

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. 004 – 11 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.

➤ LEGGE DI BILANCIO 2022: IN ANALISI LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Si comunica che, è stata pubblicata all'interno della Gazzetta Ufficiale 31 Dicembre 2020, n. 310, la Legge 30 Dicembre 2021, n. 234 (c.d. “Legge di Bilancio 2022”), contenente il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 ed il bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024, in vigore dal 1° Gennaio 2022.

Tra le principali disposizioni in materia lavoro, la legge prevede importanti modifiche alla normativa fiscale (aliquote IRPEF, scaglioni di reddito, trattamento integrativo, ulteriore detrazione ecc.), la riforma degli ammortizzatori sociali, modifiche al reddito di cittadinanza, novità per congedo del padre nel caso di nascita di un figlio, NASpl e DIS-COLL, nuove linee guida per i tirocini extracurricolari, agevolazioni contributive per il 2022 a favore dei lavoratori dipendenti nonché misure per il contrasto alle delocalizzazioni.

➤ Lo Studio è attualmente impegnato con l'analisi del provvedimento normativo al fine di fornire, a breve ed attraverso prossima circolare dedicata, una sintesi dettagliata della norma nonché per realizzare un prossimo **WEBINAR (in programma per Lunedì 24 Gennaio 2022, ore 10:00)**, gratuito e riservato a tutti i clienti del gruppo, per approfondire le novità principali introdotte in materia di lavoro. Nei prossimi giorni perverranno alle aziende clienti i consueti inviti tramite email di Ati Group.

➤ D.L. N. 1/2022: NUOVE DISPOSIZIONI PER CONTRASTARE L'EMERGENZA COVID-19

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 55 del 5 Gennaio 2022, ha approvato il Decreto-Legge 7 Gennaio 2022, n. 1 che introduce misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro e nelle scuole, il quale risulta essere stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale con relativa entrata in vigore a partire dall'8 Gennaio 2022.

Di seguito si riportano le principali novità introdotte:

❖ ESTENSIONE DELL'OBBLIGO VACCINALE, ANCHE NEI LUOGHI DI LAVORO

Il testo introduce, a partire dall'8 Gennaio 2022, per tutti i residenti in Italia (anche non lavoratori), cittadini italiani e stranieri che hanno compiuto i 50 anni di età (rientrano anche tutti coloro che compiono i 50 anni entro il 15 Giugno 2022), l'obbligo vaccinale, salvo i soggetti dotati di regolare certificazione medica di esenzione.

In caso di violazione è attualmente prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa pari ad euro 100,00, una tantum (sanzione irrogata dall'Agenzia delle Entrate che incrocerà i dati del Ministero della Salute ed i dati anagrafici dei cittadini).

Per i lavoratori pubblici e privati con 50 anni di età sarà necessario il Green Pass rafforzato (vaccinazione o guarigione da COVID-19) per l'accesso ai luoghi di lavoro a far data dal 15 Febbraio 2022 al 15 Giugno 2022 (salvo proroghe), salvo i soggetti dotati di regolare certificazione medica di esenzione. Il ciclo vaccinale deve essere iniziato o completato (secondo i termini previsti) entro il 31 Gennaio 2022.

Senza limiti di età, l'obbligo vaccinale è esteso al personale universitario così equiparato a quello scolastico.

Il datore di lavoro o un suo delegato, come già viene effettuato per tutti i lavoratori dal 15 Ottobre 2021 per il Green Pass base (il verificatore dovrà utilizzare l'apposita applicazione specificando il tipo di pass da verificare, base o rafforzato).

N.B. In mancanza di Green Pass rafforzato il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato senza diritto alla retribuzione né altro compenso o indennità. In caso di violazione, l'accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo comporta una sanzione da 600,00 a 1.500,00 euro per il lavoratore; per il datore di lavoro che non controlla il Green Pass rafforzato è prevista una sanzione da 400,00 a 1.000,00 euro.

Per tutte le imprese, di qualsiasi dimensione e numero dipendenti, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata del lavoratore non in possesso del Green Pass rafforzato, sarà possibile sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili, di 10

giorni in 10 giorni, fino al 31 Marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

❖ ESTENSIONE DEL GREEN PASS ORDINARIO

È esteso l'obbligo di Green Pass cosiddetto ordinario a coloro che accedono ai servizi alla persona e inoltre a pubblici uffici, servizi postali, bancari e finanziari, attività commerciali fatte salve eccezioni che saranno individuate con atto secondario per assicurare il soddisfacimento di esigenze essenziali e primarie della persona.

❖ FORTE RACCOMANDAZIONE ALL'IMPIEGO DELLO SMART-WORKING

Il Consiglio dei Ministri è stato informato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che è stata adottata d'intesa con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali una circolare rivolta alle pubbliche amministrazioni ed alle imprese private per raccomandare il massimo utilizzo, nelle prossime settimane, della flessibilità prevista dagli accordi contrattuali in tema di lavoro agile.

❖ NUOVA REGOLAMENTAZIONE PER IL SETTORE SCOLASTICO NEI CASI DI CONTAGIO

Cambiano le regole per la gestione dei casi di positività:

- Scuola dell'infanzia: già in presenza di un caso di positività, è prevista la sospensione delle attività per una durata di dieci giorni.
- Scuola primaria (Scuola elementare): con un caso di positività, si attiva la sorveglianza con testing. L'attività in classe prosegue effettuando un test antigenico rapido o molecolare appena si viene a conoscenza del caso di positività (T0), test che sarà ripetuto dopo cinque giorni (T5). In presenza di due o più positivi è prevista, per la classe in cui si verificano i casi di positività, la didattica a distanza (DAD) per la durata di dieci giorni.
- Scuola secondaria di I e II grado (Scuola media, liceo, istituti tecnici ecc.): fino a un caso di positività nella stessa classe è prevista l'auto-sorveglianza e con l'uso, in aula, delle mascherine FFP2. Con due casi nella stessa classe è prevista la didattica digitale integrata per coloro che hanno concluso il ciclo vaccinale primario da più di 120 giorni, che sono guariti da più di 120 giorni, che non hanno avuto la dose di richiamo. Per tutti gli altri, è prevista la prosecuzione delle attività in presenza con l'auto-sorveglianza e l'utilizzo di mascherine FFP2 in classe. Con tre casi nella stessa classe è prevista la DAD per dieci giorni.

➤ CIRCOLARE D'INTESA TRA MINISTERO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E MINISTERO DEL LAVORO: FORTE RACCOMANDAZIONE PER L'IMPIEGO DELLO SMART-WORKING

Come anticipato, i Ministeri della Pubblica Amministrazione ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno deciso, attraverso una recente circolare congiunta, di sensibilizzare le

amministrazioni pubbliche e private ad utilizzare massivamente lo smart-working (o lavoro agile) con l'obiettivo di coniugare la piena operatività dei servizi pubblici e delle attività economiche con la massima sicurezza dei lavoratori e degli utenti.

Nel corpo della circolare, per quanto concerne le imprese private, viene specificato che *“la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali”* tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Si ricorda che il lavoro agile prevede lo stesso trattamento economico garantito al lavoro in presenza, che lo stesso smart-working può essere regolarmente svolto anche durante la quarantena da COVID-19 e che non può essere considerato un modo per aggirare l'obbligo vaccinale.

Infine, occorre rammentare che, ancora attualmente fino al 31 Marzo 2022, vige la possibilità, per i datori di lavoro, di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente (Legge 22 maggio 2017, n. 81), anche in assenza degli accordi individuali con il lavoratore, previo assolvimento degli obblighi di informativa per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile.

In aggiunta, nel caso di utilizzo dello smart-working risulta ancora previsto l'obbligo, per i datori di lavoro, di comunicare, in via telematica, al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero.

Per ogni eventuale approfondimento è possibile prendere visione della seguente documentazione:

- [Circolare d'intesa tra Ministero della Pubblica Amministrazione e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#)

➤ Si ricorda che lo Studio può fornire assistenza sia con riferimento alle comunicazioni obbligatorie da porre in essere per attivare lo smart-working sia, attraverso società del gruppo e realtà partner, per gli strumenti tecnologici con cui poter lavorare a distanza. Nel caso di necessità si consiglia di contattare il proprio referente paghe interno.

➤ **DECONTRIBUZIONE PER I SETTORI DEL TURISMO, DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO, NONCHÉ DEL SETTORE CREATIVO, CULTURALE E DELLO SPETTACOLO: SBLOCCATA IN CONCRETO L'AGEVOLAZIONE PREVISTA DAL D.L. N. 73/2021**

Attraverso il messaggio n. 96/2022, l'INPS rende concretamente operativa la decontribuzione introdotta dall'articolo 43 del Decreto-Legge 25 Maggio 2021, n. 73 il quale ha previsto per i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico. Tale esonero può trovare applicazione nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, Febbraio e Marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

A seguito dell'invio delle istanze inoltrate all'INPS negli ultimi mesi del 2021, ora l'INPS comunica di aver provveduto al loro esame: l'importo autorizzato potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione datoriale esonerabile, nelle denunce contributive come di seguito indicato.

Al riguardo, si precisa che l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, da riparametrare e applicare su base mensile, non potrà superare la contribuzione datoriale relativa ai mesi di astratta spettanza, ossia ricadenti, come previsto dall'articolo 43 del Decreto-Legge n. 73/2021, nel periodo compreso tra il 26 Maggio 2021 e il 31 Dicembre 2021 (e quindi entro il mese di competenza Novembre 2021).

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero potranno utilizzare lo sgravio inserendo nella denuncia contributiva INPS il codice previsto dal messaggio; si fa presente che il codice sopra riportato potrà essere esposto nelle denunce relative ai periodi di competenza decorrenti da Dicembre 2021 a Maggio 2022. Qualora la capienza disponibile non si esaurisca nel mese di Maggio, nello stesso mese potrà essere esposto il complessivo importo residuo.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività, per recuperare lo sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens-VIG).

Per ogni necessità di approfondimento è possibile prendere visione del messaggio completo:

- [Messaggio INPS n. 96 del 10 Gennaio 2022](#)

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.

FRISONI^eBISCEGLIE

STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

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



FRISONI^eBISCEGLIE
STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

Via Oltrecolle, 139 - 22100 Como | P.IVA 03231120134

T 031555560 | F 031555540

info@frisoniebisceglie.com | pec.frisoniebisceglie@cgn.legalmail.it

