



Spett.^{le}
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 1 del 17 gennaio 2022

OGGETTO: Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio) - Disposizioni emergenziali prevenzione sanitaria – Verifica Green pass - Smart working emergenziale – Ammortizzatori sociali - Inail mod. OT23 – Nomina R.L.S. - Comunicazioni lavoratori somministrati.

Disposizioni emergenziali prevenzione sanitaria: green pass rafforzato

In conseguenza dell'entrata in vigore del D.L. n. 1 del 2022, dal 15 febbraio 2022 tutti i lavoratori che abbiano compiuto 50 anni di età al 15 febbraio o che li compiranno entro il prossimo 15 giugno 2022 e soggetti all'obbligo vaccinale, per accedere al luogo di lavoro sono tenuti a esibire il green pass rafforzato, che sarà rilasciato esclusivamente a seguito di vaccinazione (ciclo primario e dose booster) o avvenuta guarigione.

Pertanto tutti i datori di lavoro saranno tenuti alla verifica del possesso del green pass rafforzato, attraverso l'app "Verifica C-19", secondo le medesime modalità già previste per le verifiche disposte originariamente fino al 31 dicembre 2021 (rif. nostra e-mail informativa del 12.10.2021).

Nel caso in cui i lavoratori (a prescindere dall'età), benché soggetti all'obbligo vaccinale, comunicassero di essere sprovvisti di green pass, questi non potranno essere ammessi ai luoghi di lavoro e saranno considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari, con la sospensione di ogni trattamento retributivo e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino alla presentazione del green pass e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

Come per le precedenti disposizioni, ma ora esteso a tutte le aziende a prescindere dal numero dei lavoratori impiegati, è possibile l'assunzione di lavoratori in sostituzione di personale sprovvisto di green pass, qualora questi restassero assenti per oltre 5 giorni; questi contratti potranno essere avviati per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del 31 marzo 2022.

Nulla cambia per l'apparato sanzionatorio in caso di accesso nei luoghi di lavoro da parte di soggetti sprovvisti di green pass.

Richiamo normativo - Verifica green-pass:

Il D.L. n°221/2021 ha prorogato lo stato di emergenza fino al prossimo 31 marzo 2022, quindi per ulteriori tre mesi sarà necessaria la verifica del possesso del green pass da parte dei lavoratori per accedere ai luoghi di lavoro ogni disposizione in merito alle modalità dei controlli e alle conseguenze sanzionatorie, sono confermate (per le specifiche rimandiamo alla nostra già ricordata e-mail informativa del 12.10.2021)

Ricordiamo che è necessario comunque controllare il green pass dei lavoratori, anche se questi ne hanno chiesto la consegna all'azienda, infatti il Dpcm del 17 dicembre 2021 specifica: «il datore di lavoro effettua la verifica sulla perdurante validità della certificazione del lavoratore effettivamente in servizio». La frequenza delle verifiche, che possono essere effettuata tramite l'app Verifica C-19, non viene specificata pertanto, ragionevolmente, valgono le medesime regole valide per i controlli a campione.

La nuova disposizione da una parte recepisce le osservazioni del Garante della privacy, dall'altra è conseguenza della possibilità di revoca del green pass in caso di positività del titolare, o altre occorrenze che ne determinassero l'invalidità.

Viene poi ribadito che i soggetti preposti alla verifica del green pass devono essere formalmente incaricati ed autorizzati dal titolare del trattamento dei dati, e formati specificatamente sulle procedure.

Smart working emergenziale:

È stata confermata fino al 31 marzo 2022 la possibilità di ricorrere allo smart working avvalendosi della procedura semplificata fin qui applicata (senza redazione dell'accordo individuale, con comunicazione massiva al Ministero del Lavoro e con protocollo della sicurezza predisposto da INAIL) - in data 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto un nuovo protocollo che regola le modalità di svolgimento del lavoro agile, che troverete qui allegato e che potrebbe essere d'aiuto nella redazione di un eventuale regolamento aziendale in detta materia, per cui garantiamo la necessaria assistenza.

Ammortizzatori sociali

Cassa Integrazione Ordinaria (CIG):

Dal 1° gennaio 2022, nelle ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, i destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, saranno anche i lavoratori a domicilio e ogni tipologia di apprendisti (non solo quelli professionalizzanti). È inoltre modificato il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di ciascun addetto presso l'unità produttiva beneficiaria di cassa integrazione, che da 90 giorni si riduce a 30 giorni.

Le nuove norme intervengono poi sulle modalità di computo dei lavoratori: per l'accesso ai trattamenti di integrazione è richiesto che l'impresa abbia alle proprie dipendenze mediamente più di 15 dipendenti, da calcolarsi in riferimento al semestre precedente alla data di presentazione della domanda. Nel computo di tale quota minima di dipendenti saranno ora inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti oltre, come d'ordinario, ai lavoratori subordinati.

In caso di ricorso ai trattamenti di integrazione salariale è previsto a carico delle imprese un contributo addizionale obbligatorio - la misura di tale contributo è stabilita in relazione all'utilizzo dei trattamenti: maggiore è l'intensità di utilizzo maggiore sarà la percentuale del contributo addizionale che dovrà versare l'azienda.

Il contributo, calcolato sulle retribuzioni che sarebbero spettate ai lavoratori se non fosse intervenuta né sospensione né riduzione di lavoro, è così quantificato:

- al 9% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
- al 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Vengono modificate poi le modalità di quantificazione della misura del trattamento di integrazione salariale spettante ai lavoratori ammessi al beneficio, infatti dal 1° gennaio 2022 è eliminato il c.d.

“tetto basso” della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione, invece, di un unico tetto della prestazione pari a quello maggiore.

Detto importo è calcolato e rivalutato annualmente dall’INPS secondo gli indici ISTAT e prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori - per l’anno 2021 è stato quantificato in € 1.199,72.

Fondo di Integrazione Salariale (FIS):

Dal 1° gennaio 2022 il campo di applicazione del Fondo d’Integrazione Salariale si estende ai datori di lavoro con almeno un dipendente che per settori, tipologie e classi dimensionali non rientrano nel campo CIGO e non aderiscono a Fondi solidarietà bilaterale.

L’Assegno di integrazione salariale sarà riconosciuto per i seguenti periodi:

- massimo per 13 settimane in un biennio mobile (datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti);
- massimo per 26 settimane in un biennio mobile (datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti).

Le aliquote di finanziamento saranno le seguenti:

- 0,50% fino a cinque dipendenti;
- 0,80% oltre cinque dipendenti.

Dal 1° gennaio 2025 l’aliquota si ridurrà del 40% per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e non abbiano presentato domanda per l’Assegno per almeno 24 mesi dal termine del periodo di fruizione.

Il contributo addizionale è pari al 4% della retribuzione persa.

È previsto un periodo transitorio che va dal periodo di paga gennaio 2022 fino al periodo di paga dicembre 2022 con applicazione di un’aliquota di finanziamento ridotta:

di 0,35 punti fino a cinque dipendenti;

di 0,25 punti oltre cinque e fino a quindici dipendenti;

di 0,11 punti oltre quindici dipendenti;

di 0,56 punti per imprese commerciali, logistica, agenzie viaggi e operatori turistici che abbiano occupato mediamente oltre cinquanta dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda.

Fondi di solidarietà bilaterali e DURC:

Per effetto della modifica intervenuta all’art. 26 D.Lgs. 148/2015 i Fondi di solidarietà bilaterale devono essere obbligatoriamente istituiti nei settori finora esclusi dal campo di applicazione dell’integrazione salariale (art. 10 D.Lgs. 148/2015).

A ciò si aggiunge che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali dovranno sottoscrivere accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di fondi aventi la finalità di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le causali previste per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie includendo anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. Per i Fondi esistenti è previsto l’obbligo di adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In mancanza della costituzione dei nuovi Fondi o dell’adeguamento dei Fondi esistenti, i datori di lavoro del relativo settore saranno assoggettati alle regole ed alla contribuzione del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) previsto dall’art. 29 D.Lgs. 148/2015 dal 1° gennaio 2023, con il trasferimento dei contributi già versati o comunque dovuti.

I fondi solidarietà alternativi (art. 27 D.Lgs. 148/2015) sono anch’essi interessati dall’inclusione dei datori di lavoro con almeno un dipendente e dal passaggio al FIS da gennaio 2023.

Tra le novità di maggior impatto è inoltre previsto che dal 1° gennaio 2022 la regolarità dei versamenti dell’aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà (artt. 26, 27 e 40 D.Lgs.

