



Ai gentili Clienti

Loro sedi

SMART WORKING: LE REGOLE CHE SI APPLICHERANNO DOPO IL 31 MARZO

Il 31 marzo terminerà definitivamente lo stato di emergenza nazionale e con esso buona parte delle norme che sono state disposte dal legislatore per semplificare alcune procedure e permettere alle aziende ed ai lavoratori di continuare l'attività in sicurezza.

Tra queste norme è presente anche la procedura semplificata per l'attivazione dello smart working che prevede, tra le altre cose, l'avvio del lavoro da remoto senza un previo accordo individuale tra le parti (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020).

Dal 1° aprile il datore di lavoro, al fine di attivare lo smart working, dovrà predisporre un accordo individuale che vada a definire le modalità di effettuazione della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali in modalità "agile".

AMMORTIZZATORI SOCIALI ORDINARI 2022: COME GESTIRLI

Al fine di una corretta gestione degli ammortizzatori sociali ordinari utilizzabili durante l'anno 2022 si ricordano le seguenti indicazioni:

▪ Procedura sindacale

Per poter richiedere l'intervento delle integrazioni salariali, occorre infatti inviare una comunicazione preventiva alle rappresentanze interne dei sindacati (RSA/RSU), ove esistenti, ed alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, indicando le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati. Su richiesta di una delle parti, ne seguirà l'esame congiunto;

La comunicazione dovrà essere inviata con 25 giorni di anticipo dalla data della sospensione dell'attività lavorativa, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti. La comunicazione preventiva, in sostanza, priva della possibilità di richiedere trattamenti da una data già trascorsa, non potendo di fatto retrocedere con le richieste di sospensione;

Nel caso di risposta da parte delle singole sigle sindacali, vige l'obbligo di esperire l'esame sindacale congiunto che dovrà necessariamente portare ad un verbale di accordo (o di mancato accordo, nel caso di impossibilità di condivisione delle modalità di sospensione).

Viene in aggiunta richiesta la predisposizione di un'apposita relazione tecnica prevista dall'art. 2 del D.M. n. 95442/2016, che differisce a seconda della sotto-causale invocata.

Alle aziende che risultano quindi interessate all'attivazione/prosecuzione dell'ammortizzatore sociale ordinario, anche alla luce dei termini ristretti per la predisposizione degli adempimenti necessari nonché in



Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Consulenti del Lavoro

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**
Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it



base alla necessità di dover porre in essere adempimenti preventivi, si richiede cortesemente di contattare al più presto il proprio referente di Studio al fine di coordinarsi con gli adempimenti richiesti. Si precisa fin da ora che in caso di mancato contatto diretto, l'attività si intenderà regolarmente ripresa e non si darà luogo ad alcuna istanza di proroga "automatica" dell'ammortizzatore in corso.

▪ Conteggio delle settimane disponibili

Salvo prossime diverse indicazioni di prassi, si ricorda che, in virtù del ritorno alle integrazioni salariali ordinarie, per tutti gli ammortizzatori sociali i periodi disponibili da intendersi come periodo di effettivo utilizzo; da tale considerazione si evince il fatto che, se il datore di lavoro, al termine del periodo richiesto non avesse fruito in concreto di tutte le settimane richieste, avrà teoricamente la possibilità di ripresentare una nuova domanda per i giorni non concretamente fruiti con la prima istanza. In merito alla modalità di computo delle giornate/settimane effettivamente utilizzate, si precisa che l'INPS considera regolarmente fruita una giornata anche in presenza di una sola ora di sospensione accordata ad un singolo lavoratore, a prescindere dal fatto che per altri lavoratori la sospensione non sia stata disposta. Il contatore delle settimane/giorni disponibili, infatti, è parametrato sull'azienda e non sui singoli lavoratori. In merito alla definizione di "settimana/giornata fruita", occorre rifarsi al concetto ben esplicitato nella circolare INPS n. 58 del 20 Aprile 2009: è sufficiente, quindi, un solo dipendente per cui viene richiesta anche una sola ora di integrazione salariale per considerare fruita l'intera giornata ai fini della durata massima.

Da tali considerazioni, pur partendo dall'ovvia considerazione che impone di utilizzare l'ammortizzatore sociale in base alle esigenze effettive di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, nel caso si voglia massimizzare la durata dello strumento, si evince il consiglio di attivare l'ammortizzatore sociale quando si manifesta l'esigenza di utilizzarlo con tutti i lavoratori e di accorpare il più possibile la sospensione/riduzione in singole giornate.

Si richiede cortesemente alle aziende clienti di tenere monitorata quotidianamente la PEC aziendale e di inoltrare prontamente eventuali comunicazioni inviate dall'INPS riguardanti gli ammortizzatori sociali, in quanto l'Istituto utilizza, abitualmente e quasi in via esclusiva, il canale della posta certificata per inviare importanti comunicazioni e/o richieste relative alle istanze dei vari ammortizzatori sociali attivati per fronteggiare l'emergenza COVID-19. Tali comunicazioni e/o richieste, se non evase per tempo, potrebbero portare a conseguenze molto importanti, tra cui anche il possibile rifiuto definitivo della domanda.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI (GMO) DURANTE LA CIG

Seppur il divieto di licenziamento per motivi economici (Giustificato Motivo Oggettivo – GMO) risulti terminato alla data del 31 Dicembre 2021, si ricorda che durante l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale non è consentito procedere a licenziamenti di questa natura, sia individuali che collettivi (non sussistono, invece, vincoli per eventuali procedure di licenziamento disciplinare)



Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**
Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it



AMMORTIZZATORI SOCIALI ORDINARI 2022 PER IL SETTORE ARTIGIANO: PRIME INDICAZIONI DAL FONDO FSBA

Il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato (FSBA), con comunicato del 28 Febbraio 2022, ha reso noto che, in attesa dell'adeguamento del regolamento del Fondo ai contenuti della Legge di Bilancio 2022 in tema di ammortizzatori sociali, a breve sarà possibile presentare, e di conseguenza gestire, le domande di prestazione in base al regolamento FSBA del 30 Aprile 2019. Tale riapertura delle procedure per la richiesta delle prestazioni di ammortizzatore sociale, garantite dal Fondo secondo la previgente normativa e il regolamento 30 Aprile 2019, con decorrenza dal 1° Gennaio 2022, sarà operativa fino alla metà dell'anno. In merito alla durata degli ammortizzatori sociali attivabili il fondo ha chiarito che saranno disponibili n. 13 settimane, pari a 65 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a 78 su 6 giorni/settimana e a 91 su 7 giorni/settimana. Tali periodi devono intendersi conteggiati nel biennio mobile in capo all'azienda. Il biennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 1° Gennaio 2022. Ogni giornata che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero applicato equivale a una giornata di sospensione. Non appena sarà possibile, in concreto, inviare le domande all'interno del portale del Fondo lo Studio fornirà alle aziende artigiane clienti apposita conferma circa l'attivazione dell'ammortizzatore sociale richiesto.

OBBLIGHI FORMATIVI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Considerato che l'articolo 13, D.L. 146/2021, ha introdotto importanti modifiche all'articolo 37, D.lgs. 81/2008, che disciplina gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro, con la circolare n. 1/2022 l'INL ha fornito le prime indicazioni sulle novità che, in materia di formazione, interessano datori di lavoro, dirigenti e preposti, rimandando a successiva nota quelle in relazione alle ulteriori novità introdotte dal D.L. 146/2021.

Soggetti destinatari degli obblighi formativi

Una prima novità prevede che il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevano un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La disposizione individua anzitutto, quale nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi, il datore di lavoro. Alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano è demandato il compito di adottare, entro il 30 giugno 2022, un accordo nel quale provveda all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi in materia di formazione. Come già chiarito, gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti saranno declinati dal nuovo accordo da adottarsi entro il 30 giugno 2022, perciò i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), non potranno costituire elementi utili ai fini dell'adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.lgs. 758/1994.

Obbligo di addestramento



Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI, 88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**
Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it



Altra novità introdotta riguarda gli obblighi di addestramento, che già doveva avvenire a mezzo di persona esperta e sul luogo di lavoro, ma rispetto al quale ora è precisato che consiste nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, nonché nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

Sono, quindi, stati definiti i contenuti obbligatori dell'attività di addestramento, che trovano immediata applicazione, anche per quanto concerne il loro tracciamento in un "*apposito registro informatizzato*" che riguarda le attività svolte dal 21 dicembre 2021.

Ne consegue che la violazione degli obblighi di addestramento si realizza anche qualora venga accertata l'assenza della "*prova pratica*" e/o dell'"*esercitazione applicata*" richieste dalla nuova disciplina, mentre non rileva, ai fini sanzionatori, il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato, elemento comunque utile per le procedure accertative e rispetto al quale sarà possibile l'emanazione di una disposizione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Dafe STP S.r.l.



Consulenti del Lavoro

Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI,88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**
Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it