



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del Lavoro | Revisore Legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del Lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del Lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del Lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del Lavoro

**Circolare n. 024 – 12 Marzo 2021**

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

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

### ➤ AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 2021: IN ATTESA DELL'INTRODUZIONE DI NUOVE SETTIMANE DI INTEGRAZIONE SALARIALE AD OPERA DEL “DECRETO SOSTEGNO”

Come comunicato in precedenza, gli attuali ammortizzatori sociali (CIGO, FIS, CIGD e FSBA) introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 per fronteggiare l'emergenza COVID-19, consistenti in 12 settimane di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, risultano disponibili fino al 31 Marzo 2021 (CIGO) o 30 Giugno 2021 (FIS, CIGD, FSBA).

Le aziende industriali, di conseguenza, dovranno necessariamente terminare la fruizione dell'ammortizzatore sociale CIGO entro la data del 31 Marzo; anche le aziende operanti in altri settori per i quali sono stati introdotti ulteriori ammortizzatori sociali (FIS, CIGD, FSBA), nel caso l'accesso abbia avuto luogo già da inizio Gennaio 2021, termineranno le 12 settimane disponibili a fine Marzo 2021.

Per fronteggiare i periodi successivi dell'emergenza occorre quindi attendere i nuovi periodi di integrazione salariale che presumibilmente verranno introdotti dal c.d. “Decreto Sostegno”, in corso di approvazione in questi giorni.

Non appena la norma verrà pubblicata in Gazzetta Ufficiale verranno fornite tutte le indicazioni necessarie per programmare i nuovi periodi relativi agli ammortizzatori sociali COVID-19.

➤ **GESTIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: IMPORTANTI COMUNICAZIONI INVIATE DALL'INPS AGLI INDIRIZZI PEC DELLE AZIENDE**

Come già comunicato attraverso precedenti circolari di Studio, si ricorda alle aziende clienti di tenere monitorata quotidianamente la PEC aziendale e di inoltrare prontamente eventuali comunicazioni inviate dall'INPS riguardanti gli ammortizzatori sociali, in quanto l'Istituto utilizza abitualmente il canale della posta certificata per inviare importanti comunicazioni e/o richieste (es. comunicazione di approvazione o eventuali supplementi di istruttoria ai sensi del D.M. 15 Aprile 2016, n. 95442) relative alle istanze dei vari ammortizzatori sociali attivati per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

Tali comunicazioni e/o richieste, se non evase per tempo, potrebbero portare a conseguenze molto importanti, incluso il rifiuto definitivo della domanda.

Con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali a pagamento diretto INPS, si precisa che i termini di invio molto stringenti (30 giorni) dei modelli SR41 per far disporre gli ordini di pagamento in favore dei lavoratori, decorrono proprio dalla data di ricezione del provvedimento di autorizzazione del periodo di integrazione salariale, comunicato solitamente via PEC.

Si precisa che lo Studio non potrà che considerarsi esonerato circa eventuali responsabilità derivanti da SR41 non inviati e/o inviati in ritardo a causa di comunicazioni inviate dall'Istituto alle aziende ma non inoltrate o inoltrate con ritardo.

Sempre il medesimo termine (30 giorni) è previsto anche per il rinvio di eventuali istanze rifiutate dall'Istituto ai sensi di quanto previsto dal Decreto-Legge 16 Giugno 2020, n. 52, art. 2, co. 2. e dal Messaggio INPS n. 2901/2020.

In ultimo luogo, sempre con riferimento agli ammortizzatori sociali COVID-19, si rammenta che sono attualmente in corso molteplici accessi ispettivi da parte degli enti preposti, in particolare a cura dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, per la verifica del corretto utilizzo degli stessi.

➤ **GESTIONE DELL'OBBLIGO DI VACCINAZIONE COVID-19: I RIMEDI ESPERIBILI DAL DATORE DI LAVORO IN ASSENZA DELL'OBBLIGO DI LEGGE ED IL SERVIZIO DI CONSULENZA OFFERTO DALLO STUDIO**

Con riferimento al tema di forte attualità legato al possibile rifiuto alla vaccinazione opposto dai lavoratori (soprattutto considerando lo specifico settore degli operatori sanitari e sociosanitari) ed in assenza di un intervento legislativo che introduca realmente un obbligo al trattamento sanitario, si propongono di seguito due possibilità che possono essere messe attentamente valutare dal datore di lavoro al fine di incrementare il numero di lavoratori vaccinati:

1. Informativa circa gli effetti positivi legati alla vaccinazione  
attraverso la realizzazione di una campagna informativa e promozionale che incentivi la vaccinazione, ad opera dei soggetti che si occupano di sicurezza all'interno dell'azienda (RLS, RSPP ed eventuale comitato anti-COVID-19);
2. Inserimento della vaccinazione tra le misure di prevenzione previste dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)  
attraverso le valutazioni del medico competente e dei soggetti che si occupano di sicurezza all'interno dell'azienda (RLS, RSPP ed eventuale comitato anti-COVID-19), si potrà valutare se inserire la vaccinazione a fianco dei presidi già in uso, quale reale strumento di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro. Nel caso tale possibilità risultasse praticabile nella realtà aziendale, a seguito dell'inserimento dell'obbligo all'interno del D.V.R. e a seguito di un successivo rifiuto da parte di un lavoratore, il medico competente dovrà emettere un certificato medico di inidoneità alla mansione che andrebbe ad imporre al datore di lavoro di non continuare ad adibire l'interessato alla mansione specifica, dovendo assegnare a mansioni equivalenti o, in difetto, anche inferiori. In assenza di qualsiasi alternativa, è di immediata evidenza che quel lavoratore non potrà trovare un'utile collocazione all'interno dell'organizzazione, dovendo essere temporaneamente sospeso dal lavoro.

Il tema, come facilmente intuibile, abbraccia non solo la consulenza del lavoro, ma anche importanti argomenti legati alla sfera legale, alla medicina del lavoro e al mondo della sicurezza, alla gestione della riservatezza dei dati personali, alle possibili tutele assicurative nonché alla possibilità di informazione/comunicazione verso i lavoratori e i clienti.

Sull'argomento è possibile prendere visione di uno specifico [video-approfondimento](#) realizzato dal Dott. Alberto Balestrini, Consulente del Lavoro di Studio, pubblicato all'interno del [canale YouTube](#) del gruppo.

Al fine di affrontare tutti i temi con un unico interlocutore, lo Studio Frisoni e Bisceglie e la società collegata Ati Group ha deciso di introdurre un servizio specifico dedicato ai datori di lavoro, attraverso la programmazione di un **appuntamento** attraverso cui affrontare tutte le tematiche sopracitate.

Un servizio che intende essere agile, efficace e soprattutto molto efficiente: che sia in grado, insomma, di fornire nel più breve tempo possibile tutte le informazioni e le risposte di cui il datore di lavoro potrebbe necessitare.

Si tratta, inoltre, di un servizio che viene offerto in modalità online, in conference call, coinvolgendo tutti i professionisti che, in base ai bisogni specifici della realtà, è necessario coinvolgere: per accedere al servizio è sufficiente inviare l'apposita [richiesta online](#).

➤ **DECRETO “MILLE PROROGHE 2021” ED AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: POSSIBILITA' DI RINVIO DELLE ISTANZE DI CIG/SR41 ENTRO IL 31 MARZO 2021**

L'INPS, con Messaggio n. 1008 del 9 Marzo 2021, ha offerto chiarimenti operativi riguardo al differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, disposta dal Decreto Milleproroghe.

In particolare, l'articolo 11, comma 10-bis, D.L. 183/2020, differisce al 31 Marzo 2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020, e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi scaduti entro il 31 Dicembre 2020.

Rientrano nel differimento al 31 Marzo 2021 tutte le domande di CIGO, CIGD, assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali, FIS e CISOA connesse all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione sono scaduti al 31 Dicembre 2020. Pertanto, possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 riferite a periodi del 2020 fino a Novembre 2020 compreso.

Per maggiori approfondimenti si rimanda al testo completo del provvedimento normativo:

- [Messaggio INPS n. 1008 del 9 Marzo 2021](#)

➤ **C.U. 2021 E AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 A PAGAMENTO DIRETTO: OBBLIGO DI PROCEDERE CON LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI**

Come già comunicato in precedenza, per i lavoratori che nel corso dell'anno 2020 hanno ricevuto le indennità salariali con pagamento diretto, il conguaglio in busta paga non può essere considerato definitivo, ma parziale, in quanto dovrà necessariamente essere rideterminato in sede di dichiarazione dei redditi (modello 730/Uni.Co), unificando i redditi corrisposti dall'azienda con l'aggiunta delle indennità erogate dall'INPS o dal Fondo FSBA (aziende artigiane).

Si consiglia quindi alle aziende clienti che hanno utilizzato ammortizzatori sociali COVID-19 con pagamento diretto, di suggerire ai lavoratori di provvedere al conguaglio dei redditi corrisposti sia

dall'azienda che dall'Istituto erogatore (INPS/FSBA) in occasione della prossima dichiarazione dei redditi, sulla base delle due distinte certificazioni uniche (mod. C.U.) che verranno predisposte.

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

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

Studio Frisoni e Bisceglie