148/2015) sarà condizione per il rilascio del **DURC**, assume pertanto carattere di obbligatorietà la predetta contribuzione.

Modello OT23 INAIL – Domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione

Il modello OT23 riguarda lo sconto dei premi assicurativi per interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, adottati dalle imprese assicurate nel 2021 in aggiunta a quelli previsti dalla normativa vigente in materia. La domanda di riduzione può essere richiesta a prescindere dall'anzianità dell'attività lavorativa e deve essere inoltrata telematicamente, attraverso la sezione Servizi Online presente sul sito www.inail.it, entro il **28 febbraio 2022**.

L'istanza dovrà contenere il dettaglio degli interventi realizzati e per ciascuno di essi dovrà essere allegata, a pena di inammissibilità, la documentazione certificante l'avvenuto intervento.

A ogni intervento verrà attribuito un punteggio e per poter accedere alla riduzione del tasso occorrerà aver realizzato un punteggio complessivo pari almeno a 100.

Nel modulo di domanda l'azienda dichiara inoltre di essere consapevole che il riconoscimento della riduzione è subordinato all'accertamento degli obblighi contributivi e assicurativi, all'osservanza delle norme di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro e all'attuazione di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e d'igiene dei luoghi di lavoro.

In caso di accoglimento, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'otto per cento nei primi due anni dalla data d'inizio attività della PAT; per gli anni successivi la percentuale di riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della medesima PAT. Per valutare l'idoneità e l'opportunità per la vostra azienda di ottenere lo sconto, dovrete confrontarvi con i vostri consulenti alla sicurezza o tecnici incaricati. Lo Studio è a disposizione per l'invio della documentazione tramite i servizi telematici INAIL; a tal scopo dovrete consegnare la documentazione necessaria entro il prossimo **14 febbraio 2022**.

INAIL – comunicazione RLS

Se non gestito direttamente dall'azienda o se non delegato ad altro professionista (consulente per la sicurezza), vi ricordiamo di comunicarci il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in caso di nuova nomina, al fine dell'adempimento degli obblighi comunicativi previsti dall'art. 18 c.1 del D.Lgs n°81/2008, tramite denuncia telematica all'INAIL.

Lavoratori somministrati: adempimenti in scadenza al 31 gennaio 2022

Ricordiamo che, come ogni anno, entro il 31 gennaio, ai sensi dell'art 36, c. 3 del D.Lgs n. 81/2015, le aziende che ricorrono a lavoratori somministrati hanno l'obbligo di comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali (RSU o RSA) o, in loro mancanza, alle rappresentanze sindacali territoriali, i seguenti dati consuntivi: numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati

La dichiarazione dovrà essere inviata per raccomandata o PEC alle rappresentanze sindacali territoriali.

Per la Provincia di **Como** sono le seguenti:

CGIL-Camera del Lavoro

via Italia Libera n. 23

22100 - Como

filcamsdil.como@pecgil.it *

CISL dei Laghi

via Brambilla n. 24

22100 - Como

cisilplaghi@pec.it

CST – UIL del Lario

via Torriani n. 27

22100 - Como

uilmlario@pec.it

* per i settori diversi dal Terziario e dal Commercio è necessario verificare la PEC corrispondente, per il settore Tessile, Chimica e Plastica l'indirizzo di riferimento è filctemcgil.com@pecgil.it, mentre per il settore Legno dovrete utilizzare: filleacgil.com@pecgil.it

Per la Provincia di **Monza-Brianza** sono le seguenti:

CGIL-Camera del Lavoro	CISL Monza-Brianza-Lecco	CST – UIL Monza e Brianza
via Premuda n. 17	via Dante n. 17/A	via R. Ardigò n. 15
20900 - Monza	20900 - Monza	20900 - Monza
cgil.monzabrianza@pecgil.it	cisl.monzalecco@pec.it	csqbrianza@pecert.uil.it

Vi preghiamo di verificare sui siti internet delle Organizzazioni sindacali i referenti territoriali al di fuori della Provincia di Como e Monza e Brianza.

Ricordiamo inoltre che, in caso di mancato o non corretto assolvimento di questi adempimenti, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da €250,00 a €1.250,00 euro.

Vi ricordiamo di trasmetterci sempre copia del contratto di somministrazione per le annotazioni obbligatorie sul Libro Unico del Lavoro (LUL).

Grati per la collaborazione, porgiamo distinti saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati