

NEWSLETTER

<https://www.fpcgil.it/?home>



<https://www.fpcgil.it/?home>

NOVEMBRE 2021 N.° 1

INDICE

INPS CIRCOLARI E MESSAGGI

→ Reddito di libertà per le donne vittime di violenza

GAZZETTA UFFICIALE

→ Decreto fiscale: DL 146/2021: GU 21 ottobre 2021 n. 252

- Rimborso oneri quarantena
- Congedi covid-19
- Lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni
- Lavoratori dipendenti con figli minori di età compresa fra 14 e 16 anni
- Trattamenti di integrazione salariale
- Contrasto al lavoro irregolare e sicurezza sul lavoro

MINISTERO DEL LAVORO

→ Infortuni sul lavoro e rivalutazione delle prestazioni economiche INAIL

PARERI

→ Congedo di paternità e affido, spetta al padre quando la madre decide di non avvalersene.

SENTENZE

→ Il tempo per la formazione obbligatoria è sempre "orario di lavoro".

APPROFONDIMENTO

→ La busta in caso di assenza ingiustificata lavoratori sprovvisti di green pass

INPS CIRCOLARI E MESSAGGI

REDDITO DI LIBERTÀ PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA. Circolare n. 166 dell'8 novembre 2021

Nota

Vengono fornite le istruzioni per la presentazione della domanda.

La misura è destinata alle donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri anti violenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia.

L'importo erogabile è pari a 400 euro mensili per 12 mesi.

La misura è compatibile con altri strumenti di sostegno al reddito: reddito di cittadinanza, REM, Naspi, cassa integrazione guadagni e assegni per il nucleo familiare, eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico, erogate dalle Regioni, Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti locali

Il Reddito di libertà è esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche.

GAZZETTA UFFICIALE

NOVITÀ PER IL MONDO DEL LAVORO. Decreto fiscale: DL 146/2021: GU 21 ottobre 2021 n. 252

Nota

QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA LAVORATORI SETTORE PRIVATO

Viene prevista l'estensione al 31 dicembre 2021 dell'equiparazione alla malattia, ai fini del trattamento economico, del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, tramite una modifica dell'art. 26, c. 1, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020.

RIMBORSO ONERI QUARANTENA

Viene introdotto l'art. 26, c. 7-bis, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020., il quale dispone che dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni INPS hanno diritto ad un rimborso forfettario, una tantum per ogni lavoratore, per gli oneri sostenuti per i dipendenti non aventi diritto all'indennità a carico dell'Istituto.

Il rimborso spetta a condizione che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile durante l'evento.

Il rimborso erogato dall'INPS è pari a € 600 per lavoratore previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda, da inviare entro i termini che saranno indicati successivamente dall'Istituto, fornendo altresì una dichiarazione che riporti i periodi di riferimento.

CONGEDI COVID-19

Il decreto fiscale (D.L. n. 146/2021) riattiva fino al 31 dicembre 2021 i congedi parentali straordinari Covid per i lavoratori/genitori.

Lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni

Il lavoratore dipendente con figli conviventi minori di 14 anni (13 anni e 364 giorni), alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa (asilo nido e scuola dell'infanzia) in presenza del figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta, oppure da provvedimento/comunicazione della ASL territorialmente competente (la documentazione deve indicare il nominativo del figlio e la durata della prescrizione);
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il congedo può essere fruito anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari.

Inoltre, il congedo è utilizzabile solo se il figlio è convivente ufficialmente con il lavoratore (verifica anagrafica); situazioni di fatto che ne evidenziano la convivenza non rilevano ai fini del congedo.

Il genitore, per fruire del congedo, deve avere un rapporto di lavoro dipendente attivo.

In mancanza di una prestazione lavorativa da cui astenersi, il diritto al congedo non sussiste.

In pratica, se il rapporto cessa o si sospende la prestazione lavorativa per altri motivi, il congedo non può essere richiesto.

