



A tutti i clienti  
in indirizzo



## CIRCOLARE SETTEMBRE 2021

### QUARANTENA

(INPS, Messaggio n.2842 del 06.08.2021)

L'INPS è intervenuto precisando che, salvo eventuali interventi normativi, l'istituto non potrà procedere a riconoscere la tutela previdenziale per gli eventi di quarantena riferiti all'anno 2021.

Quanto sopra in considerazione del fatto che il legislatore attualmente non ha previsto, per l'anno in corso, appositi stanziamenti volti alla tutela della quarantena.

### PERIODI DI QUARANTENA E DI ISOLAMENTO

(Ministero della Salute, Circolare n. 36254 del 11.08.2021)

Il Ministero della Salute ha fornito nuove indicazioni in merito alla sospensione della quarantena e dell'isolamento.

#### QUARANTENA:

- **Soggetti che hanno completato il ciclo vaccinale da almeno 14 giorni:** 7 giorni di quarantena accompagnati da test molecolare o antigenico negativo oppure 14 giorni di quarantena anche in assenza di test diagnostico.
- **Soggetti non vaccinati o che non hanno completato il ciclo vaccinale da almeno 14 giorni:** 10 giorni di quarantena accompagnati da test molecolare o antigenico negativo oppure 14 giorni di quarantena anche in assenza di test diagnostico.

In caso di variante VOC Beta sospetta o confermata: 10 giorni di quarantena accompagnati da test molecolare o antigenico negativo.



### **ISOLAMENTO in caso di variante VOC NON Beta sospetta o confermata:**

- **Positivi asintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni e test molecolare negativo.
- **Positivi sintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni di cui gli ultimi 3 senza sintomi e test molecolare negativo.
- **Positivi a lungo termine:** isolamento di 21 giorni di cui gli ultimi 7 senza sintomi.

### **ISOLAMENTO in caso di variante VOC Beta sospetta o confermata:**

- **Positivi asintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni e test molecolare negativo.
- **Positivi sintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni di cui gli ultimi 3 senza sintomi e test molecolare negativo.
- **Positivi a lungo termine:** test molecolare negativo.

## **SMART WORKING**

(Ministero del Lavoro, Nota n. 2548 del 14.07.2021)

Il contratto di smart working continua ad essere oggetto di interventi normativi e di prassi. In particolare il Ministero del Lavoro ha ritenuto opportuno precisare che la trasmissione della comunicazione di smart working deve essere eseguita esclusivamente utilizzando l'applicativo informatico disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali non essendo ammesse modalità equipollenti.

Pertanto, l'invio della comunicazione a mezzo PEC non assolve l'adempimento prescritto dalla normativa vigente.

Riteniamo opportuno ricordare che il D.L. n. 52/2021 ha prorogato al 31.12.2021 la possibilità di attivazione del contratto di smart working con procedura semplificata (ovvero senza la necessità di stipula di accordo individuale).

## **PRESCRIZIONE CONTRIBUTI**

(INPS, Circolare n.126 del 10.08.2021)

L'INPS è intervenuta ricordando che il D.L. 183/2020 ha previsto che i termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria sono sospesi dal 31.12.2020 al 30 giugno 2021 e riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione.

Pertanto, ove il decorso della prescrizione abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine del periodo.



Precedentemente, il D.L. 18/2020 aveva sospeso i termini prescrizionali per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria nei confronti dei lavoratori domestici nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2021.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

(INPS, Circolare n.125 del 09.08.2021)

L' INPS è intervenuta illustrando le novità introdotte dai D.L. nn. 73/2021, 99/2021 e 103/2021.

### 1. Trattamento CIGS ai sensi del D.L. 25 maggio 2021, n. 73 (Sostegni-bis).

**Datori di lavoro destinatari:** tutti i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria anche se nel semestre precedente alla presentazione della domanda hanno occupato mediamente meno di 16 dipendenti.

**Condizioni di accesso alla misura:** i datori di lavoro devono:

- avere subito nel primo semestre dell'anno 2021 un calo del fatturato almeno pari al 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019;
- avere sottoscritto (con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria - RSU - o la rappresentanza sindacale aziendale - RSA) accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del decreto Sostegni-bis (26 maggio 2021) finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività successivamente all'emergenza epidemiologica.

Gli accordi devono rispettare le seguenti condizioni:

- la riduzione media oraria convenuta non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo oggetto dell'accordo;
- nelle intese devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento l'orario - nei limiti del normale orario di lavoro - con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

**Durata del trattamento:** può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26.05.2021 e il 31.12.2021.



**Ammontare del trattamento:** il 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate (senza l'applicazione dei massimali normalmente previsti per la Cassa Integrazione Guadagni).

Durante il periodo di integrazione salariale in esame:

- i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale;
- le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

## **2. Trattamento di Cassa Integrazione ai sensi del D.L. 25 maggio 2021, n. 73 (Sostegni-bis).**

Tutti i datori di lavoro privati che, a decorrere dall' 01.07.2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria o straordinaria ai sensi del D.lgs n. 148/2015, sono esonerati fino al 31 dicembre 2021 dal pagamento del contributo addizionale.

