

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 30 maggio 2022**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 08/2022**

## **LA FINE DELLO STATO DI EMERGENZA E LA CONFERMA DELLA VIGENZA DEI PROTOCOLLI COVID-19**

Nonostante la cessazione dello stato di emergenza a partire dallo scorso 1° aprile 2022, con il Decreto Legge n. 24/2022 è stato comunque previsto il mantenimento della necessaria capacità operativa e di pronta reazione delle strutture della Protezione Civile durante la fase di progressivo rientro nell'ordinario, con la possibilità di adottare, entro il termine del 31 dicembre 2022, una o più ordinanze contenenti misure derogatorie negli ambiti organizzativo, operativo e logistico.

Al Ministro della Salute, fino al 31 dicembre 2022, è stata riconosciuta la possibilità, mediante propria ordinanza (di concerto con i Ministri competenti in materia):

- dell'adozione e dell'aggiornamento di linee guida e protocolli per garantire lo svolgimento in sicurezza dei servizi e delle attività economiche, produttive e sociali;
- dell'introduzione di limitazioni agli spostamenti da e per l'estero, nonché dell'imposizione di misure sanitarie in dipendenza degli stessi spostamenti.

Si segnala la proroga **fino al 30 giugno 2022**:

- delle previsioni relative alla **sorveglianza sanitaria eccezionale** assicurata dai datori ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

Nel DL n. 24/2022 non è stato esplicitamente previsto il perdurare della vigenza dei **Protocolli COVID-19** successivamente alla cessazione dello stato di emergenza; tuttavia si è ritenuto che la conferma della loro obbligatorietà fosse desumibile dal sistema normativo vigente.

In particolare, si sottolinea che:

- i Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche, produttive e sociali, sono stati richiamati quale modalità di adempimento dell'obbligo ex art. 2087 c.c. da parte dei datori di lavoro, ai fini della tutela contro il rischio di contagio;
- il DL n. 24/2022, come già evidenziato, ha previsto che il Ministro della Salute possa adottare ed aggiornare linee guida e protocolli per lo svolgimento dell'attività lavorativa in sicurezza.

Lo scorso 4 maggio 2022, il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute, il Ministero dello Sviluppo Economico, l'INAIL ed i rappresentanti delle parti sociali hanno confermato che, indipendentemente dalla cessazione dello stato d'emergenza, è da ritenersi **operante il Protocollo 6 aprile 2021** contenente le **misure di contrasto alla diffusione del virus nei luoghi di lavoro** (quali ad esempio l'utilizzo di mascherine e di dispositivi di protezione individuale), assumendosi l'impegno a garantirne l'applicazione. Si è convenuto, pertanto, di proseguire nella funzione di prevenzione volta al contenimento della diffusione dei contagi nei luoghi di lavoro.

### **MASCHERINE E GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO**

Fermo restando **l'utilizzo obbligatorio** delle mascherine per i lavoratori delle **strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali**, nonché per chi svolge la propria attività lavorativa nelle situazioni in cui l'accesso è permesso solo con la mascherina FFP2 (mezzi di trasporto, cinema, teatri, sale da concerto, palazzetti dello sport, etc.), l'Ordinanza ministeriale non ha espressamente stabilito **alcun obbligo nei**

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**confronti di tutti gli altri lavoratori**, salva la validità della **raccomandazione** generale di indossare la mascherina nei luoghi al chiuso pubblici o aperti al pubblico.

**NB:** Comunque, nei luoghi di lavoro continuano a trovare applicazione le disposizioni del Protocollo nazionale 6 aprile 2021, contenente le misure di contrasto e di contenimento della diffusione del virus COVID-19 nei luoghi di lavoro, che consiglia l'utilizzo dei **dispositivi di protezione individuale in tutte le ipotesi di condivisione degli ambienti di lavoro** (al chiuso o all'aperto).

A tale proposito, a breve è previsto un incontro delle parti sociali per l'aggiornamento delle regole, con la possibilità che l'obbligo dell'impiego delle mascherine sia prorogato almeno in alcuni contesti, dove risulti impossibile assicurare le distanze interpersonali.

Va sottolineato in ogni caso che, nell'esercizio del potere organizzativo, allo scopo di garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, al datore di lavoro è consentito regolamentare l'utilizzo delle mascherine mediante specifiche direttive.

In materia di green pass si ricorda che, ai sensi del DL n. 24/2022, a partire dal 1° maggio 2022 il possesso e l'esibizione dello stesso non costituisce più requisito per poter accedere ai luoghi di lavoro (pertanto, non viene richiesto neppure il tampone).

Un nuovo confronto tra le parti è stato previsto entro il prossimo 30 giugno, ai fini della verifica dell'opportunità di apportare al testo del Protocollo eventuali aggiornamenti legati all'evoluzione della situazione epidemiologica.

## **DECRETO AIUTI: IN ARRIVO 200 EURO PER LAVORATORI E PENSIONATI CON REDDITI MEDIO-BASSI**

Il Decreto Legge 17 maggio 2022, n. 50 (c.d. Decreto Aiuti) introduce, quale misura a sostegno dei consumatori, una indennità una tantum di 200 euro da riconoscere, a cura dei datori di lavoro, ai lavoratori dipendenti, con la retribuzione erogata nel mese di luglio 2022.

Condizioni per l'accesso alla suddetta misura sono la non titolarità di trattamenti pensionistici e di reddito di cittadinanza e l'aver beneficiato, nel primo quadrimestre 2022, almeno per un mese, della riduzione di 0,8 punti percentuali dell'aliquota contributiva IVS (riduzione spettante in presenza di imponibile previdenziale mensile non superiore a 2.692,00 euro) stabilita dalla Legge di Bilancio 2022. Il credito maturato dal datore di lavoro per effetto dell'erogazione dell'indennità una tantum sarà compensato attraverso la denuncia UniEmens secondo le indicazioni che saranno fornite in seguito dall'INPS.

L'indennità una tantum non costituisce reddito né ai fini fiscali né previdenziali pertanto si tratta di un importo che aumenta direttamente il netto in busta paga.

L'indennità verrà riconosciuta direttamente dall'Inps previa apposita domanda per le seguenti categorie:

- lavoratori domestici;
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con reddito inferiore ai 35.000 euro per l'anno 2021;
- lavoratori stagionali a tempo determinato e intermittenti che nel 2021 abbiano svolto prestazione per almeno 50 giornate e con reddito inferiore ai 35.000 euro per il medesimo anno;
- lavoratori autonomi occasionali;
- incaricati vendite a domicilio con redditi inferiori a 5.000 euro.

L'Inps erogherà automaticamente l'indennità:

- ai titolari di trattamenti pensionistici con reddito inferiore ai 35.000 euro per il 2021;
- ai percettori di NASPI e disoccupazione agricola;
- ai nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza.

## **NUOVE CAUSALI DI ACCESSO ALLA CIGO A SEGUITO DELLA CRISI INTERNAZIONALE IN UCRAINA**

Come noto, con il Decreto n. 95442 del 15 aprile 2016 il Ministero del lavoro ha definito i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni ordinaria e le fattispecie che integrano le causali che consentono il ricorso al predetto trattamento di integrazione salariale. Tra le causali già previste dal DM n. 95442/2016 sono da annoverare:

- all'art. 3, la "mancanza di lavoro e commesse ..." intesa quale sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini nonchè la "..... crisi di mercato" intesa quale

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per mancanza di lavoro o di commesse derivante dall'andamento del mercato o del settore merceologico a cui appartiene l'impresa;

- all'art. 5, la "mancanza di materie prime o componenti" intesa quale sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione non imputabile all'impresa.

