

Novità di dicembre

Argomento	Disciplina
GreenPass50+ Fruibile anche da aziende sotto i 50 dipendenti per la verifica dell'obbligo vaccinale	Per consentire al datore di lavoro di ottemperare alla verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale per il personale che ne è soggetto (strutture sanitarie, personale della scuola, comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, polizia locale e degli Istituti penitenziari) a partire dal 18 dicembre 2021, l'Istituto ha introdotto la possibilità, nel servizio "GreenPass50+", di scegliere differenti tipologie di accreditamento, ossia: • per la verifica del possesso del Green Pass (DPCM 12 ottobre 2021); • con riferimento alla verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale (DPCM 17 dicembre 2021); • o con riferimento a entrambi i DPCM 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. <i>Come gestire il nuovo processo di verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale?</i> Si riportano le novità proprie dell'accREDITamento e verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale. In particolare: • in fase di accREDITamento con riferimento alla sezione "Rispetto dell'Obbligo Vaccinale" 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"; • in fase di accREDITamento, l'azienda/ente deve dichiarare di trovarsi in una delle condizioni previste dalla normativa vigente per il rispetto dell'obbligo vaccinale per i propri dipendenti; • in fase di elaborazione, è previsto l'invio di una notifica, via posta elettronica ordinaria/certificata, all'azienda/ente e ai propri "Verificatori", nel caso in cui l'esito, di uno o più dipendenti, sia variato rispetto alla verifica del giorno precedente, con la quale si invita l'azienda/ente a effettuare una nuova verifica. Per tale ragione, in fase di accREDITamento, va indicato l'indirizzo di posta elettronica ordinaria/certificata per l'azienda/ente e per ogni "Verificatore"; • in fase di verifica, il "Verificatore" avrà due ulteriori filtri per le selezioni, con riferimento all'esito variato, per filtrare i soggetti che hanno avuto l'esito variato, e alla data ultima variazione, per filtrare i soggetti che hanno avuto l'esito variato in base alla data in cui c'è stata la variazione.

	Quali sono le novità che riguardano entrambe le tipologie di gestione? Per entrambe le tipologie di gestione sono state introdotte due nuove funzionalità: - la possibilità di stampare da parte dell'accreditatore l'evidenza di quando è stata fatta una verifica, anche in base a specifici filtri; - la possibilità di un feedback da parte dell'utente nella sezione "Lasciaci la tua opinione". Si precisa che: - i datori di lavoro già accreditati per la verifica del possesso del Green Pass, nel caso in cui abbiano la necessità della verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale, per una parte o per tutti i propri dipendenti, dovranno accreditarci esplicitamente alla nuova funzionalità di verifica, secondo le modalità già utilizzate per il primo accreditamento, accedendo al servizio "GreenPass50+" e selezionando la sezione "Rispetto Obbligo Vaccinale"; - un datore di lavoro che deve verificare sia il possesso del Green Pass che il rispetto dell'obbligo vaccinale deve accreditarsi esplicitamente ad entrambe le sezioni. Il servizio è gratuito e il nostro studio si rende disponibile per attivarlo all'aziende
Proroga dello stato di emergenza al 31 marzo 2022	Il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legge che proroga lo stato di emergenza nazionale e le misure per il contenimento dell'epidemia COVID-19 fino al 31 marzo 2022. Restano in vigore le norme relative all'impiego del Green Pass e del Green Pass rafforzato e ai test antigenici rapidi gratuiti e a prezzi calmierati. Esteso, infine, sino al 31 marzo 2022, l'obbligo di Green Pass rafforzato anche in zona bianca per lo svolgimento delle attività che altrimenti sarebbero oggetto di restrizioni in zona gialla. Prorogati i congedi parentali al 50% per i genitori con figli in quarantena causa COVID-19 e la possibilità di smart working per i lavoratori fragili.
Le novità in materia di lavoro con la conversione del Decreto Fiscale	
Argomento	Disciplina
Trattamento di malattia per lavoratori in quarantena e lavoratori fragili	L'art. 8, c. 1 lett. a), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021 che modifica l'art. 26, c. 1, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020, ha esteso fino al 31 dicembre 2021 le disposizioni che prevedono l'equiparazione del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, a malattia ai fini del trattamento economico. La misura riguarda i lavoratori subordinati del settore privato e il predetto periodo non è computabile nel periodo di comporto.
Congedi parentali	L'art. 9 DL 146/2021 conv. in L. 215/2021 ha reintrodotto, fino al 31 dicembre 2021, i congedi parentali straordinari COVID a favore dei genitori lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, dei lavoratori autonomi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS con figli conviventi, nelle ipotesi di:

	- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, o di chiusura del centro diurno a carattere assistenziale; - di infezione da SARS COVID-19; - di quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente a seguito di contatto con soggetto che abbia contratto il virus. In dettaglio, per i genitori di figli conviventi minori di anni 14 o di figli con disabilità grave a prescindere dall'età, per i periodi di astensione è riconosciuta la seguente indennità: <table border="1" data-bbox="467 602 1535 1189"> <tr> <td data-bbox="467 602 786 786">Lavoratori dipendenti</td><td data-bbox="786 602 1535 786">Indennità pari al 50% della retribuzione con periodi coperti da contribuzione figurativa. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.</td></tr> <tr> <td data-bbox="467 786 786 965">Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS</td><td data-bbox="786 786 1535 965">Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito determinato secondo i criteri utilizzati per il calcolo dell'indennità di maternità</td></tr> <tr> <td data-bbox="467 965 786 1189">Lavoratori autonomi iscritti alle relative Gestioni INPS</td><td data-bbox="786 965 1535 1189">Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita ogni anno per legge sulla base della tipologia di lavoro autonomo.</td></tr> </table> Per i genitori con figli di età compresa fra 14 e 16 anni, il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. I giorni di congedo potranno essere richiesti da uno solo dei genitori, alternativamente all'altro. Rispetto alle precedenti disposizioni normative il congedo in argomento non è più subordinato alla richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Si sottolinea inoltre che il congedo è fruibile in maniera retroattiva dalla data di inizio dell'anno scolastico 2020/2021. A ciò si aggiunge che eventuali periodi di congedo parentale ordinario (artt. 32 e 33 D. Lgs. 151/2001) fruiti dai genitori lavoratori dipendenti dal mese di settembre 2021 e fino al 22 ottobre 2021 (data dell'entrata in vigore del decreto legge) possono essere convertiti, a domanda del lavoratore, in congedo parentale straordinario con diritto al relativo trattamento economico.	Lavoratori dipendenti	Indennità pari al 50% della retribuzione con periodi coperti da contribuzione figurativa. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.	Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS	Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito determinato secondo i criteri utilizzati per il calcolo dell'indennità di maternità	Lavoratori autonomi iscritti alle relative Gestioni INPS	Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita ogni anno per legge sulla base della tipologia di lavoro autonomo.
Lavoratori dipendenti	Indennità pari al 50% della retribuzione con periodi coperti da contribuzione figurativa. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.						
Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS	Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito determinato secondo i criteri utilizzati per il calcolo dell'indennità di maternità						
Lavoratori autonomi iscritti alle relative Gestioni INPS	Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita ogni anno per legge sulla base della tipologia di lavoro autonomo.						
Nuovi interventi di integrazione salariale	All'art. 11, c. 1, DL 146/2021 conv. in L. 215/2021 è stato previsto un ulteriore periodo di trattamento con Assegno Ordinario (ASO) e Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) richiedibile per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021 e della durata massima di 13 settimane. I predetti trattamenti possono essere richiesti esclusivamente per quei lavoratori che risultino alle dipendenze al 22 ottobre 2021 e da datori di lavoro precedentemente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti salariali.						

	Nuovi interventi salariali anche nel successivo comma 2, che prevede la possibilità di ricorrere ad un periodo di trattamento di Cassa Integrazione Ordinaria, connesso all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili per interruzioni o riduzioni dell'attività produttiva, per una durata massima di 9 settimane nel periodo collocato tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021. Anche in questo caso i datori di lavoro richiedenti devono essere già autorizzati al precedente, a prescindere dalla durata di quest'ultimo che, quindi, potrà risultare anche inferiore al massimo consentito di 17 settimane. Il termine decadenziale per l'inoltro delle domande all'INPS corrisponde alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Per i predetti trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale. Si rinvia al Mess. INPS 18 novembre 2021 n. 4034 ed alla Circ. INPS 10 dicembre 2021 n. 183 per le modalità operative ed i chiarimenti di prassi pubblicati dall'INPS.
Modifiche al Testo Unico sicurezza e comunicazione preventiva lavoro autonomo occasionale	Di notevole impatto sono le numerose modifiche apportate al Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (<u>D.Lgs. 81/2008</u>), di cui si traccia una sintesi qui di seguito. Grazie ad una modifica dell'<u>art. 13 D.Lgs. 81/2008</u>, la competenza della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro viene estesa all'Ispettorato nazionale del lavoro. Le ASL e l'Ispettorato promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza a livello provinciale. Subisce rilevanti modifiche anche l'<u>art. 14 D.Lgs. 81/2008</u> che disciplina i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. In dettaglio, la nuova formulazione dell'articolo in parola dispone che l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale quando: • riscontra che almeno il 10% (in precedenza il 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa; • quando, a prescindere dal settore di intervento, riscontri gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro. L'<u>art. 14 D.Lgs. 81/2008</u> in argomento, già modificato nella versione iniziale del Decreto Legge, è stato integrato in sede di conversione al fine di contemplare anche i lavoratori autonomi occasionali ex art. 2222 c.c. tra i lavoratori presenti sul luogo di lavoro senza il rispetto delle condizioni richieste. È ora previsto, infatti, che il committente trasmetta una comunicazione preventiva all'Ispettorato Territoriale del Lavoro all'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali. La nuova disposizione rinvia <i>tout court</i> alla comunicazione prevista per i lavoratori intermittenti (<u>art. 15, c. 3, D.Lgs. 81/2015</u>) a mezzo SMS o posta elettronica, ma possiamo supporre che in una prossima circolare l'INL fornirà ulteriori dettagli sul nuovo obbligo la cui violazione comporta la sanzione amministrativa da € 500 a €

	2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione e non prevede la procedura di diffida (<u>art. 13 D.Lgs. 124/2004</u>). Giova sottolineare che il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni e che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro. Per l'intera durata del periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 2.500 a € 6.400 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare. Tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente è, inoltre, previsto quello di individuare uno o più preposti all'attività di vigilanza e i contratti o gli accordi collettivi di lavoro potranno stabilire l'emolumento ad essi spettante. Tali soggetti non possono subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività. In modifica dell'<u>art. 26 D.Lgs. 81/2008</u>, viene altresì precisato che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto, con riferimento agli obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione.
--	---