Il beneficio non necessita del requisito dell'età del figlio e prescinde dalla convivenza con il genitore, qualora il figlio sia un disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992).

L'importante è che il figlio sia iscritto ad una scuola (di ogni ordine e grado) o sia ospitato in un centro diurno a carattere assistenziale.

La durata del congedo, per il genitore di figlio disabile, è rapportata alla durata:

- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, della quarantena del figlio, ovunque avvenuto, della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza,
- della chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato dal figlio, disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalla singola struttura.

In entrambi i casi (figlio inferiore ai 14 anni o figlio disabile), il congedo può essere fruito sia per l'intera giornata che anche in modalità oraria.

La norma, a differenza delle precedenti (es. D.L. n. 30, del 13 marzo 2021), non subordina il congedo alla possibilità, per il lavoratore, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (smart-working), ragion per cui sarà possibile richiedere il congedo senza la previa verifica circa la compatibilità dell'attività lavorativa da remoto.

Durante il periodo di congedo straordinario, l'INPS riconoscerà al lavoratore, al posto della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 D.Lgs. n. 151/2001, ad eccezione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore/trice (così come disposto dal comma 2 del medesimo articolo 23).

Inoltre, il periodo di congedo sarà, altresì, coperto da contribuzione figurativa.

La norma è retroattiva all'inizio dell'anno scolastico 2021/2022.

Infatti, è previsto che eventuali periodi di congedo parentale ordinario (ai sensi degli articoli 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001), fruiti dai lavoratori/genitori a decorrere da settembre 2021 e fino alla data di entrata in vigore del decreto (22 ottobre 2021), potranno essere convertiti, a domanda del lavoratore, nel congedo straordinario con diritto all'indennità del 50% della retribuzione e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale ordinario.

Si dovrà trattare dei periodi di congedo richiesti in caso di:

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,
- sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, durata della quarantena del figlio.

I giorni di congedo potranno essere richiesti da uno solo dei genitori, alternativamente all'altro.

Unica eccezione è qualora i genitori abbiano anche altri figli minori, avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

Lavoratori dipendenti con figli minori di età compresa fra 14 e 16 anni

Qualora il figlio abbia una età compresa fra 14 e 16 anni (15 anni e 364 giorni), si prevede che il lavoratore possa (alternativamente all'altro genitore) astenersi dal lavoro in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,

- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

In questo caso, però, il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione o a un'indennità, né al riconoscimento della contribuzione figurativa.

Il lavoratore avrà comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro e non potrà essere licenziato, in quanto l'assenza sarà considerata giustificata.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il Decreto Fiscale (art. 11 DL 146/2021) interviene in materia di integrazioni salariali prevedendo che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa possono presentare domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

La misura riguarda esclusivamente i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, data di entrata in vigore del Decreto.

Le 13 settimane sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già autorizzato l'intero periodo di 28 settimane (art. 8, c. 2, DL 41/2021 conv. in L. 69/2021) decorso il periodo autorizzato.

Permane il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/66) e restano precluse le procedure di riduzione del personale (artt. 4, 5 e 24 D.Lgs. 223/91) per l'intera durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

Le preclusioni non operano nelle ipotesi di licenziamenti motivati da cessazione definitiva dell'attività dell'impresa ovvero da cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza prosecuzione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si attui la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa.

Per le misure di integrazione salariale non è previsto alcun contributo addizionale. In caso di pagamento diretto della prestazione, ferma restando la facoltà di ricorrere all'anticipazione già prevista per i trattamenti precedenti (art. 22 quater, c. 4, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020) il datore di lavoro dovrà inviare all'INPS la relativa istanza entro la fine del mese successivo a quello in cui si colloca il periodo di integrazione salariale.

CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE E SICUREZZA SUL LAVORO

Lavoro nero o irregolare: la sospensione dell'attività

Il decreto specifica che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potrà adottare il provvedimento di sospensione dell'attività dell'impresa qualora almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, in nero, ossia "senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro" (fino ad ora il riferimento era al 20%).

Gravi violazioni in materia di salute e sicurezza

La sospensione dell'attività scatta anche in caso di gravi violazioni in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche senza la necessità di una "reiterazione" degli illeciti.

Le violazioni saranno individuate da un apposito decreto ministeriale; in attesa di tale decreto le violazioni sono quelle indicate nel nuovo Allegato I D.Lgs. 81/2008:

- mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- mancata formazione ed addestramento;
- mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);

- omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto e mancanza di protezioni verso il vuoto;
- mancata applicazione delle armature di sostegno, tranne le prescrizioni che si possono desumere dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.
- Vengono inoltre inseriti, tra le violazioni che fanno scattare la sospensione, anche:
- i lavori presso linee elettriche in mancanza di disposizioni organizzative e procedurali necessarie per la protezione dei lavoratori dai correlati rischi;
- la presenza di conduttori nudi in tensione senza disposizioni organizzative e procedurali mirate a garantire l'incolumità dei lavoratori in rapporto ai rischi collegati;
- la mancata protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

La sospensione per ragioni di sicurezza è adottata in relazione alla parte dell'attività interessata dalle violazioni o in alternativa dell'attività svolta dai lavoratori interessati alle seguenti violazioni:

- mancata formazione ed addestramento;
- mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto.
- Inoltre, l'INL può imporre, unitamente al provvedimento di sospensione, "specifiche misure atte a fare cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro".

La nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede altresì l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la Pubblica Amministrazione per tutto il periodo di sospensione.

Decorrenza della sospensione

Non è più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche, ma anche su segnalazione di altre amministrazioni, entro 7 giorni dal ricevimento del relativo verbale.

La norma prevede la sospensione dell'attività lavorativa a partire dalle ore 12 del primo giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non possa essere interrotta, salvo che non vengano riscontrate situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità (art. 14, c. 4, D.Lgs. 81/2008).

Viene ribadito invece il divieto di adottare il provvedimento in caso di lavoro irregolare qualora il lavoratore trovato risulti essere l'unico occupato in azienda.

Gli organi competenti

Il potere di sospensione dell'attività è attribuito all'Ispettorato Nazionale del Lavoro ma viene altresì esteso ai servizi ispettivi delle Aziende sanitarie locali, precisamente ai servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) dei dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Con la sola limitazione ai provvedimenti di accertamento violazioni in materia di prevenzione incendi, viene ribadito dalla norma la competenza esclusiva del Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competenti, che procederà ai sensi del D.Lgs. 139/2006.

La revoca della sospensione

L'art. 14, c. 9 e 10, D.Lgs. 81/2008 regola il potere di revoca del provvedimento di sospensione.

La revoca può essere eseguita dagli organi di vigilanza se sussistono le seguenti condizioni:

- regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza (almeno in riferimento alla sorveglianza sanitaria ed alla formazione ed informazione; Circ. Min. Lav. 12 ottobre 2015 n. 26);
- accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- rimozione delle conseguenze pericolose delle gravi violazioni di sicurezza.

Per poter riprendere l'attività produttiva è necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva:

- nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare il soggetto sospeso deve pagare una somma pari a € 2.500 fino a 5 lavoratori irregolari o pari a € 5.000 se sono impiegati più di 5 lavoratori irregolari (in precedenza era pari a € 2.000 a prescindere dal numero dei lavoratori);
- nelle ipotesi di sospensione in materia di salute e sicurezza la somma aggiuntiva da pagare varia a seconda delle violazioni riscontrate secondo quanto indicato nell'adottando decreto ministeriale e, nelle more, nell'All. I D.Lgs. 81/2008 con riferimento a ciascuna fattispecie di illecito previste in tre soglie: € 3.000, € 2.500 oppure € 300 per ciascun lavoratore interessato (in precedenza era pari a € 3.200 a prescindere dal tipo di violazione accertata).

