore



La **Rivista Tematica Digitale**: un aggiornamento continuo dedicato a tutte le novità sulla **Riforma del Terzo Settore** con approfondimenti illustrati in rubriche specifiche.

La **Banca Dati**: offre l'accesso all'intero corredo informativo sulla materia tramite le notizie del Quotidiano, gli articoli delle riviste professionali e i quesiti dell'Esperto Risponde.

Il **Manuale**: una trattazione completa e sempre aggiornata per comprendere gli aspetti più importanti in tema di Terzo Settore.

Il **Comitato Scientifico**: individua ciò che è di rilievo, approfondisce aspetti interpretativi e applicativi e dà risposta ad ogni tuo quesito. Direzione scientifica a cura di **Gabriele Sepio**.

# TUTTE LE INFORMAZIONI SUL TERZO SETTORE IN UN'UNICA SOLUZIONE.

Scopri di più su [modulo24terzosettore.com](https://modulo24terzosettore.com)

GRUPPO **24ORE**