**Datori di lavoro destinatari:** tutti i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO e della CIGS.

Pertanto, non sono contemplati i datori di lavoro destinatari unicamente della disciplina della CIGS come, ad esempio, le imprese esercenti attività commerciali e le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, i partiti politici e le imprese del trasporto aereo, a prescindere dal numero dei dipendenti.

**Durata del trattamento:** può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 01.07.2021 (28.06.2021 per i datori di lavoro a cui siano state interamente autorizzate le 13 settimane previste dal D.L. 41/2021) e il 31.12.2021.

### **Caratteristiche degli interventi**

Durante il periodo di integrazione salariale in esame:

- i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale;
- permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale come, a titolo di esempio: l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti; per la cassa integrazione ordinaria, il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso al trattamento, nonché l'obbligo a carico delle aziende richiedenti di produrre una relazione tecnica dettagliata che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.

**Termini di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di CIGO:** trova applicazione la disposizione contenuta nel D.lgs n. 148/2015 (15 giorni dall' inizio dell' ammortizzatore sociale).



In sede di prima applicazione della norma, le istanze di CIGO decorrenti dal 28.06.2021 o dal mese di luglio 2021, dovevano essere trasmesse entro e non oltre il 31.08.2021.

**3. Datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili** individuati tramite i codici Ateco 13, 14 e 15 che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica.

**Durata del trattamento:** può essere richiesto per una durata massima di 17 settimane nel periodo ricompreso tra il 01.07.2021 (28.06.2021 per i datori di lavoro a cui siano state interamente autorizzate le 13 settimane previste dal D.L. 41/2021) e il 31.12.2021.

Durante il periodo di integrazione salariale in esame:

- i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale;
- le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

**Lavoratori interessati:** lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 30 giugno 2021.

**Modalità di trasmissione delle domande:** il termine per la presentazione delle domande è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Conseguentemente, le istanze di accesso ai trattamenti decorrenti dal 28.06.2021 o dal mese di luglio 2021, dovevano essere trasmesse entro e non oltre il 31.08.2021.

## AGEVOLAZIONE INAIL - MODELLO OT23 (EX OT24)

(DM 27.02.2019 - INAIL, Istruzioni operative nn. 9420 del 27.07.2021 e 9850 del 09.08.2021)

a) L' INAIL continua a premiare i datori di lavoro che abbiano effettuato, nell' anno solare quello di presentazione della domanda (2021), interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia (è possibile chiedere la riduzione qualunque sia l'anzianità dell'attività aziendale, anche nel primo biennio di attività della posizione assicurativa territoriale - PAT).

### 1. ENTITA':

b) Nei primi due anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'otto per cento. Dopo il primo biennio di attività della PAT, la percentuale di riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della medesima PAT.



c) In particolare:

d) Lavoratori anno	e) Riduzione
f) Fino a 10	g) 28%
h) Da 11 a 50	i) 18%
j) Da 51 a 200	k) 10%
l) Oltre 200	m) 5%

## 2. CONDIZIONI:

a ) essere in regola (c.d. pre-requisiti) con gli adempimenti contributivi e assicurativi, così come previsto dalla Circolare INAIL n. 61 del 26.06.2015, e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro.

In particolare, è richiesta **1)** l' applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali ed eventualmente aziendali, nonché degli altri obblighi di legge; **2)** l' inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti (amministrativi o giurisdizionali) definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro e **3)** il possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

n) b) devono essere effettuati ulteriori interventi per migliorare le predette condizioni di sicurezza.

o) *Detti interventi, devono essere migliorativi rispetto alle condizioni minime già previste dalla normativa in materia di sicurezza (infatti, l'essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro è una delle condizioni preliminari essenziali per la richiesta di riduzione).*

## 3. DOMANDA:

deve essere presentata apposita istanza alla competente sede territoriale dell'INAIL **entro il 28 febbraio 2022**).



Contestualmente all'inoltro dell' istanza, pena inammissibilità della domanda, dovrà essere allegata la documentazione individuata dall' INAIL come probante l' attuazione dell' intervento dichiarato.

Pertanto per ogni intervento, deve essere prodotto un file che viene allegato alla domanda contenente la relativa documentazione probante.

La domanda deve essere ripetuta ogni anno in relazione agli interventi migliorativi effettuati nell'anno solare precedente.

p) Relativamente agli interventi migliorativi, il requisito si intende rispettato se nell'anno solare precedente alla presentazione della domanda (1° gennaio - 31 dicembre 2021) siano stati effettuati interventi tali che la somma dei loro punteggi, così come indicati nel MODULO DI DOMANDA, sia pari almeno a 100.

#### **4. PERDITA DELLA RIDUZIONE:**

Se a seguito della concessione della riduzione, gli organi di vigilanza (che potranno verificare la veridicità di quanto dichiarato nella richiesta del contributo) attestano la mancanza dei requisiti e delle condizioni previste per il riconoscimento della riduzione, la sede INAIL competente procede all'annullamento della riduzione, oltre alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e all'applicazione delle vigenti sanzioni.

### **INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, Sentenze nn.3277 del 11.02.2020, 3282 del 11.02.2020, 6941 del 11.03.2021, 6948 del 11.03.2020 e 7566 del 27.03.2020)

Come consuetudine, seguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- l' insubordinazione, nell' ambito del rapporto di lavoro subordinato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l' esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale;
- la giurisprudenza consolidata è concorde nell' assegnare all' art. 2087 c.c., il ruolo di norma di chiusura del sistema di prevenzione, operante cioè anche in assenza di specifiche regole d' esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma volta a sanzionare, anche alla



luce delle garanzie costituzionali del lavoratore, l'omessa predisposizione di tutte quelle misure e cautele atte a preservare l'integrità psicofisica e la salute del lavoratore nel luogo di lavoro, tenuto conto della concreta realtà aziendale e della maggiore o minore possibilità di venire a conoscenza e di indagare sull'esistenza di fattori di rischio in un determinato momento storico. Tuttavia, pur valorizzando la "funzione dinamica" che va attribuita alla disposizione di cui all'art. 2087 c.c., in quanto norma diretta a spingere l'imprenditore ad attuare, nell'organizzazione del lavoro, un'efficace attività di prevenzione attraverso la continua e permanente ricerca delle misure suggerite dall'esperienza e dalla tecnica più aggiornata al fine di garantire, nel migliore dei modi possibili, la sicurezza dei luoghi di lavoro, è stato condivisibilmente riconosciuto che la responsabilità datoriale non è suscettibile di essere ampliata fino al punto da comprendere, sotto il profilo meramente oggettivo, ogni ipotesi di lesione dell'integrità psicofisica dei dipendenti e di correlativo pericolo;

- il danno derivante da demansionamento e dequalificazione professionale non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale. Si tratta di danno che è suscettibile di essere dimostrato dal lavoratore, ai sensi dell'art. 2729 c.c., anche attraverso l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti, di tal che possono essere valutati la qualità e quantità dell'attività lavorativa svolta, il tipo e la natura della professionalità coinvolta, la durata del demansionamento, la diversa e nuova collocazione lavorativa assunta dopo la prospettata dequalificazione;

- in tema d'interposizione nelle prestazioni di lavoro, l'utilizzazione, da parte dell'appaltatore, di capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante dà luogo ad una presunzione legale assoluta di sussistenza della fattispecie (pseudoappalto) vietata dalla L. n. 1369 del 1960, art. 1, comma 1, solo quando detto conferimento di mezzi sia di rilevanza tale da rendere del tutto marginale ed accessorio l'apporto dell'appaltatore; la sussistenza (o no) della modestia di tale apporto deve essere accertata in concreto dal giudice, alla stregua dell'oggetto e del contenuto intrinseco dell'appalto; con la conseguenza che (nonostante la fornitura di macchine ed attrezzature da parte dell'appaltante) l'anzidetta presunzione legale assoluta non è configurabile ove risulti un rilevante apporto dell'appaltatore, mediante il conferimento di capitale (diverso da quello impiegato in retribuzioni ed in genere per sostenere il costo del lavoro), know how, software e, in genere, beni immateriali, aventi rilievo preminente nell'economia dell'appalto. Detto criterio assume pregnanza ancora maggiore con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276 del 2003 laddove la descritta presunzione della L. n. 1369 del 1960 - concepita peraltro in un'epoca non ancora pervasa dalla automazione della produzione e dalle tecnologie informatiche - è stata oggetto di abrogazione e non è più





richiesto che l'appaltatore sia titolare dei mezzi di produzione, per cui anche se impiega macchine ed attrezzature di proprietà dell'appaltante, è possibile provare altrimenti - purché vi siano apprezzabili indici di autonomia organizzativa - la genuinità dell'appalto... così, mentre in appalti che richiedono l'impiego di importanti mezzi o materiali cd. "pesanti", il requisito dell'autonomia organizzativa deve essere calibrato, se non sulla titolarità, quanto meno sull'organizzazione di questi mezzi, negli appalti cd. "leggeri" in cui l'attività si risolve prevalentemente o quasi esclusivamente nel lavoro, è sufficiente che in capo all'appaltatore sussista una effettiva gestione dei propri dipendenti;

- il lavoratore assente per malattia non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporta, ma il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109 c.c., comma 2), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta; tuttavia, un tale obbligo del datore di lavoro non è ragionevolmente configurabile allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporta ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita (nella specie, la S.C., enunciando tale principio e dando altresì conto dell'evoluzione giurisprudenziale in materia, ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto la correttezza del comportamento datoriale sul presupposto che il lavoratore, pur a fronte di avvisi inviatigli dal datore di lavoro, non aveva inteso richiedere la conversione in ferie del proprio periodo di malattia e neppure avvalersi del periodo di aspettativa previsto contrattualmente).

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare  
LO STUDIO

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