L'importo delle somme aggiuntive è raddoppiato se, nei 5 anni precedenti, la stessa impresa ha già avuto un provvedimento di sospensione.

In più, è confermata la possibilità di ottenere la revoca anche avvalendosi di una rateazione: l'imprenditore sospeso dovrà versare immediatamente il 20% della somma aggiuntiva dovuta (nel testo precedente era il 25%), mentre l'importo residuo potrà essere versato entro i 6 mesi successivi alla presentazione dell'istanza di revoca, con una maggiorazione del 5%.

In caso di omesso o di parziale versamento dell'importo residuo nel termine fissato, il provvedimento di revoca costituisce titolo esecutivo per la riscossione dell'importo non versato (art. 14, c. 10, D.Lgs. 81/2008).

Il ricorso amministrativo

Il Decreto Fiscale modifica l'art. 14, c. 13, D.Lgs 81/2008, prevedendo la possibilità di proporre ricorso amministrativo unicamente nei confronti dei provvedimenti di sospensione per lavoro irregolare, escludendo qualsiasi contenzioso amministrativo in riferimento alla sospensione in materia di sicurezza sul lavoro.

In riferimento ai provvedimenti di sospensione adottati dall'ispettorato per l'impiego dei lavoratori in nero è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso (entrambi i termini sono stati raddoppiati rispetto alla normativa precedente).

Decorso inutilmente il termine per la decisione, il ricorso si intende accolto.

Le sanzioni

Il soggetto sospeso che non rispetta il provvedimento 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.

Le nuove competenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Per garantire un più efficace sistema di vigilanza, il Decreto Fiscale introduce un ampliamento delle competenze ispettive dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), attraverso la previsione di un maggior presidio su tutto il territorio nazionale e l'attribuzione di compiti di promozione e del coordinamento da svolgere con l'ASL per la realizzazione, a livello provinciale, dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro inseriti nell'ambito della programmazione regionale.

La realizzazione degli obiettivi prefissati richiede, però, la necessaria implementazione del SINP, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro, in modo da consentire una maggiore circolazione e condivisione delle informazioni, nell'ottica della sinergia tra le istituzioni competenti in materia di salute e sicurezza.

Entrano a far parte del SINP, insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero della salute, al Ministero dell'Interno, alla Presidenza del Consiglio – Dipartimento per la trasformazione digitale, alle Regioni e province autonome di Trento e Bolzano, all'INAIL e al CNEL.

Incremento delle risorse umane

Il Decreto Fiscale prevede un incremento dell'organico pari a 1.024 unità da assumere con contratti a tempo indeterminato nel biennio 2021/2022 con inquadramento nell'area terza, posizione economica F1, del CCNL Funzioni Centrali.

E' previsto un aumento del contingente di personale dell'Arma dei Carabinieri del lavoro di 90 unità (nel ruolo ispettori e nel ruolo appuntati e carabinieri) a decorrere dal 1° gennaio 2022.

MINISTERO DEL LAVORO

INFORTUNI SUL LAVORO E RIVALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE INAIL

Nota

- l'importo dell'**assegno per assistenza personale continuativa** è pari a **€ 574,59** L'assegno viene erogato ad integrazione della rendita nei casi di invalidità permanente assoluta conseguente alle menomazioni tassativamente indicate in apposita tabella, per le stesse ragioni per le quali viene erogato da parte dell'INPS (i due assegni sono alternativi fra di loro).
- l'importo dell'assegno "una tantum" in caso di morte (**assegno funerario**) è pari a **€ 10.542,45** L'INAIL eroga un assegno cosiddetto funerario ai superstiti di deceduti per infortunio o malattia professionale.

Destinatari. Coniuge o, in mancanza, figli, o in mancanza ascendenti, o in mancanza collaterali, se hanno i requisiti per fruire della rendita a superstite. In mancanza dei predetti aventi diritto, l'assegno è corrisposto a chiunque dimostri di aver sostenuto le spese in occasione della morte del lavoratore.

- **gli assegni continuativi mensili.** Gli importi, da commisurare alla percentuale di invalidità sono riportati nella tabella seguente.

Inabilità	Importi dal 1° gennaio 2021
dal 50 al 59 per cento	322,41 euro
dal 60 al 79 per cento	452,34 euro
dall'80 all'89 per cento	839,85 euro
dal 90 al 100 per cento	1.293,90 euro
100 per cento + a.p.c	1.869,23 euro

PARERI

PRECISIAMO CHE I PARERI PUBBLICATI RAPPRESENTANO ESCLUSIVAMENTE L'OPINIONE DEGLI ENTI E DELLE ISTITUZIONI CHE LI EMANANO. PERTANTO, NON RAPPRESENTANTONO L'INTERPRETAZIONE E L'OPINIONE POLITICA DELLA FUNZIONE PUBBLICA CGIL.

CONGEDO DI PATERNITÀ E AFFIDO, SPETTA AL PADRE QUANDO LA MADRE DECIDE DI NON AVVALERSENE. Dipartimento della funzione pubblica. Parere dfp-0066566-p-07/10/2021.

Nota

Può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi

Il congedo di paternità può essere fruito, oltre che nei casi previsti dall'articolo 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001, anche quando la madre lavoratrice decida di non avvalersene.

Il Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, con l'articolo 28, stabilisce che al padre lavoratore è riconosciuto il congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o affidamento esclusivo del bambino.

Il decreto legislativo n. 151 del 2001 riconosce al padre, nelle fattispecie sopra accennate, le stesse condizioni giuridiche ed economiche previste dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale nei confronti della lavoratrice-madre.

È evidente che tale congedo spettante al padre, a differenza del congedo di maternità, non ha il connotato dell'obbligatorietà, ma è un diritto condizionato all'esistenza di determinati presupposti (esempio, la morte della madre).

SENTENZE

IL TEMPO PER LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA È SEMPRE “ORARIO DI LAVORO”. Corte di Giustizia Europea sentenza 28/10/2021 C-909/19

Nota

Con sentenza del 28 ottobre 2021 (C-909/19) la Corte di Giustizia Europea ha chiarito che il lasso di tempo durante il quale un lavoratore segue una formazione professionale impostagli dal suo datore di lavoro, che si svolge al di fuori del suo luogo di lavoro abituale, nei locali del prestatore dei servizi di formazione, e durante il quale egli non esercita le sue funzioni abituali, costituisce «orario di lavoro».

APPROFONDIMENTO

LA BUSTA IN CASO DI ASSENZA INGIUSTIFICATA LAVORATORI SPROVVISTI DI GREEN PASS

L'art. 3 del decreto-legge n. 127/2021 ha previsto l'obbligo di esibire la certificazione verde (Green Pass) ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021.

Si tratta di una condizione “sine qua non” per poter prestare l'attività lavorativa, con l'introduzione di un obbligo individuale a carico di ciascun soggetto che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, vede subordinata la possibilità di prestare la propria attività lavorativa al possesso del Green Pass.

Il successivo comma 6 definisce l'aspetto “sanzionatorio”: qualora il lavoratore comunichi di non essere in possesso della certificazione verde o qualora ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, viene considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.

L'assenza ingiustificata non dà diritto a percepire retribuzione né altro compenso o emolumento di natura retributiva, fermo restando che ai fini contrattuali, la stessa non comporta conseguenze da un punto di vista disciplinare e dà diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Retribuzione diretta

Per i giorni in cui il lavoratore è assente ingiustificato, non sarà dovuta alcuna retribuzione diretta.

