

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **OTTOBRE 2021**

Lecco, 26/10/2021

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

**DAL 15 OTTOBRE 2021 GREEN PASS OBBLIGATORIO PER ACCEDERE AI LUOGHI DI LAVORO**  
**POSSIBILITÀ DI ANTICIPARE I TEMPI DI VERIFICA**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 226 del 21 settembre 2021 il D.L. 127/2021, in vigore dal 22 settembre, che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione nell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19.

In particolare, il decreto introduce l'obbligo di possesso di *green pass*, con decorrenza dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, per chiunque voglia accedere ai luoghi di lavoro declinando specifiche regole per il settore pubblico e privato. Rimangono esclusi da tale obbligo i soggetti esenti da campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica.

In ambito privato la novella normativa impone ai datori di lavoro di definire, a partire dal 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde, anche a campione, prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Gli stessi dovranno individuare, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi *infra* descritti.

Qualora, all'accesso del luogo di lavoro, i lavoratori comunichino di non essere in possesso della certificazione verde o qualora risultino privi della stessa, sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto, senza diritto alla retribuzione o altro compenso comunque denominato. È consigliabile, in tal caso, comunicare all'interessato l'impossibilità di lavorare fino alla presentazione della certificazione verde e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021. Per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

Nell'ipotesi in cui acceda ai luoghi di lavoro in violazione delle suddette disposizioni, il lavoratore sarà sanzionato fino alla misura massima di 1.500 euro. La sanzione sarà irrogata dal Prefetto sulla base delle segnalazioni effettuate dai soggetti incaricati alla verifica. Il datore di lavoro che non predisporrà le modalità operative per accertare il possesso del *green pass* all'accesso dei luoghi di lavoro entro il 15 ottobre 2021 o non effettuerà i controlli, sarà passibile, salvo il fatto che ciò non costituisca più grave reato, di sanzione amministrativa sino a 1.000 euro.

Per specifiche esigenze organizzative il datore di lavoro può verificare il possesso del green pass, da parte dei dipendenti, **in anticipo** rispetto al loro ingresso sul luogo di lavoro. Lo prevede l'art. 3 del D.L. n.



139/2021, in vigore dal 9 ottobre 2021, che interviene sul momento in cui il datore di lavoro può (deve) controllare il possesso del green pass. Tale tempistica di anticipo richiesta non è stabilita dal D.L. 139/2021, ma che si ritiene dover essere congrua rispetto alle specifiche esigenze organizzative del datore di lavoro. Infatti la regola generale è che la verifica avvenga *prima* dell'accesso nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 9 e seguenti del D.L. n. 52/2021, convertito in L. n. 87/2021. A detto provvedimento il D.L. n. 127/2021 ha aggiunto il comma 9-septies che è, ora, integrato con l'art. 9-octies in base al quale i datori di lavoro, sia nel settore pubblico che nel settore privato, possono **anticipare** per specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, la **verifica** del possesso del GREEN PASS. In tal caso: "i lavoratori sono tenuti a rendere le comunicazioni di cui al comma 6 dell'art. 9-quinquies e al comma 6 dell'art. 9-septies con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative."

**D.L. 21 OTTOBRE 2021 N. 146**  
**C.D. DECRETO FISCALE – NOVITÀ IN VIGORE DAL 22/10/2021**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 252 del 21 ottobre 2021 il D.L. 146/2021, in vigore dal 22 ottobre, che introduce " *Misure urgenti in materia economia e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*". Sintetizziamo di seguito le principali novità di nostro interesse.

**Art. 8 – Indennità di malattia per quarantena e rimborso**

Dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, in tema di indennità di malattia per quarantena, i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni dell'INPS, con esclusione dei datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità a carico dell'Istituto. Il rimborso *una tantum* è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso erogato dall'INPS è pari a euro 600,00 per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica correlata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele di cui sopra, da trasmettere nelle modalità ed entri i termini che saranno indicati dall'INPS.

**Art. 9 – Congedi parentali**

Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14 può astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, può usufruire di un congedo straordinario per un periodo corrispondente 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 dall'ASL.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, il diritto è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con copertura da contribuzione figurativa.

Si prevede altresì che gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possano, su domanda, essere convertiti in congedo Covid-19.



In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni è ammesso il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, ma con riconoscimento di contribuzione figurativa, divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

#### **Art. 10 – Integrazione salariale**

I datori di lavoro (di cui all'art. 8, comma 2, D.L. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 69/2021) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 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.

I datori di lavoro che operano nei settori dell'industria tessile e della conciatura (di cui all'art. 50-bis, comma 2, del D.L. n. 73/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 106/2021, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo di 9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

In entrambi i casi:

- la domanda può essere presentata esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto;
- per tutta la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale resta valido il divieto di licenziamento;
- non è dovuto alcun contributo addizionale.

---

#### **SANZIONE AMMINISTRATIVA PER OMESSA O TARDATA DENUNCIA DI INFORTUNIO**

L'Inail, con circolare n. 24/2021, interviene sull'argomento in oggetto fornendo un quadro complessivo degli adempimenti dichiarativi, in tema di infortunio sul lavoro, e delle relative sanzioni in caso di omissione o ritardo nell'invio.

Viene subito ricordato l'obbligo di presentazione, all'Istituto assicuratore, della denuncia per tutti gli infortuni intervenuti ai lavoratori e che siano prognosticati non guaribili entro 3 giorni; ciò indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. Tale denuncia deve essere presentata, in via telematica tramite il servizio esistente sul sito Inail, entro 2 giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia. Circa l'operatività, viene evidenziato che il giorno iniziale, di decorrenza del termine, è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto notizia dal lavoratore. Se trattasi di scadenza in giorno festivo, il termine slitta al primo giorno successivo non festivo. Nei casi di lavoro settimanale articolato su 5 giorni lavorativi, il sabato è considerato normale giornata feriale.

Fanno eccezione a dette regole gli infortuni mortali e gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte, per i quali la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore dall'infortunio.



Nel caso in cui il lavoratore venga inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni da quello dell'infortunio, e solo successivamente la prognosi venga prolungata oltre il quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell'ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nel termine inizialmente previsto (ovvero entro i 3 giorni).

Nel caso residuale in cui venga accertato che il datore di lavoro non aveva avuto notizia dell'infortunio, e dunque non era a conoscenza dei riferimenti del certificato medico, il termine di invio decorre dalla data di ricezione da parte del datore di lavoro della richiesta della denuncia di infortunio, che viene trasmessa dalla sede competente via Pec.

In caso di omissione o ritardo nella presentazione, la misura della sanzione è stata aggiornata da diverse norme successive e risulta attualmente di importo da 1.290 a 7.745 euro. Viene ricordato che tale violazione rientra nell'ambito di applicazione della diffida obbligatoria di cui al D.Lgs. 124/2004, attivabile nelle ipotesi di illeciti amministrativi che risultano accertati e provati, ove le inadempienze risultino sanabili. Detta diffida si applica, altresì, anche nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia, ancor prima dell'adozione della diffida stessa, posto in essere il comportamento dovuto, sia pur tardivamente. Il personale ispettivo Inail, per dette inadempienze, a seguito dell'estensione del potere di diffida anche al personale degli Istituti previdenziali, è quindi tenuto ad applicare tale procedura. Qualora il trasgressore non provveda a sanare l'illecito e a pagare entro i termini previsti la sanzione ridotta per il caso di diffida, i funzionari dell'Inail che hanno rilevato l'inadempienza e attivato il procedimento devono fare immediatamente rapporto al competente ITL. In tale situazione, l'ITL provvederà all'emissione dell'ordinanza ingiunzione, con sanzione ridotta pari a 2.580 euro, ovvero il doppio del minimo della sanzione edittale.

Le sanzioni dovranno essere pagate tramite il modello F23 utilizzando i codici tributo appositamente previsti.

Viene, infine, ricordato che è in vigore l'obbligo previsto dal D. Lgs 81/2008, in materia di comunicazione degli infortuni a fini statistici e informativi al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) per casi di infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. L'invio della comunicazione deve essere effettuato entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

Per tale adempimento è stato predisposto il servizio telematico per la comunicazione di infortunio, sul sito Inail, denominato Comunicazione/denuncia di infortunio. Nel caso in cui per un infortunio sul lavoro, inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni, e che il datore di lavoro ha regolarmente provveduto a comunicare entro 48 ore al Sinp tramite l'Inail, venga prolungata la prognosi oltre i 3 giorni dall'evento, è stata prevista un'apposita funzione del servizio, che consente al datore di lavoro di adempiere all'obbligo della denuncia di infortunio all'Inail recuperando i dati già presenti nella comunicazione effettuata.

