

## F.A.Q. Webinar 20.09.2021

Dr. Dario Ceccato

**Aziende e Covid-19: il punto della situazione al rientro dal periodo estivo. Tutto quello che c'è da sapere.**

	Domanda	Risposta
1	In questo momento come si copre la quarantena relativa all'isolamento da contatto stretto?	Il messaggio Inps n. 2842 del 2021 ha previsto che non sono stati stanziati finanziamenti per le assenze dovute alla quarantena Covid-19. Pertanto la quarantena verrà indicata come malattia non indennizzata dall'Inps. Bisognerà poi vedere cosa prevede nello specifico il CCNL, ad esempio nel commercio il datore di lavoro non dovrà pagare alcuna integrazione. Ad ogni modo è stato previsto uno stanziamento di 900 milioni che troverà luce nella legge di conversione del DL 111/2021
2	Se pertinente - come gestire l'eventuale richiesta smart working nell'attuale fase di COVID	La concessione dello smart working è una decisione premiale, in netto contrasto con la normativa che detta una disciplina punitiva

	(eventuali limiti e/o retribuzione -varie)	(o non premiale) per coloro che dal 15 ottobre 2021 saranno senza green pass. Pertanto bisogna fare attenzione a non eludere la norma concedendo lo smart working, soprattutto per coloro che non hanno/avranno la certificazione vere.
3	In merito all'obbligo del green pass per poter consumare il pasto nelle mense aziendali. Quale alternativa potrebbe mettere a disposizione l'azienda per quei lavoratori non muniti di green pass? Noi, ad oggi, abbiamo solamente consentito ai lavoratori privi di green pass di ritirare il pasto d'asporto, senza mettere a disposizione alcun posto alternativo, ne all'aperto né al chiuso.	Fino al 15 ottobre 2021, l'alternativa di concedere il ritiro del pasto d'asporto è una buona alternativa. Dal 15 di ottobre, la tematica sarà di accesso ai locali aziendali.
4	Caso di lavoratori no vax in azienda: posto che il datore di lavoro non può chiedere ai propri dipendenti chi si è sottoposto a vaccino e chi no e che il medico aziendale è invece tenuto ad attestare l'idoneità o meno di ogni dipendente allo svolgimento delle proprie mansioni, tenendo in considerazione anche rischi specifici e generici, ambientali legati a possibili contagi da covid-19. Tutto ciò premesso, all'interno dell'azienda, spetta al medico aziendale attivarsi per svolgere un'indagine tra i dipendenti per capire chi è vaccinato e chi no onde valutarne	Il medico competente, nell'ambito delle proprie attività di sorveglianza sanitaria, è l'unico soggetto legittimato a trattare i dati sanitari dei lavoratori. Pertanto il datore di lavoro non può acquisire i nominativi del personale non vaccinato (ad oggi – siamo in attesa della pubblicazione di un provvedimento della Presidenza del consiglio dei ministri che, nella rispetto del dl 122/2021, dovrebbe consentirci di sapere chi è vaccinato) Il datore di lavoro potrà venire a conoscenza del solo giudizio di idoneità alla mansione specifica e delle eventuali prescrizioni fissate dal medico competente, e, qualora venga espresso un

	<p>l'idoneità in relazione alle mansioni svolte? Oppure non esiste un obbligo di verifica in tal senso? In altre parole: esiste l'obbligo per il datore di lavoro - con il tramite del medico aziendale - di verificare chi tra i dipendenti non è vaccinato al fine di tutelare gli altri dipendenti da un eventuale contagio e pertanto isolandolo/mettendolo in sw/modificandogli le mansioni/collocandolo in ferie? Oppure il datore di lavoro può rimanere inerte in merito?</p>	<p>giudizio di inidoneità alla mansione specifica, dovrà adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.</p>
5	<p>Si possono utilizzare le ulteriori 13 settimane di cigo per un'azienda srl iscritta al settore industria con codice ateco elaborazione elettronica dati contabili (esclusione caf)?</p>	<p>Riferendosi alla previsione dell'art 40 bis (ulteriori 13 settimane di cassa straordinaria in deroga) solamente se si è utilizzato il massimo di due annualità in un quinquennio mobile</p>
6	<p>Si può assumere dipendente con mansioni differenti ai dipendenti che sono in cassa integrazione?</p>	<p>Si, è possibile.</p>
7	<p>Nella nostra azienda alcuni tecnici lavorano in un open space. Anche se distanziati, la mascherina va comunque mantenuta per tutto l'orario di lavoro?</p>	<p>Si, dovrà essere mantenuta per tutto il l'orario di lavoro trattandosi di un luogo al chiuso.</p>

8	I nostri tecnici fanno trasferte all'estero: quale è la procedura esatta nel caso in cui il tecnico si ammali di covid all'estero?	Se si contrare il virus all'estero verrà impedito di lasciare il Paese ospitante sino a che non è avvenuta la guarigione dal Covid-19 ed il tampone non risulti negativo. I tempi ed i modi dell'isolamento saranno decisi dalle singole strutture sanitarie.
9	Quale documentazione dovrà essere richiesta al lavoratore che mi informa di essere un contatto stretto con positivo al covid e quindi in quarantena obbligatoria? e come comportarsi al suo rientro? a che far pervenire l'esito del tampone negativo? come comportarsi al rientro dopo la quarantena di 15 giorni di questi soggetti che non hanno il tampone antigenico?	Il lavoratore dovrà presentare il certificato medico che dispone la quarantena dovuta al Covid-19. Per rientrare dovrà dimostrare l'esito negativo del tampone molecolare. In caso di positività si ricorda che non è più possibile rientrare al lavoro dopo 21 giorni, anche se ancora positivi, in quanto bisogna attendere e provare l'effettiva negativizzazione.
10	È lecito che il datore di lavoro in qualità di garante della sicurezza sul luogo di lavoro, imponga ai propri dipendenti l'esibizione del green pass o addirittura l'obbligo vaccinale? In tal caso, chi si deve occupare concretamente dei controlli senza violare la normativa sulla privacy?	Il d.l. n. 127/2021 ha previsto che il datore di lavoro, o un suo delegato, dal 15 ottobre 2021 dovrà controllare il possesso del green pass (il vaccino pertanto non potrà essere chiesto, fatta eccezione per le attività di cui all'art 4 del dl 44/2021 e per quelle di cui al 122/2021 ovvero l'accesso nelle RSA)
11	Ai nostri dipendenti che al rientro da un viaggio all'estero o per contatto con un positivo presentano certificati asl di quarantena stiamo mettendo ferie nelle PRESENZE, è giusto?	No, in caso di quarantena, essendoci un certificato medico attestante, bisognerà mettere malattia non indennizzata a carico Inps.

12	Sono obbligata a concedere lo smart working laddove un impiegato non intendesse vaccinarsi ed avesse la possibilità di svolgere la propria attività da casa?	La concessione dello smart working è una decisione premiale, in netto contrasto con la normativa che detta una disciplina punitiva per coloro che dal 15 ottobre 2021 saranno senza green pass. Pertanto bisogna fare attenzione a non eludere la norma concedendo lo smart working, soprattutto per coloro che non hanno/avranno la certificazione vere. Non vi sono obblighi in tal senso
13	Una ditta inquadrata nel settore del commercio ultimerà la cig in deroga in data 13/10/2021 dopo aver utilizzato le 28 settimane previste dal decreto ristori n°41/21. È possibile licenziare l'unico dipendente già dal 14 ottobre o occorre attendere il 1° novembre, non avendo a disposizione altri ammortizzatori sociali?	Se l'attività non verrà cessata, si dovrà aspettare il 01.11.2021
14	Un dipendente di un'azienda artigiana ultimerà la sospensione prevista dalla fsba il 13 ottobre 2021. È possibile per le aziende artigiane, ultimato il periodo di sospensione attivare la cig in deroga dal 14/10/2021 fino al 31/12/2021?	No.