Qualora il lavoratore sia retribuito:

- in misura mensilizzata, i giorni di assenza dovranno essere decurtati dal valore convenzionale mensile previsto dal contratto collettivo;
- in misura oraria, le ore di assenza non daranno diritto alla retribuzione.

Inoltre, non avrà diritto ad alcun indennizzo qualora percepisca indennità collegate a particolari modalità estrinseche di svolgimento della prestazione per il perdurare dell'assenza.

Buono pasto e indennità sostitutive

Per i giorni di assenza, il lavoratore non avrà diritto al riconoscimento del buono pasto/ticket restaurant ovvero alle eventuali indennità sostitutive previste per legge o per contratto. Il diritto, infatti, è strettamente correlato alla effettiva prestazione.

Maturazione dei ratei di mensilità aggiuntiva (13° e 14° mensilità)

Per quanto riguarda la maturazione dei ratei di mensilità aggiuntiva (13° e 14° mensilità), sarà necessario verificare che cosa prevede il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, sei il C.C.N.L. prevede che la frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Pertanto, qualora il contratto collettivo preveda che il rateo di mensilità aggiuntiva spetti in presenza di una prestazione lavorativa utile pari o superiore ai 15 giorni, l'eventuale assenza ingiustificata potrà dare diritto alla maturazione del rateo solo qualora questa non superi i 15 giorni.

Ratei di ferie e permessi

Per quanto riguarda la maturazione del rateo di ferie e permessi, per analogia quanto sopra visto con riferimento ai ratei di mensilità aggiuntiva. Pertanto, qualora il contratto collettivo preveda che il rateo maturi in caso di prestazione lavorativa pari o superiore ai 15 giorni, l'eventuale assenza ingiustificata potrà dare diritto alla maturazione del rateo solo qualora non superi i 15 giorni.

Trattamento di fine rapporto

L'art. 2120 c.c. stabilisce che la quota di TFR viene proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Non può trovare applicazione per mancata espressa equiparazione quanto previsto dal 3° comma dell'art. 2120 ovvero che in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 (infortunio, malattia, gravidanza e puerperio), nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Pertanto, l'eventuale assenza ingiustificata potrà dare diritto alla maturazione del TFR solo qualora questa non superi i 15 giorni, salvo eventuale condizione di miglior favore prevista dal contratto collettivo applicato.

Contributi previdenziali ed assistenziali

L'assenza ingiustificata non darà diritto al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale da parte del datore di lavoro in quanto la stessa, prevista ex lege, è assimilata alla sospensione del rapporto.

Come precisato dall'INPS con la circolare n. 10 del 29 gennaio 2021, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo e per i trattamenti retributivi si devono intendere quelli scaturenti dai vari istituti contrattuali incidenti sulla misura della retribuzione.

Assegno per il nucleo familiare

Se il dipendente, in alcune settimane del mese, non ha raggiunto 24 o 30 ore, ma ha cumulato nel corso del mese le ore richieste, l'assegno deve essere corrisposto per intero.

Se, invece, nella settimana non si effettuano almeno le 24 o le 30 ore, il dipendente ha diritto a tanti assegni giornalieri per quanti sono i giorni di effettivo lavoro, prestato nelle settimane o frazioni di settimana in cui non sia stato raggiunto il minimo di ore lavorative.

L'assegno spetta inoltre in misura intera nelle giornate di assenza retribuita o indennizzata, e cioè nelle giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio, maternità, ferie e congedo matrimoniale. Non trattandosi di una assenza retribuita o indennizzata, i giorni di assenza ingiustificata non saranno utili ai fini della maturazione dell'ANF.

Detrazioni di imposta e bonus IRPEF

In presenza di una assenza ingiustificata che non dà diritto alcuna retribuzione diretta o differita, per tali giorni non spetteranno le detrazioni di imposta né il bonus IRPEF.

ABC dei Diritti



MANUTENZIONE IN CORSO