La violazione dell'invio della denuncia di infortunio si qualifica come un illecito amministrativo formale istantaneo con effetti permanenti, per cui la data di commissione coincide con il giorno successivo alla scadenza del termine in cui doveva essere effettuata la denuncia; da tale data, quindi, decorre il termine di prescrizione quinquennale. Per il caso di omessa o tardiva denuncia riguardante un infortunio sul lavoro inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni, per il quale il medico rilasci una certificazione di continuazione dell'infortunio, con prognosi che si prolunga quindi oltre i 3 giorni dall'evento, la data di commissione dell'illecito (come detto il giorno successivo alla scadenza del termine) è costituita dal terzo giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato medico di infortunio che prolunga la prognosi.



Viene, infine, fatto presente che l'accertamento dell'omessa denuncia di infortunio presuppone il sussistere di queste condizioni:

1. la ricezione da parte dell'Inail del certificato medico attestante un infortunio sul lavoro prognosticato non guaribile entro 3 giorni;
2. la mancata ricezione della denuncia di infortunio, decorso il termine di 2 giorni previsto dalla legge per l'adempimento dell'obbligo della denuncia;
3. la verifica dell'effettiva data di conoscenza dell'infortunio da parte del datore di lavoro o del soggetto tenuto all'obbligo della denuncia e dei riferimenti del relativo certificato medico.

La sede Inail, qualora non risulti pervenuta la denuncia di infortunio, deve chiedere al datore di lavoro di inviare la denuncia stessa, comunicando i riferimenti del certificato medico trasmesso telematicamente dal medico o dalla struttura ospedaliera. Per le denunce tardive le sedi Inail dovranno provvedere all'immediata contestazione e notificazione della violazione accertata, tramite la diffida obbligatoria.

---

### **COMMISSIONE EUROPEA: AUTORIZZATO L'INCENTIVO UNDER 36**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per il tramite della sottosegretaria Tiziana Nisini, ha comunicato, nel question time tenutosi il 15 settembre 2021 presso la Commissione lavoro alla Camera, che la Commissione europea ha dato **esito positivo** alla **procedura autorizzativa** relativa alle **agevolazioni all'assunzione di giovani under 36**.

L'INPS, con il messaggio n. 3389 del 7 ottobre 2021, fornisce poi le **istruzioni operative** per l'**esonero contributivo per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi all'esonero contributivo giovanile under 36**, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, la legge di bilancio 2021 ha previsto infatti un **esonero contributivo**, per i **datori di lavoro privati**, per le nuove **assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** effettuate nel 2021 e nel 2022.

L'esonero è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui con riferimento ai lavoratori che, al momento della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

L'esonero, inoltre, è riconosciuto fino a 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. La [circolare INPS 12 aprile 2021, n. 56](#) ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al beneficio.

Ricordiamo infine che, per quanto la norma contenente l'incentivo contributivo sia stata prevista nella Legge n. 178/2021 (cd. Legge di Bilancio 2021), in vigore dal 1° gennaio 2021, il Ministero del lavoro ha formalizzato la notifica di richiesta autorizzativa, alla Commissione Europea, solo il 6 agosto 2021.



**TICKET LICENZIAMENTI: CHIARIMENTI IN MERITO ALLA RI-DETERMINAZIONE**  
**CIRCOLARE INPS N. 139 DEL 17/09/2021**

Con una sua Circolare, la n. 139 del 17/09/2021, l'INPS esprime una richiesta di importo maggiorato del massimale rispetto al quantum suggerito da precedenti interventi di prassi. Appare dunque opportuno che un eventuale recupero di importi dovuti per differenza sia operato senza applicazione di interessi e sanzioni. Con una successiva circolare, la n. 437 del 2021, l'Istituto fornisce un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo del c.d. **ticket di licenziamento**.

**Misura del contributo**

Il contributo è pari al 41 per cento del massimale mensile di NASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo è pertanto scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla circostanza che il rapporto di lavoro sia **part-time o full-time**.

Il ticket licenziamento 2020 e 2021 ammonterebbe quindi a €  $(1.335,40 * 41\%) = € 547,51$  annuali, pari a € 1.642,53 per il triennio di anzianità. Un incremento, rispetto alle precedenti indicazioni di prassi fornite dall'INPS, di ben 132,66 euro per ciascun ticket con anzianità di almeno tre anni e fino a 795,96 euro nei casi di licenziamento collettivo da parte di aziende che rientrano nell'ambito di applicazione della CIGS, in mancanza di accordo.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

**STUDIO DELL'ERA Consulenti del Lavoro Associati**