A seguito delle difficoltà economiche derivate alle imprese dalla contrazione delle attività produttive, in particolar modo di quelle legate all'approvvigionamento di energia e materie prime importate dai territori colpiti dal conflitto russo/ucraino, il Ministero del Lavoro, con Decreto n. 67 del 31 marzo 2022, pubblicato il 27 aprile 2022 sul proprio sito istituzionale nella sezione Pubblicità legale, ha provveduto a modificare ed integrare il DM n. 95442/2016 recante "*Definizione dei criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione ordinaria. Esame delle domande e disciplina delle singole fattispecie che integrano le causali di intervento della CIGO*" con particolare riferimento ai casi di "mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato" e di "mancanza di materie prime o componenti".

## 1. CRISI DI MERCATO

Con il Decreto n. 67/2022 viene introdotto il nuovo comma 3-bis all'articolo 3 del DM n. 95442/2016, il quale prevede che:

- in considerazione della grave crisi internazionale in atto in Ucraina;
- per l'anno 2022;

integra la fattispecie di "crisi di mercato" la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante "anche dall'impossibilità di concludere accordi o scambi determinata dalle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina".

## 2. MANCANZA DI MATERIE PRIME E COMPONENTI

Con il Decreto n. 67/2022 viene introdotto il nuovo comma 3-bis all'articolo 5 del DM n. 95442/2016 il quale prevede che la fattispecie "mancanza di materie prime o componenti" sussiste:

"anche quando sia riconducibile a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per la produzione".

NB In tal caso la relazione tecnica che obbligatoriamente deve essere allegata alla richiesta di trattamento di CIGO deve documentare *"le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse"*.

## SMART WORKING SEMPLIFICATO E LAVORATORI FRAGILI: NUOVE PROROGHE

La legge di conversione del decreto Riaperture (D.L. n. 24/2022) ha previsto, tra le altre cose, alcune proroghe a normative emergenziali riguardanti i lavoratori fragili e l'utilizzo dello smart working.

In particolare, vengono previste le seguenti proroghe:

- 1) fino al 30 giugno 2022: il regime di tutela per i **lavoratori fragili** (diritto allo smart working ovvero, qualora non fosse possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, equiparazione dell'assenza del lavoratore al ricovero ospedaliero).
- 2) fino al 31 agosto 2022: la **modalità semplificata di attivazione dello smart working** per i lavoratori del settore privato; la disposizione riguarda esclusivamente i datori di lavoro del settore privato e prevede l'attivazione del lavoro da remoto:
  - senza un preventivo accordo individuale tra le parti;
  - utilizzando la comunicazione semplificata attraverso la procedura telematica prevista su [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it);
  - utilizzando il documento messo a disposizione dall'INAIL per assolvere agli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

In particolare, per quanto riguarda le modalità comunicative di avvio del lavoro agile, il Ministero del Lavoro ha chiarito che con la procedura semplificata, effettuabile esclusivamente con l'applicativo informatico, il datore di lavoro può comunicare l'avvio dello smart working anche per più lavoratori (comunicazione "massiva") senza essere obbligato ad allegare alcun accordo con il singolo lavoratore. Alla procedura telematica dovrà essere incluso esclusivamente il file Excel contenente i dati obbligatori richiesti.

Questi i dati obbligatori da comunicare:

- Codice Fiscale del datore di lavoro;
- dati anagrafici del lavoratore (cognome, nome, codice fiscale, comune e data di nascita);
- dati del rapporto di lavoro: Posizione assicurativa territoriale INAIL (PAT) e Voce di tariffa INAIL associata al rapporto di lavoro;
- periodo del lavoro agile: data di inizio e data di fine di validità dell'accordo. Non è, altresì, necessario indicare le singole giornate di smart-working qualora la prestazione da remoto non venga svolta per l'intero periodo indicato.

Tra i dati da inserire obbligatoriamente è presente anche la data di fine validità dell'accordo. In caso di proroga del periodo di lavoro agile, è possibile utilizzare lo stesso file Excel precedentemente comunicato, inserendo o modificando la data di fine validità dell'accordo.

### **3) fino al 30 giugno 2022: il diritto allo smart working per i genitori con figli disabili.**

In particolare, la disposizione prevede la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave, riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.

Questo diritto è subordinato a due evidenze:

- che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
- che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**