

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. 009 – 26 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.

➤ ESONERO “NO CIG” LEGGE DI BILANCIO 2021: OPERATIVA LA PROCEDURA DI RECUPERO DEGLI IMPORTI SPETTANTI

A seguito dell'autorizzazione comunitaria pervenuta con decisione C(2021) 9334 final dell'8 Dicembre 2021 e successivamente alla pubblicazione del recente messaggio INPS n. 197/2022, risulta ora pienamente applicabile la disciplina dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali spettante alle aziende che, avendo fruito dei trattamenti di integrazione salariale COVID-19 nei mesi di Maggio e Giugno 2020, non hanno richiesto ed usufruito di ulteriori ammortizzatori sociali ai sensi della Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020), ovvero le prime 12 settimane di CIG COVID-19 calendarizzabili nel periodo 1° Gennaio 2021-31 Marzo 2021 (CIGO) o 1° Gennaio 2021-30 Giugno 2021 (FIS, CIGD e FSBA).

Si ricorda che, come per ogni agevolazione, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo risulta subordinato al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro ed al rispetto degli altri obblighi di legge nonché al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'ammontare dell'esonero risulta pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di Maggio e/o Giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. In ogni caso, la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione, senza tener conto di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità.

L'esonero è cumulabile, restando applicabile in via residuale, con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

L'agevolazione, alternativa alla richiesta di integrazione salariale, potrà essere fruita utilizzando il credito spettante all'interno dei flussi contributivi di Gennaio, Febbraio e Marzo 2022.

➤ **LEGGE DI BILANCIO 2022 E LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO: DISPONIBILE LA REGISTRAZIONE VIDEO DEL WEBINAR DI STUDIO**

Per chi non ha potuto partecipare all'evento in diretta o per coloro che volessero rivedere un intervento in particolare, si comunica che è disponibile la [registrazione video del webinar](#) tenutosi Lunedì 24 Gennaio ed organizzato dallo Studio sulle novità in materia di lavoro introdotte dalla Legge 30 Dicembre 2021, n. 234 (c.d. "Legge di Bilancio 2022").

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

➤ **AGEVOLAZIONI PER L'OCCUPAZIONE INTRODOTTE NEL 2021: PERVENUTA L'AUTORIZZAZIONE COMUNITARIA PER LA PROSECUZIONE FINO AL 30 GIUGNO 2022**

A seguito della decisione presa l'11 Gennaio 2022, la Commissione Europea ha prorogato al 30 Giugno 2022 le autorizzazioni per gli sgravi contributivi introdotti dalla Legge n. 178/2020 valevoli dal 1° Gennaio 2021, ovvero:

1. esonero under 36;
2. sgravio donne svantaggiate al 100%;

3. decontribuzione Sud.

N.B. Si precisa che per applicare tutte le misure citate introdotte per il biennio 2021-2022 anche successivamente al 31 Dicembre 2021 (termine di scadenza di tutte le precedenti autorizzazioni UE) e fino al nuovo termine indicato, occorre ugualmente attendere prossima circolare/messaggio INPS.

➤ **LA GESTIONE DELLA QUARENTENA IN RELAZIONE AL RAPPORTO DI LAVORO**

La gestione della quarantena risulta sensibilmente variata con l'introduzione del Decreto-Legge n. 229 del 30 Dicembre 2021. In base alla norma ed alla circolare del Ministero della Salute (prot. n. 60136 del 30 Dicembre 2021), di seguito si riportano le casistiche introdotte:

A) La quarantena preventiva non si applica nei seguenti casi:

- alle persone che hanno completato il ciclo vaccinale "primario" (prima e seconda dose) nei 120 giorni precedenti;
- alle persone che sono guarite dal COVID-19 nei 120 giorni precedenti;
- alle persone che hanno ricevuto la dose di richiamo del vaccino (cosiddetta "terza dose").

Queste persone possono continuare l'attività lavorativa, indossando le mascherine FFP2 fino al decimo giorno successivo all'ultima esposizione al soggetto positivo al COVID-19.

A detti soggetti si applica una auto-sorveglianza di 5 giorni, che prevede l'effettuazione di un test antigenico rapido o molecolare alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto.

Nel caso in cui il test sia effettuato presso centri privati abilitati, è necessario trasmettere alla Asl il referto negativo, anche con modalità elettroniche, per determinare la cessazione del periodo di auto-sorveglianza.

B) La quarantena è ridotta a 5 giorni nei seguenti casi:

- per le persone che hanno completato il ciclo vaccinale "primario" (prima e seconda dose) da più di 120 giorni e che abbiano tuttora in corso di validità il green pass, se asintomatici.

Tali soggetti hanno l'obbligo di effettuare un test molecolare o antigenico negativo al quinto giorno.

C) La quarantena (isolamento) è pari a 7 giorni nei seguenti casi:

- per le persone contagiate che hanno precedentemente ricevuto la dose booster o che hanno completato il ciclo vaccinale da meno di 120 giorni.

In questo caso, il soggetto deve essere stato asintomatico o risultare asintomatico da almeno 3 giorni. Inoltre, il soggetto deve aver eseguito un test molecolare o antigenico con risultato negativo.

La quarantena è pari a 10 giorni nei seguenti casi:

- per le persone non vaccinate;
- per le persone che non hanno completato il ciclo vaccinale “primario” o che hanno completato il ciclo vaccinale “primario” da meno di 14 giorni.

Tali soggetti hanno l’obbligo di effettuare un test molecolare o antigenico negativo al decimo giorno.

In tutti i casi descritti, per la cessazione della quarantena è necessario l’esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare. Nel caso in cui il test sia effettuato presso centri privati abilitati, è necessario trasmettere alla ASL il referto negativo, anche con modalità elettroniche.

- Si precisa, in aggiunta, che pur rimanendo in attesa di eventuali novità di carattere normativo nonché di prossime indicazioni operative da parte dell’INPS, la c.d. “mera quarantena”, a decorrere dal 1° Gennaio 2022, non è più trattata come malattia, non essendo quindi più possibile corrispondere la relativa indennità ai lavoratori.

- Lo Studio mette a disposizione delle aziende clienti una **bozza di COMUNICAZIONE INFORMATIVA da recapitare ai lavoratori** (eventualmente anche mediante pubblicazione all’interno del portale telematico aziendale) al fine di metterli a conoscenza delle modifiche previste in materia di quarantena.
→ Nel caso di necessità è possibile richiedere copia, anche in formato editabile, al proprio referente paghe di Studio.

➤ **DECRETO SOSTEGNI-TER: IN ARRIVO NUOVI SOSTEGNI PER IL SETTORE DEL TURISMO**

Durante il Consiglio dei Ministri del 21 Gennaio 2021 è stato approvato il c.d. “Decreto Sostegni-ter”, recante “Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all’emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico”.

Il provvedimento, di cui si attendere ancora la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, muovendosi nel solco dei precedenti interventi dei decreti Sostegni e Sostegni-bis, rfinanzia ed estende i contributi a fondo perduto in favore dei settori economici maggiormente colpiti dall’emergenza pandemica.

In particolare, in materia di gestione del rapporto di lavoro, in favore delle imprese del settore del turismo (in particolare, le imprese esercenti attività i cui codici Ateco sono elencati nell'Allegato I al Decreto*) che, a decorrere dalla data del 1° Gennaio 2022 fino al 31 Marzo 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa utilizzando le integrazioni salariali ordinarie, è previsto un esonero dal pagamento della contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro.

N.B. Si precisa che, a differenza di quanto inizialmente ipotizzato, la misura consiste nell'esonero dal pagamento del contributo addizionale e non nella riapertura della CIG COVID-19 la quale risulta ad oggi terminata a tutti gli effetti alla data del 31 Dicembre 2021.

In aggiunta, il decreto ha introdotto un inedito esonero contributivo per le assunzioni effettuate, per lavoro stagionale nel settore turismo e centri termali, nel periodo dal 1° Gennaio al 31 Marzo 2022; l'esonero è relativo alla contribuzione a carico azienda, ma esclude, come prassi consolidata i premi INAIL. Per la concreta applicabilità dello sgravio si rimanda ad una circolare/messaggio INPS di prossima pubblicazione.

* Codici Ateco di cui all'Allegato I al Decreto

- **Turismo:** Alloggio (Codici ATECO 55.10 e 55.20), Agenzie e tour operator (Codici ATECO 79.10, 79.20, 79.90);
- **Ristorazione:** Ristorazione su treni e navi (Codici ATECO 56.10.5), Catering per eventi, banqueting (Codici ATECO 56.21.0), Mense e catering continuativo su base contrattuale (Codici ATECO 56.29), Bar e altri esercizi simili senza cucina (Codici ATECO 56.30), Ristorazione con somministrazione (Codici ATECO 56.10.1);
- **Parchi divertimento e parchi tematici** (Codici ATECO 93.21);
- **Stabilimenti termali** (Codici ATECO 96.04.20);
- **Attività ricreative:** Discoteche, sale da ballo e night club e simili (Codici ATECO 93.29.1), Sale da gioco e biliardi (Codici ATECO 93.29.3);
- **Altre attività:** Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane e altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca (Codici ATECO 49.31 e 49.39.09), Gestione delle stazioni per autobus (Codici ATECO 52.21.30), Gestioni di funicolari, ski lift e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano o suburbano (Codici ATECO 49.31.01), Attività dei servizi radio per radio taxi (Codici ATECO 52.21.90), Musei (Codici ATECO 91.02 e 91.03).

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