15	<p>CIGO TESSILI DL.99/2021 le settimane si computano nel biennio mobile? I mesi si computano nel quinquennio mobile? Le ore autorizzabili si computano nel biennio mobile?</p>	No, non si computano.
16	<p>Una srl dei pubblici esercizi che da ottobre 2020 ad oggi non ha ripreso attività lavorativa causa covid e sta per terminare le settimane di fis a disposizione, potrà procedere a licenziare tutti i dipendenti per cessazione attività a fine ottobre 2021? verrà resa inattiva dal 01/11/2021 in c.c.i.i.a.a. con chiusura unità locale e deposito verbale di cessazione, sono bastevoli per licenziare legittimamente?</p>	<p>Una delle ipotesi per attivare le procedure di licenziamento sono i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa, anche non più conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, neanche parziale, dell'attività. Se rientrerete in tale requisito potrete procedere con i licenziamenti anche prima del 31.10.2021</p>
17	<p>Come comportarsi con lavoratori che presentano certificato medico e contemporaneamente avvisano il datore di lavoro di essere obbligati alla quarantena o addirittura fanno pervenire in ditta documento rilasciato da asl in cui si obbliga il dipendente in isolamento per quarantena per contatti avuti con persona/e positiva/e a covid-19. A livello retributivo si considera malattia??? In teoria potrebbe anche essere davvero affetto da una qualsiasi</p>	<p>A livello retributivo è necessario considerare malattia non indennizzata a carico Inps. Bisognerà, in seguito, vedere la qualifica del dipendente e l'inquadramento dell'azienda per capire se il datore di lavoro dovrà pagare l'assenza.</p>

	patologia, visto che dal certificato medico rilasciato dal medico di famiglia non si evince nulla...	
18	Come comportarsi con gli under 36 assunti nel 2021, per i quali era stato previsto sgravio triennale 100% dei contributi a carico datore di lavoro, ma per i quali non esistono ancora disposizioni da parte di inps...o forse mi è sfuggito qualcosa durante le ferie???	Lo sgravio è stato autorizzato dalla Commissione Europea in data 15 settembre 2021, pertanto si potranno seguire le indicazioni operative previste dalla circolare Inps n. 56/2021.
19	Lavoratore non vaccinato e non in possesso di Greenpass: come gestire la pausa pranzo? È corretto attrezzare un locale appositamente a lui destinato?	Il Governo, con una FAQ del 14 agosto 2021, ha chiarito che l'obbligo di esibire una delle certificazioni versò Covid-19 si applica anche alle mense aziendali, stabilendo che per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. Pertanto non potrà essere attrezzato un locale appositamente destinato a lui, se è interno ai locali aziendali.

20	<p>Lavoratore non vaccinato e non in possesso del Greenpass: come gestire lo spogliatoio? Posto che è impossibile attrezzare spazi a lui specificamente dedicati per mancanza di un locale libero o liberabile, è corretto farlo vestire/spogliare in tempi diversi? e per la doccia come si fa? (ne abbiamo solo una, mentre abbiamo più bagni).</p>	<p>Ad oggi, ante 15 ottobre, non si intravedono obblighi particolari (se non una valutazione di insieme con il medico del lavoro ed RSPP). Dal 15 ottobre non potrà accedere ai locali se non in possesso di GP.</p>
21	<p>Nel caso di dipendenti non vaccinati e attività non soggetta all'obbligo di vaccinazione quali strategie può adottare il datore di lavoro per preservare la salute di tutti i dipendenti? Può richiedere la vaccinazione visto che comunque il dipendente ha contatti con i clienti?</p>	<p>Il datore di lavoro non può richiedere la vaccinazione, ma dovrà garantire il rispetto delle misure anticontagio (utilizzo della mascherina, disinfettare le mani spesso, mantenimento della distanza di sicurezza). In effetti i settori /ambienti dove è richiesta la vaccinazione sono stati tipizzati.</p>
22	<p>La ns azienda mette a disposizione del personale due stanze ad uso cucina con tavolo, sedie, fornello a microonde ma ogni persona porta il proprio cibo ed usa le proprie posate. Abbiamo dato disposizione che l'accesso è consentito al massimo a due persone alla volta che devono mantenere la distanza di almeno 1.5mt durante il pasto; i non vaccinati devono recarsi da soli, disinfettare, aprire la finestra e solo dopo mezz'ora potrà accedere qualcun altro.</p>	<p>Il Governo, con una FAQ del 14 agosto 2021, ha chiarito che l'obbligo di esibire una delle certificazioni versò Covid-19 si applica anche alle mense aziendali, stabilendo che per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti.</p>



	<p>Le chiedo se queste misure di prevenzione possono essere valide e se ha altri suggerimenti.</p>	<p>Ritengo però che questa sia una interpretazione illogica rispetto al testo della norma al tempo utilizzata (DL 105/2021 oggi convertito in legge) dato che con la pubblicazione del DL 127/2021 è evidente che l'estensione del GP al mondo del lavoro avverrà al 15.10.2021 (salvo il caso della scuola o trasporto o sanitario) Una soluzione prospettata è che i dipendenti mangino all'aperto, debitamente distanziati tra di loro, e non in locali chiusi. Ritengo però che ad oggi tale impostazione sia inconfondibile. Ad ogni buon conto rimane la FAQ del Ministero per le sanzioni (ovvero l'azienda dovrà difendersi eccependo l'illogicità della sanzione, in quanto non compatibile con la norma)</p>
23	<p>Come trattare la presentazione di un certificato di quarantena da parte di un dipendente entrato in contatto con un positivo covid?</p>	<p>Il dipendente dovrà porsi in quarantena. Il rientro in azienda sarà possibile solamente con la dimostrazione di un tampone negativo. A livello retributivo è necessario trattare i giorni di assenza come malattia non indennizzata a carico Inps</p>
24	<p>Relativamente alle nuove disposizioni emanate dall'INPS sulla quarantena, qualora un medico non abbia indicato il codice nosologico V29.0 sul certificato medico fa fede la data del provvedimento emesso dall'Igiene Pubblica per determinare la</p>	<p>Si</p>

	data di inizio del periodo di quarantena che non può essere considerato malattia?	
25	Sempre a seguito delle disposizioni INPS sulla quarantena, per il prossimo futuro a fronte di un provvedimento dell'Igiene Pubblica e nel caso in cui l'attività lavorativa non può essere svolta in smart working il medico emette comunque un certificato medico? O non può farlo? Nel caso in cui poi INPS tornasse sui suoi passi e considerasse malattia la quarantena come farebbe un lavoratore a sistemare la situazione?	Per il futuro si presume che il medico emetterà, come ad oggi, un certificato medico (a prescindere che l'attività possa o meno essere svolta in smart working). Nel caso in cui l'Inps decida di rifinanziare la quarantena – cosa peraltro già avvenuta ed in attesa di pubblicazione – l'azienda dovrà provvedere a recuperare le quarantene imputate come malattia non indennizzabile dall'Inps.
26	Nel caso di un lavoratore che si reca all'estero (esempio Marocco) in occasione delle ferie collettive aziendali deve rispettare il periodo di quarantena. Alla riapertura della ditta il lavoratore deve aver già rispettato la quarantena ed effettuato il tampone?	Si, nel caso in cui un lavoratore si rechi in un Paese per cui è necessario rispettare un periodo di quarantena e, al termine di questo, effettuare un tampone, tale periodo deve essere calcolato all'interno delle ferie collettive.
27	Un'azienda industriale (meno di 15 lavoratori), ha adibito una stanza per i propri dipendenti affinché in pausa pranzo gli stessi possano consumare il pasto preparato la sera prima (pasto non	Il Governo, con una FAQ del 14 agosto 2021, ha chiarito che l'obbligo di esibire una delle certificazioni versò Covid-19 si applica anche alle mense aziendali, stabilendo che per la consumazione al tavolo al chiuso i lavoratori possono accedere

	<p>somministrato/confezionato da azienda esterna, ma preparato la mattina dagli stessi lavoratori). Tra i lavoratori, alcuni non hanno fatto il vaccino e quindi non hanno il green pass. Si chiede se gli altri lavoratori vaccinati o il datore di lavoro stesso, durante la pausa pranzo, possano escludere quelli non vaccinati (hanno paura di contrarre il covid19). Cosa può fare/attuare l'azienda in queste situazioni?</p>	<p>nella mensa aziendale o nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti, solo se muniti di certificazione verde COVID-19, analogamente a quanto avviene nei ristoranti. Ritengo però che questa sia una interpretazione illogica rispetto al testo della norma al tempo utilizzata (DL 105/2021 oggi convertito in legge) dato che con la pubblicazione del DL 127/2021 è evidente che l'estensione del GP al mondo del lavoro avverrà al 15.10.2021 (salvo il caso della scuola o trasporto o sanitario) Una soluzione prospettata è che i dipendenti mangino all'aperto, debitamente distanziati tra di loro, e non in locali chiusi. Ritengo però che ad oggi tale impostazione sia incontestabile. Ad ogni buon conto rimane la FAQ del Ministero per le sanzioni (ovvero l'azienda dovrà difendersi eccependo l'illogicità della sanzione, in quanto non compatibile con la norma)</p>
28	<p>Una srl dei pubblici esercizi che da ottobre 2020 ad oggi non ha ripreso attività lavorativa causa covid e sta per terminare le settimane di fis a disposizione, potrà procedere a licenziare tutti i dipendenti per cessazione attività a fine ottobre 2021? Verrà resa inattiva dal 01/11/2021 in c.c.i.i.a.a. Con chiusura unità</p>	<p>Una delle ipotesi per attivare le procedure di licenziamento sono i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa, anche non più conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, neanche parziale, dell'attività.</p>

	locale e deposito verbale di cessazione, sono bastevoli per licenziare legittimamente?	Se rientrerete in tale requisito potrete procedere con i licenziamenti anche prima del 31.10.2021
29	I dipendenti possono svolgere lavoro in smart working e non vaccinarsi? se sì: una dipendente in smart working, non si reca in ufficio, ma si reca presso clienti è obbligata al green pass?	Ad oggi è possibile svolgere un lavoro in smart working senza essere vaccinati. Fino al 15 ottobre, tale dipendente potrà recarsi presso clienti anche se sprovvista di green pass. Successivamente sarà impossibile
30	In vista del D.L. che partirà dal 15/10 è possibile far lavorare in smart working i lavoratori sprovvisti di Green pass e non rientranti nelle categorie dei lavoratori fragili?	La concessione dello smart working è una decisione premiale, in netto contrasto con la normativa che detta una disciplina punitiva per coloro che dal 15 ottobre 2021 saranno senza green pass. Pertanto bisogna fare attenzione a non eludere la norma concedendo lo smart working, soprattutto per coloro che non hanno/avranno la certificazione vere.
31	In merito all'obbligo del green pass per lo svolgimento dell'attività lavorativa, qualora il lavoratore non ottemperi e venga quindi sospeso, è possibile richiedere al da parte dell'azienda al lavoratore l'addebito del risarcimento economico del danno causato dalla mancata prestazione lavorativa? (esempio: mancata apertura di un negozio con un solo lavoratore assunto)	No. La norma in tal senso esclude qualsiasi diversa ipotesi sanzionatoria

32	A quanto ammonta la sanzione a carico dell'azienda che non effettua il controllo quotidiano dei Green Pass dei lavoratori?	Dal 15 ottobre 2021 la sanzione amministrativa, irrogata dal prefetto, per il mancato controllo (che supponiamo essere quotidiano) è di importo variabile tra i 600 euro ed i 1500 euro.
33	Ipotizziamo un'azienda che preferisce rischiare la sanzione piuttosto che pagare qualcuno che quotidianamente controlli i Green Pass dei dipendenti. Ipotizziamo che i controlli vengano programmati con cadenza di una volta a settimana. Qualora si proceda alla sospensione del lavoratore sprovvisto del Green Pass, la sospensione è legittima nonostante le mancanze di cui sopra?	Non è consigliato rischiare la sanzione per eludere i controlli necessari. Ad ogni modo l'assenza ingiustificata sarebbe opera legis, quindi legittima.
34	Se il lavoratore costretto in quarantena per viaggio in Marocco esibisce il certificato medico come si deve comportare l'azienda? Tampone negativo ma comunque obbligato ai 10 giorni di quarantena obbligatoria.	Il lavoratore deve stare in quarantena, presentando un tampone negativo dopo i 10 giorni.
35	Se i dipendenti sono d'accordo, è possibile richiedere la copia dei green pass così da evitare di rilevarlo ogni mattina? Anche nel caso di una lettera di consenso da parte loro?	Non è possibile in quanto il green pass può avere una durata di 48 ore (a seguito dell'effettuazione di un tampone rapido). Inoltre il DPCM del 17 giugno non consente, ad ora, una conservazione del dato.

36	Serve una lettera da parte del datore di lavoro dove viene specificato chi sono gli addetti che possono rilevare il Green Pass?	Sì, è necessario redigere un atto formale con cui individua i soggetti che vengono delegati a verificare il possesso del Green Pass.
37	Chi deve essere istruito sulle procedure di controllo da effettuare un dipendente per avere delega del datore di lavoro al controllo del green pass? Deve essere il medico competente, RSPP oppure il datore di lavoro stesso?	Sicuramente il datore di lavoro non deve delegare se stesso. Ben potrebbe essere l'RSPP o anche qualche collaboratore
38	In un cantiere edile temporaneo con più imprese in ATI la capogruppo può chiedere alle altre imprese una dichiarazione che i propri dipendenti hanno il green pass prima che essi accedano in cantiere visto che questo tipo di documentazione viene richiesta con giorni di anticipo e il green pass andrebbe invece controllato nel momento stesso dell'accesso in cantiere?	Sì è possibile. È infatti impensabile che un'azienda venga a conoscenza solamente il 15 ottobre 2021 della forza lavoro che può effettivamente lavorare. Ciò detto la richiesta appare ammissibile: la risposta, se proviene dalle aziende in ATI, non avrà valore se non corroborata da singole dichiarazioni dei propri collaboratori
39	Nel caso di azienda con meno di 15 dipendenti con un dipendente che non esibisca green pass e non venga sostituito, come bisogna comportarsi dopo l'11° giorno di sospensione dato che non si può sospendere per un periodo superiore a 10 giorni? deve rientrare? Ipotizzando la recidività del dipendente, diventa	Per come è strutturata la norma, sembra di sì. Chiaramente bisognerà valutare anche come le modalità operative hanno inteso rilevare il green pass e gestire lo stesso

	un giro ciclico avere 5 giorni di richiesta green pass, nessuna presentazione da parte del dipendente, sospensione di 10 giorni?	
40	Se per la sospensione dal lavoro, a seguito di mancanza del Green pass del lavoratore, si è in conseguenza esenti da contribuzione INPS/INAIL? (credo che l'Istituto in questo senso si pronuncerà negativamente...ovvero ne avrà pretesa)	Il lavoratore sarà esente da contribuzione dato che non percepisce retribuzione. Sarebbe inverosimile il contrario
41	Settore commercio: se dal 15 ottobre un lavoratore non vuole vaccinarsi quale alternative ha? Tampone ogni 48/72h oppure attivazione smart working?	Il tampone ogni 48/72 ore è la soluzione più auspicabile. Per quanto riguarda lo smart working bisogna fare attenzione a non creare una condizione discriminatoria rispetto ad altri dipendenti e, comunque, bisogna sempre considerare il contrasto punitivo della norma e premiale dello smart working.
42	Vi è l'obbligo di Green Pass per lavori resi all'aperto (cantieri edili)?	Dal 15 ottobre 2021, sì. Il concetto di accesso al luogo non presuppone più che sia chiuso
43	Il personale addetto alla verifica dovrà seguire dei corsi, così come era previsto nella precedente normativa?	Deve essere garantita una formazione idonea.

44	L'azienda è tenuta a farsi carico del costo del tampone per quei dipendenti non vaccinati? o può non farsene carico?	No, non deve farsene carico, secondo la prima giurisprudenza del TAR del Lazio sul punto.
45	Sarebbe possibile effettuare la raccolta dei Green Pass dei propri lavoratori se tale previsione è frutto di accordo sindacale?	Non è possibile in quanto il green pass può avere una durata di 48 ore (a seguito dell'effettuazione di un tampone rapido).
46	Per quei lavoratori che operano fuori sede e non è possibile verificare quotidianamente il Green Pass, sarebbe lecito ricevere dai propri lavoratori il solo QR CODE (dal quale non si ricava la scadenza)	Data la necessità di controllare anch'essi, per quanto la soluzione prospettata appaia ragionevole, con il QR è possibile comunque rilevare dati che oggi non possono essere conservati. Sarà dunque cura della modalità operativa comprendere e descrivere come rilevare, magari a campione, il GP:
47	Una srl inquadrata nell'industria, che non appartiene al settore tessile o simili né al settore aereo, non si occupa di attività di rilevante interesse strategico nazionale, non rientra tra le attività contenute nell'elenco del 148/2015 e che occupa meno di 15 dipendenti, a quali integrazioni salariali può accedere da luglio a dicembre 2021?	Trovo difficile che una srl inquadrata nell'industria non possa accedere alla cigo ordinaria ex d.lgs 148/2015. Potrà utilizzare tale ammortizzatore o, se già fruiti due anni nel quinquennio, la cassa straordinaria in deroga



48	Il datore di lavoro privato avrà l'obbligo, come i dipendenti, di green pass se accede in azienda?	Il punto è controverso. Secondo chi scrive Si ma sarà impossibile verificarlo dato che tale compito è ascrivito al datore di lavoro o delegati da egli. Se però il datore di lavoro accede in un locale non suo, ad esempio un sopraluogo, sicuramente si.
49	Se a un dipendente che è risultato positivo, per rientrare a lavoro, basta il risultato negativo del tampone o se è obbligatorio il documento dell'asl di fine isolamento. Un dipendente di una nostra ditta cliente non riesce ad ottenere questo documento dall'asl e quindi ci chiediamo se siamo autorizzati a chiedere il greenpass o se il risultato negativo del tampone basta per autorizzare la persona a rientrare in azienda o se, come crediamo, serve il documento dell'asl di fine isolamento.	È necessario presentare un certificato di negativizzazione. Non si ravvede la necessità una documentazione ASL
50	Nel testo del decreto del 15/10 si legge che per le aziende sotto i 15 dipendenti la sospensione dura per il tempo del contratto fatto a chi è assunto per la sostituzione e al massimo 10 giorni, quindi dopo i 10 giorni cosa succede?	La disposizione riguarda solo una possibilità di sospendere unilateralmente un lavoratore, senza GP da 5 giorni, ed assumerne uno in sostituzione. Se non si procede alla sostituzione, il GP determina l'assenza ingiustificata fino a sua esibizione a cura del lavoratore.

51	Alcuni lavoratori privi di green pass hanno proposto all'azienda di essere posti in ferie e non sospesi. A mio avviso questo non è possibile, perché la norma non ha previsto alternative alla sospensione. Mi pare di aver avuto la conferma di questa conclusione da parte del dott. Dario Ceccato.	Corretto. Sono considerati assenti ingiustificati .
52	Nel calcolo di comporto e di richiesta scritta al lavoratore se ci fosse evento/i di quarantena, l'azienda incorre nella violazione della privacy?	Direi di no. è a tutela del lavoratore precisare la presenza di quarantena
53	Il titolare di uno Studio Professionale ha l'obbligo vaccinale e/o Green Pass e/o il Tampone? Oppure, dal 15/10, l'obbligo vige solo per i lavoratori Dipendenti?	L'obbligo vale anche per il datore di lavoro.
54	Le regole per il green pass nei luoghi di lavoro valgono anche per i soci della società?	Si. Attenzione alle modalità di verifica, a cura dei datori di lavoro e delegati.
55	Lo studente tirocinante sarà tenuto ad avere il green pass?	Si.

56 Come viene pagato ora l'isolamento?

A livello retributivo è necessario considerare malattia non indennizzata a carico Inps. Bisognerà, in seguito, vedere la qualifica del dipendente e l'inquadramento dell'azienda per capire se il datore di lavoro dovrà pagare o integrare l'assenza. Il tutto fino a rifinanziamento del fondo ex art 26 d.l 18/2020