



Ai gentili Clienti

Loro sedi

NEWS LAVORO GIUGNO 2022

1-CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO RIAPERTURE

È stata pubblicata nella G.U. n. 119 del 23 maggio 2022 la L. 52/2022, di conversione del D.L. 24/2022 (Decreto Riapertura). Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e amministrazione del personale.

Art. 3 Ingressi nel territorio nazionale e protocolli Covid

In conseguenza della cessazione dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 e in relazione all'andamento epidemiologico, il Ministro della salute, nel rispetto dei principi di adeguatezza e di proporzionalità, con propria ordinanza potrà:

- a) adottare e aggiornare linee guida e protocolli volti a regolare lo svolgimento in sicurezza dei servizi e delle attività economiche, produttive e sociali;
- b) introdurre limitazioni agli spostamenti da e per l'estero, nonché imporre misure sanitarie in dipendenza dei medesimi spostamenti.

Art. 5 Obbligo mascherine

Viene prorogato fino al 15 giugno 2022 l'obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 nei seguenti casi:

- a) accesso ai seguenti mezzi di trasporto e per il loro utilizzo:
 - aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone;
 - navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale;
 - treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità;
- b) spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi che si svolgono al chiuso;
- c) i lavoratori, gli utenti e i visitatori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza, le residenze sanitarie assistenziali, gli *hospice*, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti.

Per i lavoratori di cui alla lettera c) le mascherine chirurgiche sono considerate DPI, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, fino al 15 giugno 2022.



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



Art.10 Proroga dei termini correlati alla pandemia di COVID-19

Lavoratori fragili

Esclusivamente per i soggetti fragili affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022 (patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità), viene prorogata fino al 30 giugno 2022 la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 7-*bis*, D.L. 18/2020, in base alla quale, nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero e non è computato ai fini del periodo di comportamento ed è, inoltre, previsto, per i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'Inps, a esclusione dei datori di lavoro domestico, il diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps. Per i soggetti fragili di cui all'articolo 26, comma 2-*bis*, D.L. 18/2020 (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori disabili con connotazione di gravità ai sensi della L. 104/1992), sia dipendenti pubblici che privati, viene inoltre prorogato, fino al 30 giugno 2022, il diritto allo *smart working*.

Smart working semplificato

Viene prorogato al 31 agosto 2022 il regime semplificato per lo *smart working* nelle aziende private, che consente di attivare tale modalità di lavoro senza accordo individuale e con una comunicazione massiva dei lavoratori coinvolti, nonché con informativa sulla sicurezza in via telematica anche a mezzo del documento reso disponibile dall'Inail.

Art. 8 Obbligo vaccinale

Fino al 31 dicembre 2022, al fine di tutelare la salute pubblica, vige l'obbligo vaccinale, che rappresenta condizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa per i professionisti sanitari e per i lavoratori del settore sanitario e socio-sanitario e assistenziale, nonché per i soggetti che svolgono la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.

Inoltre, l'obbligo di vaccinazione sussiste, fino al 15 giugno 2022, per insegnanti e personale scolastico, forze dell'ordine e in generale tutti i cittadini di età superiore ai 50 anni (l'adempimento, tuttavia, non costituisce condizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ferma restando la sanzione amministrativa pari a 100 euro).

Sorveglianza sanitaria eccezionale

Sono confermate fino al 31 luglio 2022 le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei dipendenti maggiormente esposti al rischio di contagio di cui all'articolo 83, commi 1-3, D.L. 34/2020.

Art. 10 Proroga dei termini correlati alla pandemia di COVID-19

Genitori di figli disabili o con bisogni educativi speciali



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



Continuano ad applicarsi fino al 30 giugno 2022 le disposizioni di cui all'articolo 5-ter, D.L. 1/2022, che prevedono che i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017.

Genitori di figli *under 14*

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, fino al 31 luglio 2022, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Lavoratori più esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2

Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto fino al 31 luglio 2022, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Sorveglianza sanitaria eccezionale

Sono confermate fino al 31 luglio 2022 le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei dipendenti maggiormente esposti al rischio di contagio di cui all'articolo 83, commi 1-3, D.L. 34/2020.

Genitori di figli disabili o con bisogni educativi speciali

Continuano ad applicarsi fino al 30 giugno 2022 le disposizioni di cui all'articolo 5-ter, D.L. 1/2022, che prevedono che i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche



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



in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017.

Genitori di figli *under 14*

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, fino al 31 luglio 2022, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Lavoratori più esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2

Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto fino al 31 luglio 2022, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

2- CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. UCRAINA-BIS

È stato convertito, con modificazioni, in L. 51/2022, in vigore dal 21 maggio 2022, il D.L. 21/2022, c.d. Ucraina-bis, recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina. Il D.L. 38/2022 (misure urgenti in materia di accise e Iva sui carburanti) è stato abrogato, ma restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla sua base. Di seguito si riporta una sintesi delle principali disposizioni di interesse.

Art. 2 Bonus carburante ai dipendenti

Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti (prima vi era la specifica "a titolo gratuito") dai datori di lavoro privati (prima da "aziende private") ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir.

Art. 11 Disposizioni in materia di integrazione salariale



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



Mediante modifica dell'articolo 44, D.Lgs. 148/2015, viene previsto che, nell'anno 2022, ai datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, sia riconosciuto un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2022. Inoltre, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato I, D.L. 21/2022, rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 (Fis e Fondi di solidarietà), D.Lgs. 148/2015, che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, sia riconosciuto un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2022.

Infine, si esonerano i datori di lavoro di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato A, D.L. 21/2022 (appartenenti ai macrosettori di siderurgia, legno, ceramica, automotive e agroindustria), che, a decorrere dal 22 marzo 2022 e fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa dal pagamento della contribuzione addizionale.

Art. 12 Esonero contributivo under 36

L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, L. 178/2020 (c.d. esonero *under 36*), è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale (articolo 1, comma 852, L. 296/2006), ovvero lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei 6 mesi precedenti, ovvero lavoratori impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette.

Art. 12- bis Decorrenza retroattiva dei termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio

Le disposizioni di cui all'articolo 22-*bis*, D.L. 41/2021, per la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio, si applicano con effetto retroattivo agli eventi verificatisi a decorrere dalla data di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, di cui alla delibera del CdM del 31 gennaio 2020. Non saranno, però, rimborsate le sanzioni e gli interessi eventualmente già pagati, fatte salve le dichiarazioni di regolarità contributiva già emesse, che non possono essere oggetto di riesame o di annullamento.

Con D.M. saranno stabilite le specifiche modalità di attuazione.

Art. 12-ter Modifiche all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015

Tra le finalità che i Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 26, comma 9, D.Lgs. 148/2015) possono avere, oltre alle tutele in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, è inserita anche la possibilità di assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non



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



inferiore a 3 anni. Gli oneri e le minori entrate relativi a tale prestazione sono finanziati mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro, di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo.

Art. 12- *quinquies* Contratto di somministrazione

È stato modificato l'articolo 31, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. 81/2015, così che fino al 30 giugno 2024 (termine prorogato oltre il 31 dicembre 2022), nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore potrà impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione gli abbia comunicato l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 12--*sexies* Comunicazioni di avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali

È stato allineato alle ultime disposizioni impartite sul tema l'articolo 14, comma 1, secondo periodo, D.Lgs. 81/2008. Pertanto, con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, fatte salve le attività autonome occasionali intermedie dalle piattaforme digitali di cui al D.L. 152/2021 (questa specifica non era presente in precedenza), l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da parte del committente, mediante modalità informatiche (in precedenza mediante *sms* o posta elettronica).

Art. 37- *quater* Disposizioni in materia di iscrizione a ruolo

Al fine di assicurare la necessaria liquidità alle famiglie e alle imprese in considerazione degli effetti negativi determinati dalla pandemia di Covid-19, nonché delle ripercussioni economiche e produttive della crisi ucraina, per il periodo compreso tra il 21 maggio e il 31 agosto 2022, il termine concesso per effettuare il pagamento, evitando così l'iscrizione a ruolo, delle somme risultate dovute a seguito dei controlli automatici (articolo 2, comma 2, D.Lgs. 462/1997) è fissato in 60 giorni anziché 30 dal ricevimento della comunicazione.

3- INDENNITA' UNA TANTUM DECRETO AIUTI

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 50/2022, in vigore dal 18 maggio scorso, che contiene misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina.

In particolare, il provvedimento contiene l'annunciata indennità di 200 euro a carico dello Stato per lavoratori dipendenti che, nel primo quadrimestre del 2022, abbiano beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti di cui alla Legge di Bilancio 2022, da corrispondere per il tramite dei datori di lavoro con le retribuzioni erogate nel mese di luglio 2022 agli aventi diritto. L'indennità è prevista anche per pensionati e altre categorie di soggetti, secondo diverse modalità.

Si riassumono le caratteristiche dell'indennità per i lavoratori dipendenti.



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



A chi spetta:

Lavoratori dipendenti già beneficiari, nel primo quadrimestre del 2022 e per almeno una mensilità, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, prevista dall'ultima Legge di Bilancio per il solo anno 2022.

L'indennità spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.

Caratteristiche:

L'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali.

Modalità di erogazione e di recupero:

La somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, con la retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18 (trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022; appartenenza a nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza).

Nel mese di luglio 2022 il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità sarà compensato dai datori di lavoro attraverso la denuncia UniEmens, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'Inps.

4-NUOVE CAUSALI CIGO PER CRISI UCRAINA E CARO ENERGIA

Tenuto conto dei recenti interventi di riordino della materia degli ammortizzatori sociali e in ragione della situazione internazionale determinata dalla crisi russo-ucraina sono emersi nuovi scenari critici con dirette ricadute sui mercati, perciò, con D.M. 67/2022, sono state apportate modifiche e integrazioni al D.M. 95442/2016, che definisce i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigo e contiene la disciplina delle singole fattispecie che integrano le relative causali di intervento, con particolare riferimento ai casi di "mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato" e di "mancanza di materie prime o componenti".

In particolare, sono state introdotte nel D.M. 95442/2016 le seguenti previsioni:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa integra la fattispecie di "crisi di mercato", per il solo anno 2022, anche se deriva dall'impossibilità di concludere accordi o scambi a causa delle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina;
- il caso di "mancanza di materie prime o componenti" si configura anche quando essa consegua 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 e, in tal caso, la relazione tecnica dovrà documentare le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse.



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



Newsletter del 27 maggio 2022

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Dafe STP S.r.l.



Consulti 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