



RASSEGNA STAMPA 18-19-20 settembre 2021

**LA GAZZETTA
DEL MEZZOGIORNO**

Il Sole **24 ORE**



1Attacco

LE NORME ANTI COVID

Green pass, le imprese pronte ai controlli sui luoghi di lavoro

Pogliotti, Bartoloni e Negri

— a pagina 2

GLI EFFETTI

Nelle aziende
sotto i 15 addetti
è sostituibile
chi viene sospeso

Verifica del green pass possibile anche prima dell'arrivo al lavoro

Certificato verde. Violazioni, controlli, sanzioni: i punti fermi e i dubbi sugli adempimenti in azienda
Il giuslavorista Maresca: teoricamente la richiesta può essere avanzata anche agli smart workers

Giorgio Pogliotti

Conto alla rovescia per l'avvio dei controlli sul green pass nei luoghi di lavoro: anche nel privato (come nel pubblico) i datori di lavoro devono assicurare il rispetto delle prescrizioni del decreto legge. Entro il 15 ottobre devono definire come organizzare le verifiche - in via prioritaria al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, anche a campione -, individuando con un atto formale i soggetti incaricati del controllo e della contestazione di eventuali violazioni.

Secondo la bozza del Dl, nel settore privato «chiunque svolge un'attività lavorativa», per accedere al luogo di lavoro in cui effettua la prestazione, deve «possedere ed esibire su richiesta» il certificato verde. «Abbiamo una base normativa per superare le preoccupazioni sorte in passato sulla tutela della privacy - spiega Arturo Maresca, professore di diritto del Lavoro all'Università La Sapienza di Roma-. Ci saranno accertamenti ai tornelli, ma c'è anche la possibilità per il datore di lavoro, di chiedere al lavoratore di comunicare in anticipo, prima che arrivi in azienda, il possesso del green pass, per avere preventivamente una mappatura dei lavoratori che hanno la certificazione verde. Dalla bozza di Dl, teoricamente la richiesta può essere avanzata anche

a smart workers o a chi è in trasferta». Lo stesso badge nella strisciata sul tornello all'ingresso del luogo di lavoro potrà riportare se il lavoratore ha il green pass, alcune aziende già lo fanno per l'accesso alle mense.

La norma si applica a tutti i rapporti di lavoro, il perimetro è quello dei soggetti che svolgono «a qualsiasi titolo» l'attività lavorativa o di formazione, o di volontariato nel luogo di lavoro, anche in base a contratti esterni (in questo caso l'obbligo del controllo ricade sui loro datori di lavoro). Sono esclusi i lavoratori esenti dalla campagna vaccinale in base ad un'idonea certificazione medica. Se il lavoratore comunica di non essere in possesso - anche su sollecitazione del datore di lavoro -, o se risulta sprovvisto quando accede al luogo di lavoro, secondo la bozza del decreto viene sospeso e perde da subito il diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde (per il comunicato di Palazzo Chigi sarà considerato assente), senza conseguenze disciplinari e conservando il posto di lavoro. Sono i soggetti incaricati di controllare a comunicare la violazione al prefetto che irroga una sanzione da 600 a 1.500 euro: «Dal momento della sospensione si perde subito la retribuzione intera, anche quella indiretta e differita - aggiunge Maresca - fino a quando il lavora-

tore non dimostra di essere in possesso del Green pass. Dunque l'onere di dimostrare di essersi messo in regola, grava sul lavoratore. La bozza del decreto non si pronuncia sul risarcimento del danno da inadempimento d'obbligo legale, tendendo dunque a interpretare che si applicano le norme generali. La mancata presentazione del green pass potrebbe aprire la strada a richieste di risarcimento del danno».

La sospensione va comunicata al lavoratore, si tratta di un'informazione di cui deve restare traccia (una email, ad esempio), ma è automatica: «L'effetto si produce dal momento in cui si riscontra l'inadempimento e non dalla ricezione della comunicazione - aggiunge Maresca-. Trattandosi di norme a tutela della sicurezza e della salute, non sono derogabili di contratti collettivi». Le sanzioni, sempre irrogate dal prefetto, scattano anche per il datore di lavoro che non con-



trolla (da 400 euro a mille euro).

La normativa coinvolge gli studi professionali, titolari, dipendenti e collaboratori, ma - stando all'attuale formulazione - non sembra riguardare i clienti: «Aggiungeremo presto alla nuova normativa il Protocollo dello scorso 6 aprile con le misure di contrasto e contenimento della diffusione dei virus negli ambienti di lavoro, per l'accesso di lavoratori e clienti», fa sapere il presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione del green pass, il datore di lavoro può stipulare

un contratto di sostituzione di durata fino a 10 giorni e non oltre il 31 dicembre (il lavoratore non può rientrare al lavoro prima della scadenza della sospensione): «Bene il decreto sul green pass - commenta il Dg di Fipe-Confindustria, Roberto Calugi -, ma questa norma è di difficile attuazione. Se devo sostituire uno chef che non ha il green pass, posso stipulare un contratto di sostituzione solo per 10 giorni, al termine del quale se lo chef non presenta la certificazione dovrei rinnovarlo, ma è praticamente impossibile reperire determinate figure professionali per periodi così brevi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

1.500

LA SANZIONE MASSIMA

Nel settore privato per il dipendente sprovvisto di green pass che entra nel luogo di lavoro è prevista una sanzione compresa tra 400 e 1.500 euro. Il datore di lavoro che non controlla rischia una sanzione fino a mille euro.

I lavoratori con obbligo di green pass

Anno 2020. Valori assoluti in migliaia

SETTORI CON OBBLIGO ATTUALE DI GREEN PASS PER LAVORATORI

Servizi sanitari	1.894
Istruzione	1.634
Totale	3.528

SETTORI DOVE SARÀ ESTESO OBBLIGO GREEN PASS DAL 15/10

Agricoltura, silvicoltura e pesca	912
Costruzioni	1.358
Commercio	3.187
Trasporto e magazzinaggio	1.131
Alloggio e ristorazione	1.303
Informazione e comunicazione	624
Attività finanziarie e assicurative	623
Servizi alle imprese	2.630
Pubblica amministrazione (*)	1.219
Altri servizi collettivi e personali	1.706
Totale	19.376
TOTALE OCCUPATI	22.904
Di cui dipendenti	17.746
Di cui autonomi	5.158

(*) al netto dei settori istruzione e sanità. Fonte: Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

4.552

I NUOVI CASI

In calo (rispetto a 5.117 del giorno prima) i nuovi casi. Sono 66 (+1) le vittime. Giù i ricoveri in terapia intensiva (-6) e nei reparti ordinari (-29)



SILVIO BRUSAFERRO

«La curva epidemica è in decremento e l'indice di trasmissibilità Rt è sotto la soglia epidemica». Così il presidente dell'Icss Silvio Brusaferrò

LE NOVITÀ IN ARRIVO

I controlli

Dal 15 ottobre sono tenuti a possedere e a esibire su richiesta i certificati verdi tutti i lavoratori nel settore privato e pubblico. Come per il lavoro pubblico, anche per quello privato sono i datori di lavoro a dover assicurare il rispetto delle prescrizioni

Chi li effettua

Entro il 15 ottobre i datori di lavoro devono definire le modalità per le verifiche. I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione. I datori di lavoro inoltre individuano i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle eventuali violazioni

Le sanzioni

Nel settore privato il dipendente sprovvisto di green pass è

considerato assente, senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione del certificato verde. Non ci sono conseguenze disciplinari e si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro. È prevista una sanzione pecuniaria da 600 a 1500 euro per chi entra nel luogo di lavoro senza Green Pass. Le sanzioni, sempre irrogate dal prefetto, scattano anche per il datore di lavoro che non controlla (da 400 euro a mille euro).

Piccole imprese

Nelle imprese fino a 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di mancata presentazione della certificazione, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, e non oltre il 31 dicembre 2021

Processo ai clan

Mafia foggiana

Confindustria

parte civile

Il comune

si è defilato

Sono imputate

44 esponenti

delle cosche

SERVIZIO
a pagina 9

■ **PROCESSO DECIMA BIS** Non c'è stata richiesta di costituirsi del Comune di Foggia

Confindustria sarà parte civile

Presentate le istanze al gup, gli imputati della Società foggiana sono 44,

FOGGIA- Non c'è stata la richiesta di costituzione di parte civile del comune di Foggia in sede di udienza preliminare, a conclusione dell'inchiesta chiamata Decimabis, sulla Società foggiana, il sodalizio di stampo mafioso attivo in Capitanata, attraverso clan chiamati batterie. Il blitz risale a novembre 2020. Il Comune di Foggia è stato sciolto per mafia il 5 agosto scorso.

Gli imputati sono 44 (uno è deceduto) e sono accusati, a vario titolo, di associazione per delinquere di stampo mafioso, estorsione, usura, turbativa d'asta e un tentato omicidio.

Al gup del tribunale di Foggia, Antonella Cafagna, ieri nell'aula bunker di Bitonto (Bat), sono state presentate le istanze di co-

stituzione di parte civile di Confindustria Foggia, **Confindustria Puglia**, Libera, Antiracket, Camera di commercio di Foggia, Regione Puglia, fondazione Buon Samaritano e quella di un imprenditore del capoluogo, titolare di imprese agricole, sotto scorta, che di recente è stato ascoltato dalla commissione parlamentare antimafia.

Il gup valuterà le istanze e la richiesta di rinvio a giudizio della procura foggiana il prossimo 4 ottobre. La costituzione di parte civile è possibile sino alla prima udienza dibattimentale. Non è escluso che buona parte degli imputati chiedi l'ammissione al rito abbreviato. Anche associazione Libera si costituisce parte

civile nel processo alla mafia foggiana, scaturito dall'operazione 'Decima Azione bis'. L'operazione, coordinata dalla Direzione nazionale antimafia, dalla Direzione Distrettuale di Bari e dalla Procura foggiana, attraverso un importante dispiego di forze investigative, si è configurata di grande portata fin dal primo momento, con decine di arresti determinanti nell'intervento sulla 'Società', la mafia del capoluogo di Foggia. «L'importanza di tale procedimento, nella lotta al crimine organizzato nel territorio foggiano e in tutta la Regione Puglia, ci ha determinati fortemente nel decidere di costituirci parte civile nello stesso, in quanto i reati contestati agli imputati de-

terminano la violazione dei diritti fondamentali dei cittadini, ivi compresi quelli di rango costituzionale, la cui tutela rientra tra gli scopi statutari di Libera, ciò anche alla luce dello scioglimento del Consiglio Comunale di Foggia per infiltrazione mafiosa», spiega Federica Bianchi, referente di Libera Foggia. «La costituzione di parte civile, così come previsto nello Statuto, rappresenta il naturale sbocco dell'impegno profuso da Libera nella lotta alla criminalità organizzata: l'ultimo tratto di un percorso che parte dalle campagne di informazione e sensibilizzazione, dall'aiuto e dal sostegno alle vittime che, non più sole, decidono di fare memoria e testimonianza», prosegue Libera.





Il Palazzo di giustizia di Foggia

Confindustria: “Indennità in Regione è vergognosa”

L'intervista al presidente Fontana. Il governatore Emiliano convoca la giunta: “Quella norma va cancellata”
di Antonello Cassano

Definisce «vergognoso» il comportamento dei consiglieri regionali sulla vicenda del tfm, ovvero il trattamento di fine mandato. Per questo chiede che ora il presidente Michele Emiliano passi dalle parole ai fatti e imponga di fermare tutto e abrogare l'indennità. Il presidente di **Confindustria Puglia** e Bari-Bat, **Sergio Fontana**, torna a parlare sul tema del tfm e lo fa ancora una volta usando parole molto dure nei confronti di tutta la classe politica regionale.

● a pagina 3

L'intervista al presidente di Confindustria

Fontana “È vergognosa la decisione dei consiglieri Temo risvolti giudiziari”

di Antonello Cassano

— “ —
Il governatore e Capone devono assolutamente impedire questa decisione. Chi siede in quell'aula riceve già compensi molto elevati

Devo augurarmi che queste scelte non diano lavoro alla Corte dei conti, che deve occuparsi di altre tematiche rispetto a questo caso di cattiva gestione

— ” —

Definisce «vergognoso» il comportamento dei consiglieri regionali sulla vicenda del tfm, ovvero il trattamento di fine mandato. Per questo chiede che ora il presidente Michele Emiliano passi dalle parole ai fatti e imponga alla propria maggioranza

di fermare tutto e abrogare l'indennità. Il presidente di **Confindustria Puglia** e Bari-Bat, **Sergio Fontana**, torna a parlare sul tema del tfm e lo fa ancora una volta usando parole molto dure nei confronti di tutta la classe politica regionale. Ma il rappresentan-



te degli industriali pugliesi teme che a questo punto sul pasticcio dell'indennità possono accendersi anche i fari della Corte dei conti.

I consiglieri regionali non soltanto non lasciano ma rilanciano, tenendo in piedi la retroattività dell'indennità per gli ex consiglieri e limitandosi a aumentare il contributo a loro carico per costituire l'indennità dall'1 al 2 per cento. Che cosa ne pensa?

«Penso che questa sia una pagina vergognosa della politica regionale. Sbagliata sia per il metodo sia per il merito. Quell'indennità è stata approvata in aula il 27 luglio scorso senza alcun dibattito pubblico e senza alcuna copertura finanziaria. Mi chiedo perché la presidente del consiglio, Loredana Capone, non abbia avuto nulla da dire al riguardo. Eppure lei in consiglio è il direttore d'orchestra».

I consiglieri regionali di tutti i partiti fanno sapere che la Puglia si sta semplicemente adeguando a quanto già previsto altrove.

«Il fatto che sia presente altrove secondo me ha poco valore. Qui in Puglia era stato eliminato nel 2012. E quello è stato un taglio voluto dalla politica dall'allora governatore Nichi Vendola, assieme all'opposizione rappresentata da Rocco Palese. Adesso, invece, si sta facendo un passo indietro».

Lei nei giorni scorsi proprio su Repubblica aveva già attaccato i consiglieri sul trattamento di fine mandato.

«È la seconda volta che parlo di questo tema. Io dovrei occuparmi di altro, così come i politici. Temo che se questa situazione non verrà ribaltata dalla presidente Capone e dal presidente Emiliano avremo una serie di pesanti strascichi sia dal punto di vista dell'immagine per la politica regionale che di tipo giudiziario».

Cosa intende dire?

«È semplice: con questa misura decisa in silenzio nei corridoi del consiglio regionale è stato adottato all'unanimità un privilegio con una ulteriore spesa non prevista. È un provvedimento fatto male e gestito ancora peggio. Per questo mi auguro che non diano lavoro

alla Corte dei conti, che dovrebbe occuparsi di altre problematiche e non della cattiva gestione della res pubblica. Temo che il loro modus operandi possa attirare l'attenzione dei giudici contabili».

Intanto pare che ai rappresentanti dei pugliesi non interessi neanche l'indignazione dell'opinione pubblica.

«Io penso che se i consiglieri regionali provassero a parlarne con i loro elettori non troverebbero molte persone disponibili ad avallare la reintroduzione del tfm, visto che parliamo di esponenti politici che percepiscono oltre 11mila euro lordi al mese, che nel periodo del lockdown non hanno perso un solo centesimo e non hanno fatto un solo giorno di cassa integrazione. Io sono favorevole all'idea che chi fa politica debba essere remunerato, contrariamente a quanto succede in Confindustria, per esempio, dove non percepiamo compensi. Ma i consiglieri regionali percepiscono già stipendi molto elevati: anche rispetto ai sindaci, che hanno molte più responsabilità. Per questo stravolgere le regole per approvare questa nuova indennità, a maggior ragione in un periodo come questo in cui i lavoratori e le lavoratrici sono alle prese con enormi difficoltà causate dalla crisi Covid, è davvero una figuraccia. Aggiungo un'altra cosa».

Quale?

«Se è vero che i consiglieri di maggioranza e gli assessori all'inizio non hanno informato il governatore Emiliano, e non ho motivo di dubitarne, allora vuol dire che gli fanno passare le cose sotto il naso».

Il presidente Emiliano però ora è tornato a ribadire che è per l'abrogazione della norma. Vuole fermare tutto e discuterne in un secondo momento.

«Che lo faccia e passi dalle parole ai fatti. Ha la possibilità di prendere posizione in maniera forte. Altrimenti il rischio è che venga ricordato come un presidente di Regione che ha contribuito, in un momento così critico per la Puglia, a elargire ulteriori prebende alla classe politica pugliese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



▲ Il presidente Sergio Fontana è al timone di Confindustria Bari e Bat

Il corso Tecnici ferroviari con l'Its Logistica

Una nuova collaborazione tra Istituto tecnico superiore per Logistica di Puglia e Rail Academy consentirà la creazione di figure professionali specializzate nel settore ferroviario "tecnico superiore del trasporto intermodale preparatore treno" e "tecnico superiore del trasporto intermodale con licenza macchinista treno". I corsi a Bari e Taranto. L'iniziativa sarà presentata domani alle 10.30 nella sede barese della Rail Academy, in via Sasha Muciaccia 15 con l'assessore Leo, il presidente Its Logistica Puglia Silvio Busico e il responsabile tecnico Rail Academy Antonio Valenzano.



Pnrr, decisivo un Fisco nuovo per attrarre i capitali esteri

Sondaggio Ey-Swg. La priorità per imprenditori, manager e professionisti è meno tasse sul lavoro
Sistema attuale bocciato in efficacia e trasparenza

Valeria Uva

La riforma fiscale è decisiva per attrarre i capitali stranieri. E tra quelle previste dal Pnrr gioca un ruolo strategico per la crescita del Pil italiano. A confermarlo è anche il sondaggio «Riforma Italia» realizzato da Ey insieme con Swg e Luiss Business school che analizza il potenziale impatto delle misure del Pnrr sull'economia del nostro Paese.

Il riordino della tassazione è al terzo posto nelle priorità indicate dagli intervistati per l'obiettivo complessivo della crescita del Paese, dopo la realizzazione di grandi infrastrutture, sia fisiche che tecnologiche, ma sale al primo quando si tratta di rendere competitiva e attrattiva l'Italia per gli investitori internazionali. In altre parole, a spaventare i fondi e imprenditori stranieri, c'è un Fisco complesso e difficile da decifrare.

L'analisi di Ey, realizzata su un campione di 268 tra manager, imprenditori e professionisti, clienti sia della società di consulenza che di Swg, sarà presentata domani in un evento congiunto tra Ey e Luiss Business school.

Sul Piano nazionale di resistenza e resilienza le aspettative sono alte: al di là del prevedibile giudizio positivo di nove su dieci degli intervistati, è evi-

dente la fiducia sulle capacità del Governo di gestire la complessa macchina organizzativa e districarsi tra tempi stretti di riforme e spesa: è, infatti, ottimista il 68% del campione.

Ad essere bocciato senza appello, invece, è proprio il sistema fiscale italiano: 4 il voto più alto (in una scala da uno a dieci) sul capitolo trasparenza; 3,6 il più basso per quanto riguarda l'efficacia.

Quale riforma

Da dove partire per mettere mano alla ingarbugliata matassa fiscale? La strada imboccata dal Governo, almeno secondo le bozze circolate nei giorni scorsi, che punta soprattutto a una riduzione del peso del tasse sul lavoro è quella giusta secondo il campione: il cuneo fiscale, infatti, è al primo posto tra le priorità indicate dagli intervistati. Per gli stakeholder va poi disegnata una generale semplificazione del sistema di riscossione (si veda anche il grafico), vanno sfolte le aliquote e messo a punto un sistema di tax expenditures più lineare.

«Al momento, in base ai documenti e alle indiscrezioni filtrati, c'è un tema su cui si dovrebbe accelerare - sottolinea Davide Bergami, partner di Ey Tax&Law in Italia - ed è il riassetto del prelievo sui grandi contribuenti e sul-

le aziende con oltre 100 milioni di fatturato». Stefania Radoccia, managing partner di Ey Tax&Law in Italia, invita poi a concentrarsi fin da subito sull'esecuzione delle «tante norme già esistenti».

Il riordino della tassazione non può essere visto come intervento isolato: «Per l'effettiva riuscita del Pnrr nei tempi dettati dall'Unione europea - avverte Radoccia - è necessaria l'interoperabilità di tutte le misure: quella fiscale, infatti, è una riforma di accompagnamento che si interseca con la semplificazione della burocrazia, le riforme della giustizia e delle norme di ingresso e uscita dal mercato del lavoro».

Le altre riforme del Pnrr

Il sondaggio Ey-Swg analizza l'impatto anche di altre misure previste dal Pnrr. Particolarmente sentite le difficoltà della giustizia civile: il problema numero per il mondo delle imprese è la lentezza organizzativa, sia nei tempi per arrivare a sentenza (70% del campione) che in quelli di recupero dei crediti.

Ma il giudizio complessivo sulle potenzialità del Piano è ottimistico: uno su due (il 46%) è convinto che attuando le riforme la burocrazia sarà meno limitante per le imprese.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

3°

Posto per il cuneo

Il prelievo sul lavoro (compresi i contributi) da noi è al 42%, la terza più alta in Europa, a fronte di una media del 38,6 per cento

40 mld

Dal mattone

Nel 2018 il gettito complessivo proveniente dalla fiscalità immobiliare ha superato i 40 miliardi (2,4% del Pil)

77%

Pro web tax

Nel sondaggio Ey-Swg per tre quarti del campione il prelievo armonizzato a livello Ue sui giganti del web è necessario e utile

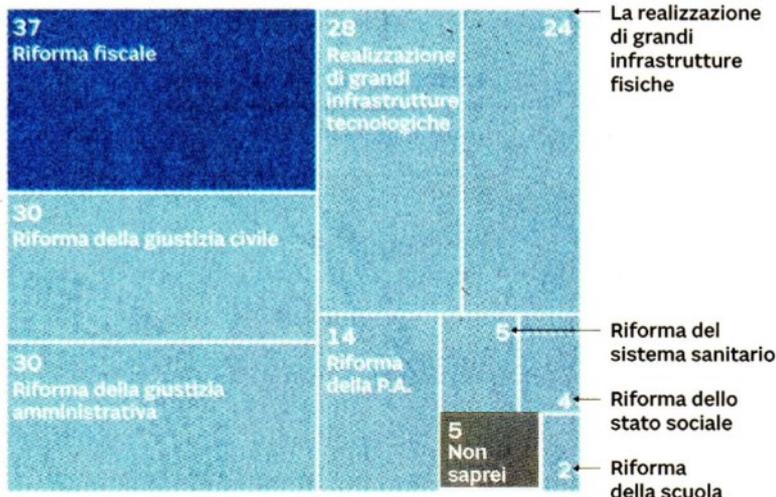


Le aspettative dei protagonisti dell'economia

Le domande del sondaggio Ey-Swg a un campione di 268 intervistati sul Pnrr

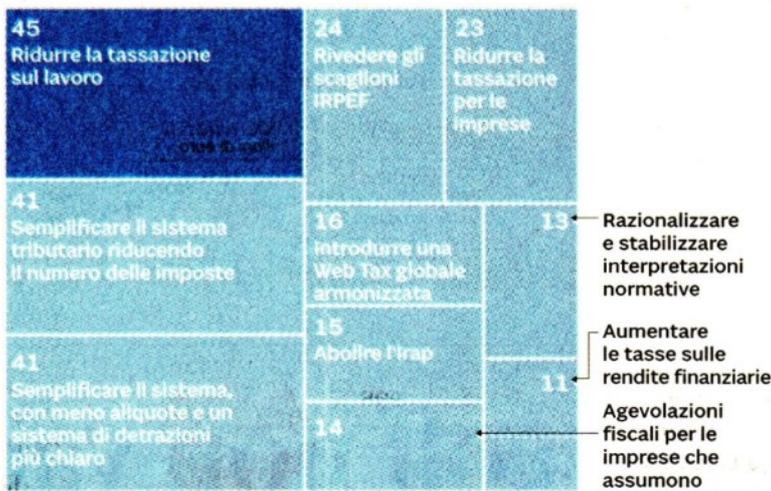
L'IMPORTANZA DELLE RIFORME PREVISTE DAL PNRR

Tra le diverse riforme previste dal PNRR, a suo avviso, quali sono le più importanti per quanto riguarda la capacità di rendere l'Italia attrattiva per gli investitori stranieri. Valori %. Somma citazioni



LE PRIORITÀ DELLA RIFORMA FISCALE

Secondo lei, quali dovrebbero essere le priorità della riforma fiscale associata al Pnrr(*)? Valori %. Somma citazioni



* Possibili tre risposte ; Fonte Ey - Luiss Business school - Swg "Riforma Italia"

Green pass, 600mila colf non vaccinate

I numeri dei datori

Obbligo di controllo esteso al lavoro domestico, ma c'è il nodo degli irregolari

Potrebbero essere almeno 600mila i lavoratori domestici senza vaccino anti-Covid. È quanto emerge dalle stime di Domina. E secondo Assindatcolf, il numero di colf, badanti e babysitter non immunizzate potrebbe addirittura

arrivare al milione (la metà della platea) comprese quelle "in nero". Un numero davvero consistente per i due milioni di famiglie che dal 15 ottobre dovranno controllare il possesso del green pass degli aiuti in casa, pena sanzioni. Il lavoratore, se non può esibire il green pass, rischia la sospensione dal lavoro senza stipendio fino al 31 dicembre. Per il controllo potrebbe essere usata la app Verifica C19, già in uso nei locali pubblici. Resta il nodo dei lavoratori irregolari, per i quali sarà quasi impossibile far funzionare il sistema green pass.

Melis e Falasca — a pag. 5

Green pass in due milioni di case per babysitter, badanti e colf

Controlli e sanzioni dal 15 ottobre. Potrebbe essere estesa all'ambito domestico l'app Verifica C19, scaricabile sul cellulare, già impiegata nei locali pubblici e dai datori obbligati a monitorare i certificati

Per i rapporti di lavoro irregolari sarà quasi impossibile far funzionare il sistema del certificato verde

**Giampiero Falasca
Valentina Melis**

Con l'estensione dell'obbligo di green pass a tutto il settore pubblico e privato arriva una svolta anche per i due milioni di famiglie che utilizzano il lavoro domestico o di assistenti familiari, come li definisce il Contratto collettivo rinnovato nel 2020.

Al pari di ogni altra categoria di lavoratori, infatti, anche colf, badanti, babysitter e tutte le altre figure affini saranno assoggettate alla regola che rende obbligatorio, dal 15 ottobre, il possesso del certificato verde per accedere al luogo di lavoro. Come ha precisato il ministro del Lavoro Andrea Orlando, dopo il Consiglio dei ministri di giovedì scorso, «anche l'abitazione è considerata in quel caso un luogo di lavoro e quindi la certificazione è richiesta, dovrà chiederla chi fa entrare i lavoratori in casa».

È una svolta importante. Potrà offrire tutele e certezze alle famiglie che ogni giorno ospitano nelle proprie case persone di cui, fino a oggi, non hanno potuto controllare l'avvenuta vaccinazione o la negatività al virus. Una situazione ad alto rischio, se si

pensa che badanti e babysitter spesso lavorano a contatto con persone fragili, in alcuni casi - ad esempio i bambini - nemmeno vaccinate.

Con le nuove regole le famiglie potranno, quindi, prevenire le situazioni di maggiore pericolo anche se il meccanismo pensato per un posto di lavoro "ordinario" dovrà essere adattato al contesto domestico. L'impianto previsto dal Governo si basa, infatti, su alcuni adempimenti che dovranno necessariamente essere rimodulati per colf e badanti: il luogo di lavoro è del tutto particolare e gli obblighi previsti dal nuovo decreto dovranno essere applicati in maniera flessibile per questi particolari datori di lavoro.

Documentazione complessa

Basti pensare all'obbligo previsto dal nuovo decreto legge per ciascun datore di predisporre un piano di controlli e nominare le persone adibite a svolgere quotidianamente la verifica del possesso del green pass: in un contesto semplice come quello domestico, appare difficile predisporre una documentazione così complessa. Sarà quindi opportuno che il Governo fornisca indicazioni, anche per via amministrativa, per gestire in maniera semplificata questi adempimenti.

Sarà importante definire anche le modalità di svolgimento dei controlli: l'uso della app Verifica C19 attualmente impiegata dai locali e dai datori

di lavoro già soggetti all'obbligo di green pass sembra garantire un sufficiente livello di semplicità. La app, descritta e regolata dal Dpcm del 17 giugno 2021, può essere scaricata dalle famiglie anche sul telefono cellulare, e consente la verifica del QR code di ciascun green pass.

Le famiglie dovranno prendere sul serio l'obbligo di controllo, ricordando che la legge predispone un meccanismo sanzionatorio abbastanza pesante, sia per chi accede sul lavoro senza certificato verde, sia per i datori di lavoro che non faranno i controlli.

Il nuovo decreto prevede, infatti, a carico dei datori - anche quelli che usano il lavoro domestico - una sanzione di importo variabile, da 400 a 1.000 euro, per il mancato svolgimento dei controlli. La sanzione per chi accede al posto di lavoro senza il green pass va invece da 600 a 1.500 euro.

Per non parlare dei possibili profili di responsabilità che potrebbero emergere in caso di contagio di terze



persone da parte di lavoratrici o lavoratori domestici privi di green pass. Ricordiamo, ad esempio, che l'obbligo del certificato verde è già previsto dal 10 settembre per le baby sitter che vanno a prendere i bambini a scuola, così come per i genitori (Dl 122/2021).

Le nuove regole si applicheranno a tutti i rapporti domestici, anche quelli svolti con forme e contratti diversi dal lavoro subordinato, mentre non potranno estendersi ai tanti rapporti di lavoro irregolare, stimati oltre il milione, che ancora oggi sono diffusi nell'ambito domestico. Secondo una proiezione dell'associazione da-

toriale Assindatcolf, basata sui dati dei propri iscritti, considerando i 920mila lavoratori censiti dall'Inps e quelli irregolari, cioè in nero, la platea dei domestici conterebbe complessivamente 240mila baby sitter, 740mila badanti e oltre un milione di colf.

Per i rapporti irregolari sarà di fatto impossibile far funzionare il sistema del green pass, con la conseguenza che - oltre a generare danni al lavoratore, all'erario e agli istituti di previdenza - questi rapporti potrebbero diventare anche focolai di trasmissione e diffusione del Covid.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il nuovo obbligo «La certificazione dovrà chiederla chi fa entrare i lavoratori in casa»



Il pass sarà obbligatorio per colf, badanti, idraulici o altri lavoratori che prestano servizio in un'abitazione, considerata in quel caso un luogo di lavoro

ANDREA ORLANDO Ministro del Lavoro

I numeri di chi è in regola e chi no

Gli assistenti familiari: numero complessivo e ripartizioni

LA PLATEA	0	1.000.000	2.000.000	
In regola				920.722
Stimati in nero				1.080.000
Totale				2.000.722
di cui Babysitter (*)				240.086
Badanti (*)				740.267
Colf (*)				1.020.369

LA PROVENIENZA DI QUELLI IN REGOLA	0	50	100	
Stranieri				68,80%
Italiani				31,20%

LE ZONE DI PROVENIENZA	0	50	100	
Europa dell'Est				38,20%
Italia				31,20%
Filippine				7,30%
Altre zone dell'Asia				7,70%
America del Sud				7,20%
Africa				6,20%
Centro-America				1,80%
Europa occidentale				0,40%

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore su dati Istat, Inps e delle associazioni dei datori di lavoro domestico (* proiezione Assindatcolf su dati dei propri iscritti)

1

Chi ha una badante in regola ma senza green pass, che cosa deve fare?

Il datore di lavoro deve verificare il possesso del green pass del proprio dipendente. Se la colf, la badante o la baby sitter non lo possiede o non esibisce una versione valida, il datore deve sospendere il lavoratore dall'attività fino alla presentazione di un' idonea certificazione verde Covid-19. Il lavoratore è sospeso dal primo giorno e non percepisce lo stipendio per tutta la durata del periodo.

2

Se il lavoratore è sospeso, la famiglia può assumere un altro domestico fino a dicembre?

Il lavoratore domestico sospeso ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, a meno che non esibisca il green pass prima. Nel periodo di sospensione la famiglia può assumere un lavoratore in sostituzione. Diversamente da quanto avviene nella sostituzione di una lavoratrice in maternità, consigliamo alle famiglie di assumere a tempo indeterminato, una forma contrattuale che permette il libero recesso dal rapporto in qualsiasi momento, nel rispetto dei termini di preavviso, e quindi anche qualora il domestico titolare esibisca il green pass.

3

La sostituzione comporta un costo aggiuntivo?

In caso di sospensione del domestico che non ha il green pass la famiglia che assume un eventuale sostituto non sostiene un costo aggiuntivo, poiché non solo non è tenuta a corrispondere la retribuzione al titolare ma non deve neanche versare i contributi Inps e Cassacolf per tutta la durata del periodo di stop.

4

Chi ha una lavoratrice o un lavoratore in nero o senza il permesso di soggiorno, come può chiedere l'esibizione del green pass?

Il datore, anche se il lavoratore è in nero o privo di uno status giuridico regolare, dovrebbe ottemperare agli obblighi di legge e quindi verificare che il domestico abbia

un green pass valido. Al contrario, sarebbe soggetto alle sanzioni per il mancato controllo, che si andrebbero a sommare, nel caso emergesse il rapporto irregolare, a quelle per il lavoro nero. L'auspicio è che, come avvenuto l'anno scorso quando venne introdotto l'obbligo di autocertificazione per gli spostamenti, il decreto varato dal Cdm che rende obbligatorio il green pass sia un incentivo a far emergere i rapporti di lavoro irregolari, che nel comparto rappresentano circa il 60% del totale.

5

Che tipo di controlli o sanzioni deve aspettarsi la famiglia?

Il Dl approvato giovedì scorso dal Governo prevede sanzioni amministrative sia per il mancato controllo da parte del datore (da 400 a 1000 euro), sia per la violazione dell'obbligo da parte del lavoratore (da 600 a 1500 euro).

6

Come fa il datore a verificare l'attendibilità del green pass?

Siamo in attesa che siano specificate le modalità operative di controllo che spettano ai datori, come previsto dal Dl. L'uso di una App specifica sarebbe auspicabile ma, considerata la platea di datori (molti dei quali anziani), dovrebbe essere prevista anche una modalità semplificata.

7

Il datore può chiedere il green pass come requisito per l'inizio del rapporto?

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 il possesso e l'esibizione del green pass da parte del lavoratore domestico non attengono alla volontà del datore ma diventano un obbligo di legge.

8

Se la famiglia licenzia il lavoratore domestico perché senza green pass, deve specificarlo?

La motivazione dell'eventuale licenziamento non può essere l'assenza del green pass del lavoratore, come previsto dal nuovo Dl. Il venire meno del rapporto di fiducia tra le parti può sempre dare luogo al licenziamento, che nel settore domestico è libero, nel rispetto del preavviso.

Il superbonus apre nuove vie per demolire e ricostruire

Rigenerazione urbana. Possibilità di aumentare la volumetria. Gli intrecci con la nuova definizione di ristrutturazione e con i vincoli paesaggistici

Maria Chiara Voci

Ricostruire, anziché ristrutturare. Usando bene le opportunità che derivano dalle agevolazioni fiscali e soprattutto dal Superbonus 110% nelle sue due anime eco e sisma e impiegando tecnologie off-site, che consentono un controllo rigido di costi e tempi di realizzazione di un edificio.

È un'opzione possibile, finora poco percorsa, ma che potrebbe rivelarsi una strada vantaggiosa sotto diversi punti di vista. Il primo e più importante, quello di raggiungere una reale riqualificazione del patrimonio edilizio esistente, cambiando nel profondo il volto ai nostri centri abitati.

«Una rivoluzione concreta - commenta Mauro Frate, progettista e do-

parte esistente che per quella ampliata. Le disposizioni sui bonus si incrociano con la nuova definizione di ristrutturazione che, grazie ai decreti semplificazioni del 2020 e 2021 comprende anche la casistica di ristrutturazione edilizia ricostruttiva, con la possibilità di cambiare sagoma, sedime e tipologia di edificio. In più, è di pochi giorni fa una nota dell'Ance che conferma il parere di inizio agosto del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici circa la possibilità, anche in aree sottoposte a vincolo paesaggistico e su edifici che non hanno una valenza storica, di intervenire con una sostituzione superando anche alcuni limiti, come la possibilità a parità di volume, di cambiare sedime e prospetto di un immobile.

«Il vero potenziale del Superbonus sta proprio nella possibilità di usarlo per demolire e ricostruire l'esistente anche cambiando forme e sedimi - spiega Federico Della Puppa, economista e responsabile dell'area Analisi & Strategia di Smart Land, società specializzata in progetti di rigenerazione urbana -. Non si tratta solo di una questione di risparmio nella costruzione e soprattutto nella gestione dell'immobile futuro, ma di garantire qualità e sicurezza del luogo in cui viviamo. Un immobile nuovo è imparagonabile, in termini di prestazioni, a qualsiasi recupero, anche il migliore. Senza contare che rifacendo si elimina il 50% dei problemi e degli imprevisti che incorrono nel cantiere di una ristrutturazione. Incidenti di percorso che inficiano, peraltro, il raggiungimento delle prestazioni richieste e imposte dal Superbonus stesso, con il rischio di perdere l'incentivo. Oggi la tecnologia per sostituire l'esistente c'è, ma bisogna superare la barriera psicologica dei committenti. La mentalità comune continua a voler conservare l'esistente, magari per ragioni di legami affettivi, anche se non è più

Il vero potenziale de110%: abbattere e ricreare l'esistente anche cambiando forme e sedimi

cente di architettura della rigenerazione alla Yacademy di Bologna -. Perché se fino a ieri comprare una casa di nuova costruzione era un lusso, oggi grazie agli incentivi si potrà ampliare la platea di acquirenti».

Partiamo dalla norma. Il 110% prevede (come appurato grazie a risposte fornite dall'Agenzia delle Entrate) l'applicabilità dell'ecobonus 110% e del sismabonus 110% alle demolizioni con ricostruzione. Anche con la possibilità di un aumento volumetrico, con la distinzione che per l'ecobonus la misura potrà essere considerata al 110% solo sulla volumetria esistente (ad esclusione dell'installazione del fotovoltaico, coperto in toto) mentre per il sismabonus le spese ammissibili sono relative a tutto l'intervento, sia per la



Riqualificazioni. Il super bonus apre anche ad abbattimenti e ricostruzioni

efficiente o, peggio ancora, sicuro».

Una delle strade più facili da percorrere è la demolizione e ricostruzione, nell'articolo a lato quella di un immobile commerciale, che grazie a una permuta e a un cambio di destinazione d'uso, viene trasformato in nuova residenza, con la possibilità per chi compra di "scontare" il contributo importante dell'agevolazione (parliamo di 96mila euro a unità).

Più complicato agire quando una casa abitata (singola o condominio) deve essere demolita e ricostruita: tuttavia, l'evoluzione dell'offerta punta oggi a trovare soluzioni sia per accelerare i tempi di ricostruzione degli edifici che per offrire ospitalità ai committenti. «Spingere per questo approccio, anche nel caso in cui le agevolazioni in futuro dovessero scendere alla percentuale unica del 75% vuol dire incidere in modo sostanziale su una vera politica urbanistica», spiega ancora Frate.

«Si tratta anche - conclude Della Puppa - di incentivare la creazione di una filiera di qualità. Dove progettisti, imprese e aziende lavorano con una conoscenza profonda delle normative, comprese quelle emanate dai territori, per sfruttare non solo i bonus, ma tutte le possibilità di ampliamento di una sostituzione. E dove anche gli amministratori di condominio si comportano come manager, impegnati a ottenere le migliori condizioni per i propri clienti, cioè i proprietari di alloggi».

LE CIFRE

250mila

Il costo medio

Il costo medio di vendita delle unità di 50 mq + box auto. A questa cifra vanno tolti i 96mila euro del bonus a unità

600

Euro al mc

L'investimento, analogo a quello che si sarebbe affrontato con una semplice ristrutturazione, consente una classe energetica A4 che al massimo sarebbe stata una B

45

Unità

Con la ristrutturazione, a parità di volume, se ne sarebbero ottenute solo 20

FOCUS
Incentivare una filiera di qualità per sfruttare bonus e possibilità di ampliamento