

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Fondatore

Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Senior partner

Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza | Senior partner

Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Circolare n. 002 – 4 Gennaio 2022

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 importanti indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

➤ **DECRETO-LEGGE N. 221/2021: PROROGA DELLO STATO D’EMERGENZA E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DA COVID-19 AL 31 MARZO 2022**

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, all’interno della Gazzetta Ufficiale n. 282 del 24 Dicembre 2021, il Decreto-Legge 24 Dicembre 2021, n. 221, con la proroga dello stato di emergenza nazionale ed ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell’epidemia da COVID-19.

In particolare, lo stato di emergenza nazionale e le misure per il contenimento dell’epidemia da COVID-19 sono state prorogate attualmente fino al 31 Marzo 2022.

Per effetto di tale provvedimento, risultano **prorogati al 31 Marzo 2022** i congedi parentali COVID-19 per i genitori lavoratori, lo smart-working emergenziale nonché l’obbligo di accedere ai luoghi di lavoro con esibizione della Certificazione Verde COVID-19 (c.d. “*Green Pass*”), ove non risulti previsto il diverso obbligo vaccinale.

Per eventuali necessità di approfondimento del decreto è possibile prendere visione del testo completo:

- [Decreto-Legge 24 Dicembre 2021, n. 221](#)

Per eventuali necessità di approfondimento dei congedi parentali COVID-19 è possibile prendere visione della circolare di Studio, appositamente aggiornata:

- [Circolare di Studio n. 095/2021](#)

➤ DECRETO-LEGGE N. 229/2021: NUOVE DISPOSIZIONI PER GREEN PASS E QUARANTENA

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 54 del 30 Dicembre 2021, ha approvato un decreto-legge (n. 229/2021) che introduce misure urgenti per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 e disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria. Il testo, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 30 Dicembre 2021, prevede nuove misure in merito all'estensione del Green Pass rafforzato/Super Green Pass (che si può ottenere con il completamento del ciclo vaccinale e la guarigione) e le quarantene per i vaccinati, di seguito brevemente riassunte.

Green Pass rafforzato

Dal 10 Gennaio 2022 fino alla cessazione dello stato di emergenza (attualmente al 31 Marzo 2022), si amplia l'uso del Green Pass rafforzato alle seguenti attività:

- alberghi e strutture ricettive;
- feste conseguenti alle cerimonie civili o religiose;
- sagre e fiere;
- centri congressi;
- servizi di ristorazione all'aperto;
- impianti di risalita con finalità turistico-commerciale anche se ubicati in comprensori sciistici;
- piscine, centri natatori, sport di squadra e centri benessere anche all'aperto;
- centro culturali, centro sociali e ricreativi per le attività all'aperto.

Inoltre, il Green Pass rafforzato è necessario per l'accesso e l'utilizzo dei mezzi di trasporto compreso il trasporto pubblico locale o regionale.

Quarantena

Il decreto prevede che la quarantena precauzionale non si applica a coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al COVID-19 nei 120 giorni dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla guarigione nonché dopo la somministrazione della dose di richiamo.

Fino al decimo giorno successivo all'ultima esposizione al caso, ai suddetti soggetti è fatto obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 e di effettuare, solo qualora sintomatici, un test antigenico rapido o molecolare al quinto giorno successivo all'ultima esposizione al caso.

Infine, si prevede che la cessazione della quarantena o dell'auto-sorveglianza sopradescritta consegua all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare, effettuato anche presso centri privati; in tale ultimo caso la trasmissione all'ASL del referto a esito negativo, con modalità anche elettroniche, determina la cessazione di quarantena o del periodo di auto-sorveglianza.

Capienze

Il decreto prevede che le capienze saranno consentite al massimo al 50% per gli impianti all'aperto e al 35% per gli impianti al chiuso.

Per eventuali necessità di approfondimento del decreto è possibile prendere visione del testo completo:

- [Decreto-Legge 30 Dicembre 2021, n. 229](#)

➤ **LA GESTIONE DEL RIENTRO DALLE FERIE DEI LAVORATORI**

Con riferimento alle ferie di fine/inizio anno si ricorda che risulta doveroso per i lavoratori verificare, in autonomia nonché periodicamente, le normative impostate dagli stati di provenienza e destinazione.

A tal fine, è possibile consultare l'apposito portale predisposto dall'Unità di Crisi del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ([ViaggiareSicuri](#)) che riepiloga le norme in materia di circolazione.

Sempre all'interno dello stesso portale istituzionale si segnala che è presente il [Questionario Info Covid](#) che consente di accedere, velocemente e con facilità, alla normativa prevista con riferimento al Paese prescelto, sia con riferimento ai viaggi in entrata che ai viaggi in uscita dall'Italia.

Con riferimento al monitoraggio delle regole relative alla libera circolazione, si ricorda infine che è onere del lavoratore verificare le disposizioni in modo tale da venire a conoscenza prontamente di tutti gli obblighi conseguenti, tra cui eventuali periodi di quarantena da rispettare al rientro del viaggio all'estero.

In particolare, nel caso in cui sia necessario sottoporsi a test molecolare o antigenico per l'ingresso/rientro in Italia in base alla normativa applicabile nel Paese di riferimento, si rammenta che i viaggiatori devono prendere in considerazione la possibilità che il test dia un risultato positivo: in questo caso, non sarà possibile viaggiare con mezzi commerciali e si risulterà soggetti alle procedure di quarantena e contenimento previste con la relativa impossibilità (relativa in alcuni casi) di non poter riprendere l'attività lavorativa nei termini originariamente pattuiti.

Si ricorda che, a prescindere dalla motivazione, ivi inclusi i motivi legati alla pandemia COVID-19, qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie non avvisando l'azienda del ritardo né producendo documenti giustificativi, il datore di lavoro avrà la possibilità di intervenire dal punto di vista disciplinare; il mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi ad oggi applicati.

È bene ricordare che tale sanzione disciplinare, al pari delle altre previste, potrà essere comminata esclusivamente al termine di uno specifico procedimento disciplinare posto in essere con tutte le prescrizioni previste e nei termini tassativamente indicati dalla normativa (anche contrattuale) vigente.

Infatti, risulta necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano esplicitamente la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più o meno ampi, rispetto a quelli ristretti previsti dalla normativa legale, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo specifico attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

Nel caso di necessità di attivazione di eventuali procedure di contestazione disciplinare, in virtù della complessità delle procedure previste nonché dei termini ridotti concessi dalla normativa, si richiede di contattare a stretto giro i Consulenti del Lavoro di Studio al fine di approntare gli adempimenti necessari.

➤ UTILITY INPS "GREENPASS50+": AGGIORNAMENTO CON LA VERIFICA DELL'OBBLIGO VACCINALE

L'INPS, con messaggio n. 4529 del 18 Dicembre 2021, ha introdotto nel servizio "GreenPass50+", anche con riferimento alla verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale previsto per il personale che opera presso le strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie, per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, e degli Istituti penitenziari, la possibilità di scegliere differenti tipologie di accreditamento, ossia:

- ai sensi del D.P.C.M. del 12 Ottobre 2021, per la verifica del possesso del Green Pass;
- ai sensi del D.P.C.M. del 17 Dicembre 2021, con riferimento alla verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale;
- con riferimento a entrambi i D.P.C.M. se una medesima azienda deve verificare sia il rispetto dell'obbligo vaccinale per parte dei suoi dipendenti sia il possesso del Green Pass per la restante parte dei propri dipendenti.

Le fasi di gestione del nuovo processo di verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale sono le medesime di quelle di gestione del processo di verifica del Green Pass, come in sintesi di seguito elencate:

1. fase di accreditamento, da parte delle aziende/enti o propri intermediari*;
2. fase di elaborazione, in cui l'INPS quotidianamente, in una finestra temporale predefinita, interroga la Piattaforma Nazionale-Digital Green Certificate (PN-DGC), per recuperare l'esito del rispetto dell'obbligo vaccinale;
3. fase di verifica, in cui i "Verificatori", specificati in fase di accredito, possono effettuare la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale.

N.B. A differenza di quanto fino ad ora previsto, si precisa che per tali verifiche non sussistono limitazioni rispetto alla dimensione aziendale, per cui possono accreditarsi anche aziende/enti con meno di 50 dipendenti; inoltre, possono accreditarsi anche enti gestiti da *NoiPA*, se l'utilizzo del servizio "GreenPass50+" dell'Istituto è più aderente alla struttura organizzativa dell'azienda/ente. Tali limitazioni (datori di lavoro con più di 50 dipendenti e non aderenti a *NoiPA*) restano in essere nella sezione relativa alla verifica del possesso del *Green-Pass*.

➤ * Lo Studio rimane a completa disposizione delle aziende clienti che necessitino di assistenza per la gestione della fase di accreditamento.

Per eventuali necessità di approfondimento è possibile prendere visione del messaggio completo:
- [Messaggio INPS n. 4529 del 18 Dicembre 2021](#)

➤ **AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: TERMINE ATTUALE AL 31 DICEMBRE 2021**

Si comunica che, ad oggi, tutti gli ammortizzatori sociali COVID-19 risultano terminati alla data del 31 Dicembre 2021; pertanto, nel caso di necessità, non è possibile richiederli per coprire il periodo con decorrenza 1° Gennaio 2022.

Con riferimento agli ultimi provvedimenti normativa, si precisa che la Legge 30 Dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) non ha ulteriormente prorogato i vari ammortizzatori sociali emergenziali.

Alla luce dell'emergenza pandemica ancora in corso, come richiesto da più voci, non si esclude naturalmente una proroga proveniente da un prossimo provvedimento normativo: lo Studio, nei prossimi giorni, fornirà pronto riscontro circa tutte le novità in merito ai nuovi strumenti di integrazione al reddito.

In alternativa, si ricorda, sarà possibile utilizzare gli ammortizzatori sociali ordinari, ove disponibili.

➤ **AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE: TERMINE PROVVISORIO DELL'OPERATIVITÀ AL 31 DICEMBRE 2021**

Si ricorda che dal 1° Gennaio 2022, occorrerà sospendere la materiale fruizione delle seguenti agevolazioni:

- Esonero Giovani "Under 36";
- Esonero Donne Svantaggiate (Legge di Bilancio 2021);
- Decontribuzione Sud.

Tali agevolazioni, pur essendo regolarmente previste anche per il 2022 (Decontribuzione Sud fino al 2029), dal 1° Gennaio 2022 dovranno essere considerate sospese fino a che verrà rilasciata regolare autorizzazione dalla Commissione Europea nonché a seguito di pubblicazione di prossima circolare/messaggio INPS con cui verranno rese nuovamente operative, fornendo le istruzioni per il recupero delle quote arretrate, in ogni caso regolarmente spettanti.

Si precisa che la sospensione dovrà essere applicata esclusivamente alle nuove attivazioni di agevolazioni; i rapporti di lavoro in riferimento ai quali sono già state attivate le agevolazioni potranno continuare a versare la contribuzione agevolata.

➤ **PRINCIPIO DI CASSA ALLARGATO, RETRIBUZIONI DI DICEMBRE 2021 DA CORRISPONDERE ENTRO MERCOLEDÌ 12 GENNAIO 2022 E SEGNALAZIONE ALLO STUDIO DI EVENTUALI RETRIBUZIONI NON CORRISPOSTE NEL CORSO DEL 2021**

Come ogni anno, si ricorda che l'art. 51, comma 1 del D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.) prevede che *"il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro."*

Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme ed i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di Gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Tale disposizione costituisce quindi una deroga al principio che retribuzione e compensi siano deducibili nel periodo d'imposta in cui risultano effettivamente pagati e corrisposti (c.d. "principio di cassa").

Per l'anno 2022 (retribuzioni di Dicembre 2021), il termine finale risulta in scadenza Mercoledì 12 Gennaio 2022.

Il suddetto principio, definito di “cassa allargato”, si applica a tutte le forme tramite le quali viene corrisposta la retribuzione (comprese le forme di retribuzione in natura, inclusi buoni pasto/*ticket restaurant*), nonché ai redditi di lavoro assimilati a quelli di lavoro dipendente, quali ad esempio, i compensi agli amministratori, ai collaboratori coordinati e continuativi (Co.co.co) nonché ai tirocinanti.

Da ultimo, si ritiene utile precisare che per i pagamenti effettuati tramite bonifici la data utile è il giorno in cui il percettore entra nella disponibilità delle somme di denaro, mentre per gli assegni fa fede la data di emissione degli stessi.

Si richiede, infine, alle aziende clienti di segnalare prontamente al referente paghe di Studio **eventuali mensilità non pagate relative all'anno 2021**; tali importi, infatti, secondo il principio di cassa proprio del lavoro subordinato, non dovranno rientrare né all'interno del conguaglio fiscale e contributivo effettuati con il cedolino del mese di Dicembre 2021 né all'interno delle Certificazioni Uniche (C.U.) che verranno predisposte a breve.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito anche mediante la programmazione di un eventuale appuntamento attraverso cui approfondire ogni tematica relativa all'argomento.

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 circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie