

dataprime NEWS

n° 12

22 MARZO 2022



Wolters Kluwer



*Rassegna stampa settimanale a cura di DATAPRIME
fonte IPSOA Quotidiano*



www.dataprime.it

LAVORO

CASSA INTEGRAZIONE E ASSEGNO ORDINARIO SCONTATI: AUMENTA LA PLATEA DEI BENEFICIARI

FRUIZIONE DELLE FERIE NEI TERMINI DI LEGGE: QUANTO CONVIENE AL DATORE DI LAVORO

IL LAVORO DIVENTA IBRIDO, OLTRE LO SMART WORKING

PREVENZIONE ANTI-COVID: LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO NON È DELEGABILE

SMART WORKING: DALLA RIDUZIONE DEL COSTO CARBURANTI ALL'AUMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ. I VANTAGGI PER LAVORATORI E IMPRESE



sommario

CASSA INTEGRAZIONE E ASSEGNO ORDINARIO SCONTATI: AUMENTA LA PLATEA DEI BENEFICIARI

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

Sono circa sessanta i nuovi codici Ateco che si aggiungono a quelli già ammessi alla fruizione degli strumenti ordinari di integrazione salariale per il primo trimestre 2022. Si va dalla filiera Ho.re.ca (commercio all'ingrosso legato all'industria alberghiera) ai servizi di riparazione rapida. Questi datori di lavoro non saranno tenuti al versamento del contributo aggiuntivo in caso di ricorso al trattamento di integrazione salariale. Risparmio del 4%, invece, per le microimprese del terziario a cui, invece, si applica la tutela garantita dal Fondo di integrazione salariale. E' quanto previsto dal decreto Sostegni-ter, che ha ricevuto il via libera dal Senato

Ancora novità per la cassa integrazione ordinaria e l'assegno di integrazione salariale erogato dal FIS nei primi tre mesi di quest'anno. Con l'emendamento 7.01, approvato al Senato, viene modificato l'art. 7 del decreto Sostegni-ter (D.L. n. 4/2022), in fase di conversione in legge, in materia di trattamenti di integrazione salariale.

La novità apportata al testo del decreto prevede l'estensione della CIG scontata a diversi settori industriali: alimentare, tessile, legno, metalli.

Aumenta, dunque, il numero di datori di lavoro che possono chiedere gli ammortizzatori sociali scontati della contribuzione addizionale fino al 31 marzo 2022: si tratta non solo delle aziende dei settori già autorizzati (tessile, moda, calzature), ma anche di altri settori industriali, nonché delle aziende del terziario e dei servizi che utilizzano il Fondo di Integrazione Salariale. Sono ben 60 i nuovi codici Ateco autorizzati, appartenenti ai seguenti settori produttivi:

- attività ricreative
- trasporto aereo
- produzione di prodotti alimentari
- tessili e abbigliamento
- lavorazione del legno, carta e cartone
- fabbricazione di prodotti in metallo
- riparazione di macchine agricole e autoveicoli
- attività di design industriale
- riparazione di orologi, gioielli, strumenti musicali e oggetti vari
- commercio all'ingrosso di alimenti
- turismo
- trasporto terrestre di passeggeri

0.52.00	Produzione di gelati senza vendita diretta al pubblico
10.71.10	Produzione di prodotti di panetteria freschi
10.71.20	Produzione di pasticceria fresca

10.72.00	Produzione di fette biscottate, biscotti; prodotti di pasticceria conservati
10.73.00	Produzione di paste alimentari, di cuscus e di prodotti farinacei simili
10.82.00	Produzione di cacao in polvere, cioccolato, caramelle e confetterie
10.85.0	Produzione di pasti e piatti pronti (preparati, conditi, cucinati e confezionati)
11.01.00	Distillazione, rettifica e miscelatura degli alcolici
13.2	Tessitura
13.92.10	Confezionamento di biancheria da letto, da tavola e per l'arredamento
13.92.20	Fabbricazione di articoli in materie tessili n.c.a.
13.99	Fabbricazione di altri prodotti tessili n.c.a
14.13.1	Confezioni in serie di abbigliamento esterno
14.13.2	Sartoria e confezione su misura di abbigliamento esterno
14.14.0	Confezione di camicie, t-shirt, corderia e altra biancheria intima
14.19.10	Confezioni varie e accessori per l'abbigliamento
14.3	Fabbricazione di articoli in maglieria
15.1	Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, pelletteria e selleria; preparazione e tintura di pellicce
15.20	Fabbricazione di calzature
16.21	Fabbricazione di fogli da impiallacciatura e di pannelli a base di legno
16.22	Fabbricazione di pavimenti in parquet assemblato
16.23	Fabbricazione di altri prodotti di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia
16.29.19	Fabbricazione di altri prodotti vari in legno (esclusi mobili)
16.29.2	Fabbricazione dei prodotti della lavorazione del sughero
16.29.3	Fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
16.29.4	Laboratori di cornici
17.1	Fabbricazione di pasta-carta, carta e cartone
17.2	Fabbricazione di articoli di carta e cartone
18.13.0	Lavorazioni preliminari alla stampa e ai media
18.14.0	Legatoria e servizi connessi
23	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
25	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)
28.22.09	Fabbricazione di altre macchine e apparecchi di sollevamento e movimentazione
30.99.0	Fabbricazione di veicoli a trazione manuale o animale
31.03	Fabbricazione di materassi
31.09.1	Fabbricazione di mobili per arredo domestico
31.09.2	Fabbricazione di sedie e sedili (esclusi quelli per aeromobili, autoveicoli, navi, treni, ufficio e negozi)
31.09.5	Finitura di mobili
32	Altre industrie manifatturiere

La contribuzione addizionale prevista dalla normativa vigente è pari al:
- 9,12 o 15% aggiuntivo, sulla base del numero di settimane di utilizzo, per la CIGO

- al 4% per le micro imprese che utilizzano il FIS.

L' art. 7 del decreto concede alle imprese del settore turistico, come hotel e agenzie di viaggio, ristoranti, bar, mense e catering, parchi divertimento, stabilimenti termali, discoteche, sale giochi, musei, trasporto pubblico, radio taxi, la possibilità di risparmiare il versamento del contributo addizionale per l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale a titolo di CIG o da parte del FIS. La legge di Bilancio 2022 ha in ogni caso previsto la riduzione dell'ammontare dovuto a titolo di contributo addizionale da parte dei datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale.

In particolare, l'art. 1, comma 195, della legge n. 234/2021, inserendo all'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015, dopo il comma 1-bis, il comma 1-ter, prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi "successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento", la misura del contributo addizionale sia determinata secondo le aliquote che seguono:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

- 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

In caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al 15%, stabilita dall'art. 5, comma 1, lett. c), del D.Lgs n. 148/2015. N.B. Rimane confermato altresì quanto disposto all'art. 13, comma 3, del D.Lgs. n. 148/2015, che prevede l'esclusione del contributo addizionale per le imprese che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Per quanto riguarda il FIS, la legge di Bilancio 2022 ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce in misura pari al 40% - attestandosi quindi al 2,4% - per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

FRUIZIONE DELLE FERIE NEI TERMINI DI LEGGE: QUANTO CONVIENE AL DATORE DI LAVORO

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

A giugno e dicembre di ogni anno i datori di lavoro sono obbligati a verificare l'avvenuto godimento delle ferie legali maturate dai propri lavoratori subordinati. La regolare fruizione delle ferie, infatti, non è un diritto disponibile e come tale non può essere derogato, neanche dalla contrattazione collettiva o aziendale. L'eventuale violazione della disciplina vigente in materia può comportare l'insorgere di una delle cause ostative al rilascio del DURC e inibire la regolarità contributiva dell'azienda per un periodo di tre mesi, oltre a comportare l'irrogazione di specifiche sanzioni. Quanto risparmia l'impresa che rispetta la normativa in vigore su ferie e riposi?

La maturazione del diritto alla fruizione delle ferie, nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, è proporzionata all'orario di lavoro e correlata alle eventuali assenze o sospensioni dell'attività lavorativa.

La mancata ottemperanza determina pesanti conseguenze anche in termini sanzionatori, oltre che di risarcimento dei danni nei confronti dei lavoratori e ciò impone al datore di lavoro l'obbligo di operare dei controlli sul rispetto della normativa vigente in materia.

Attenzione

Il termine di fruizione si sospende qualora si verifichi una causa di sospensione del rapporto quali, a titolo esemplificativo, l'astensione obbligatoria o facoltativa per maternità, ovvero una malattia di lunga durata. In particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di:
- concedere e far godere almeno due settimane di ferie entro l'anno solare di maturazione, dunque entro il 31 dicembre 2022. Nell'ipotesi di lavoratore assunto in corso d'anno va preso in esame l'anno effettivo di maturazione delle ferie, in relazione alla data di assunzione, e non l'anno solare. Le due settimane devono essere fruiti consecutivamente qualora il lavoratore ne faccia espressamente richiesta. Il datore di lavoro è obbligato a soddisfare tale richiesta, seppur compatibilmente con le esigenze dell'attività d'impresa.

- concedere e far godere entro il 30 giugno 2024 le restanti due settimane di ferie.

Attenzione

La contrattazione collettiva può intervenire per prolungare il termine di fruizione nonché di rinviare il godimento delle ferie, purché entro un limite tale da non snaturare la natura stessa della tutela stabilita ex legis in ossequio all' art. 36 della Costituzione. La mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti dalla norma espone il datore di lavoro ad una sanzione che va da 200 a 1.200 euro per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione.

In caso di mancata fruizione delle ferie nei termini stabiliti dalla norma il datore di lavoro rischia una sanzione che va:

- da euro 100 a euro 600 per ciascun lavoratore cui è riferita la violazione;

- da euro 400 a euro 1.500 per ciascun lavoratore, se la violazione è commessa per più di 5 lavoratori ovvero si è verificata per almeno 2 anni;

- da euro 800 a euro 4.500 per ciascun lavoratore, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata per almeno 4 anni. La violazione dei termini di fruizione delle ferie legali costituisce per legge causa ostativa al rilascio del DURC, anche in presenza di versamenti e adempimenti regolarmente effettuati e comporta la sospensione della regolarità contributiva per un periodo di tre mesi. Ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per finanziamenti e sovvenzioni previsti dalla normativa dell'Unione europea, statale e regionale, il documento unico di regolarità contributiva (DURC) ha validità di 120 giorni dalla data del rilascio. Ne deriva che l'eventuale sospensione del DURC e quindi dei benefici "normativi e contributivi", in forza di una causa ostativa al suo rilascio, opera necessariamente a far data dalla scadenza dei 120 giorni di un eventuale Documento Unico rilasciato in precedenza per la stessa finalità.

Attenzione

La monetizzazione delle ferie rimane possibile esclusivamente per i periodi maturati ante 29 aprile 2003 oltre che per le eventuali ore di ferie stabilite dai CCNL in aggiunta a quelle legali, mentre non è più ammessa per le quattro settimane, che il lavoratore deve necessariamente godere.

Unica eccezione sono i contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno, per i quali è ammessa la corresponsione del corrispettivo per le ferie non godute anche mensilmente.

E' implicito poi che è possibile procedere al pagamento delle ferie non godute per risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla causale della cessazione. Il datore di lavoro deve, entro il 30 giugno 2022, consentire ai lavoratori di completare l'effettiva fruizione di tutte le ferie maturate nell'anno 2020. Inoltre, entro il 31 dicembre 2022 deve essere verificata la fruizione di due delle settimane di ferie maturate quest'anno, il resto dovrà essere goduto dal lavoratore entro il 30 giugno 2024.

Attenzione

In caso di CIG a zero ore, la fruizione può essere posticipata al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva. Si tratta infatti di una delle specifiche fattispecie derogatorie connessa al venir meno della necessità di garantire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche in costanza di regolare svolgimento dell'attività lavorativa. Nell'ipotesi di CIG a orario ridotto, invece, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta. Causa ostativa al DURC - Datore di lavoro con 1 dipendente ad agevolazione contributiva totale Datore di lavoro che ha in un operaio assunto con lo sgravio totale under 36. Su base mensile, la retribuzione di base è pari a 1.574 euro. La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è pari a 470 euro, la contribuzione INAIL è pari a 94 euro.

Il lavoratore è assunto a tempo indeterminato con applicazione del bonus giovani che prevede lo sgravio totale dalla contribuzione INPS per tre anni, che diventano 48 mesi in caso di sede di lavoro nel Mezzogiorno. In caso di accertamento della violazione in materia di fruizione di ferie e riposi, il DURC viene sospeso per

tre mesi e durante tale periodo il datore di lavoro non può applicare gli sgravi contributivi

Ne deriva che la contribuzione INPS dovrà essere versata in misura piena.

	Sospensione	DURC OK
Retribuzione lorda mensile erogata (3 mesi)	4.722 euro	4.722 euro
Contribuzione INPS (3 mesi)	1.410 euro	0 euro
Contribuzione INAIL (3 mesi)	282 euro	282 euro
Sanzione	100 euro	0 euro
Costo del lavoro (3 mesi)	6.514 euro	5.004 euro
Risparmio		23%

Risparmio%

Il datore di lavoro che rispetta la normativa di ferie e riposi evita le sanzioni previste per tale violazione e mantiene la regolarità contributiva, risparmiando circa il 23% del complessivo costo del lavoro per ciascun dipendente in forza cui si applica uno sgravio contributivo totale.

IL LAVORO DIVENTA IBRIDO, OLTRE LO SMART WORKING

Federica Petrucci - Consulente del lavoro e Consulente editoriale Ipsa Magazine

Secondo diversi studi e ricerche, i dipendenti che hanno la possibilità di scegliere il lavoro ibrido sviluppano una visione più positiva della propria azienda e dei colleghi. Dando un'occhiata ai numeri, le aziende che sono seriamente intenzionate a mantenere i migliori talenti dovranno prepararsi a rispondere a queste nuove esigenze. Ma quali sono le condizioni del successo? Come si deve preparare il datore di lavoro a quella che molti hanno definito una "nuova era ibrida"? Uno sguardo al futuro, con un'analisi attenta del presente, delle opportunità e dei rischi da scongiurare

C'è una linea di demarcazione, diventata ancora più chiara e marcata durante la pandemia, che ormai ha ben definito il lavoro da remoto (il cd. smart working) e il lavoro in presenza in ufficio. Lì, in mezzo, c'è il cd. "lavoro ibrido", che alterna al lavoro sul posto quello svolto a casa. Si tratta di un ambito rimasto ancora inesplorato per molti aspetti, ma che sta già attirando parecchio l'attenzione. Innumerevoli studi, infatti, dimostrano che sono sempre di più i lavoratori pronti ad abbracciare, con grande entusiasmo, quella che gli esperti chiamano la nuova "era ibrida", che pare garantisca a molti un maggiore equilibrio tra vita professionale

e vita privata. Dando un occhio ai numeri, quindi, i datori di lavoro che sono seriamente intenzionati a mantenere i migliori talenti in azienda dovranno probabilmente prepararsi a rispondere a queste nuove esigenze, come molti già stanno facendo. L'impatto sulla produttività: la flessibilità rende i lavoratori più efficienti?

In un sondaggio globale commissionato da Microsoft su oltre 30.000 persone, il 73% degli intervistati ha dichiarato di voler poter scegliere modalità di lavoro flessibili dopo la pandemia. Secondo questa ricerca, inoltre, quasi la metà dei lavoratori lascerebbe o cercherebbe un lavoro altrove se il loro capo imponesse il ritorno in ufficio.

Un sondaggio simile condotto da LeadershipIQ - società di sondaggi sulla formazione alla leadership e sul coinvolgimento dei dipendenti - ha suggerito anche che la maggior parte dei lavoratori vorrà lavorare da casa 3-4 giorni (39%) o 1-2 giorni alla settimana (29%).

Un altro dato interessante è emerso da un sondaggio condotto da BOB HRIS, una piattaforma specializzata nella gestione di risorse umane che fornisce consulenza alle aziende. Il report pubblicato dimostra che i dipendenti che possono scegliere l'ibrido sono più soddisfatti del proprio lavoro rispetto a quelli che lavorano esclusivamente a casa o esclusivamente in loco.

Durante gli ultimi due anni di pandemia il 65% dei dipendenti che poteva lavorare da casa e in loco a piacimento era soddisfatto del proprio lavoro, contro una percentuale di soddisfazione che ha raggiunto solo il 53% tra quelli che lavoravano esclusivamente in loco e il 57% tra quelli che lavoravano esclusivamente da casa. Ci sono quindi opportunità concrete per aziende e dirigenti che abbracciano la flessibilità e pensano in modo creativo all'organizzazione del lavoro in azienda. Con la tecnologia che consente di svolgere diverse attività a distanza, è possibile che nuovi mercati di talenti si aprano fino a espandersi in modi mai visti prima. Stare insieme di persona ha un potere reale. Ma il passaggio al virtuale ha portato il lavoro a nuovi livelli, e questa è una buona cosa. In altre parole, la flessibilità è vantaggiosa per tutti: dipendenti e datori di lavoro. E questo aspetto è diventato ancora più evidente con la pandemia, che ha generato un enorme aumento della globalizzazione del settore dei servizi.

Inoltre, la flessibilità del posto di lavoro è positivamente associata a una maggiore produttività e soddisfazione sul lavoro. Quello che è emerso in generale è che i dipendenti che lavorano in modalità ibrida hanno una visione più positiva della propria azienda e dei colleghi. Si sentono anche più produttivi mentre lavorano a casa, il che è probabilmente dovuto a un sano equilibrio tra vita privata e professionale. In conclusione, hanno una maggiore soddisfazione sul lavoro e segnalano un aumento del benessere (anche in termini di salute mentale) rispetto ai dipendenti che lavorano esclusivamente da casa o in loco. Le condizioni giuste per il successo. Negli ultimi due anni, le aziende hanno adottato tecniche di coinvolgimento dei lavoratori e hanno utilizzato nuovi strumenti per sfruttare al meglio le piattaforme dedicate al lavoro a distanza. In questo modo, allo scoppio della pandemia, i lavoratori da remoto hanno potuto gestire - non tra pochi inconvenienti

- presentazioni, collaborazioni e contatti attraverso nuovi modelli di connessione.

Superata la fase più critica dell'emergenza sanitaria, oggi possiamo dire però che il Covid ha fornito lezioni preziose, anche se a volte impegnative, alle aziende che hanno dovuto rivedere i propri modelli di gestione. Solo chi è riuscito ad adattarsi e a evolversi è rimasto a galla. Nonostante le condizioni di svantaggio iniziale, sappiamo adesso che i dipendenti vogliono e si aspettano maggiore flessibilità dal proprio datore di lavoro, prediligendo il lavoro ibrido. In che modo si può trarre vantaggio da tutto questo? Prima di tutto, l'eliminazione delle visioni tradizionali e obsolete del lavoro a distanza è un primo passo importante. L'idea che un dipendente che non lavori in ufficio per molti giorni alla settimana sia meno dedito o meno in grado di fare la differenza è ormai un concetto superato, appartenente al passato pre-Covid.

Inoltre, in questo nuovo contesto, è anche fondamentale creare le condizioni giuste per il successo dei lavoratori, che potrebbero includere:

- un programma per definire e comunicare come l'azienda si avvicina al lavoro ibrido (i dipendenti devono lavorare in ufficio per un numero di giorni definito e uguale per tutti o spetta ai singoli team impostare il proprio programma di lavoro ibrido?);
- l'adozione di tecnologie e sistemi che garantiscano alle persone che lavorano in remoto di sentirsi connesse come i loro colleghi in ufficio. Ad esempio, le riunioni dovrebbero essere tenute online per impostazione predefinita in modo che tutti abbiano un'esperienza coerente o programmate per i giorni in cui l'intero team è in ufficio;
- l'individuazione di manager e responsabili che siano in grado di supportare e collaborare con i loro team secondo le nuove modalità - più flessibili - di lavoro;
- fornire una guida ai dipendenti in modo che siano in grado di lavorare in modo intelligente, salutare e produttivo a prescindere dalla postazione scelta per l'attività.

L'importanza dell'aggiornamento tecnologico.

In diverse occasioni, i migliori esempi di business aziendale (specie quelli nati e/o esplosi durante l'emergenza pandemica) hanno rivelato che il passaggio al virtuale è più che un "cerotto pandemico". Quello che inizialmente era sembrato un tentativo provvisorio di adattamento, col tempo, si è trasformato in un'opportunità straordinaria. Le lezioni che possiamo trarre ora su ciò che ha funzionato meglio durante il ricorso al virtuale possono guidare le aziende nel processo di trasformazione del lavoro in futuro. Per esempio, subito dopo la dichiarazione dello stato di emergenza, nella fretta di sostituire le riunioni faccia a faccia sul posto di lavoro, così come tutte le altre forme di comunicazione in tempo reale, l'utilizzo della videoconferenza si è ampliato, come il numero di video chiamate. Allo stesso tempo, le persone hanno iniziato a comunicare in modo più asincrono, utilizzando e-mail, chat e sistemi di social media aziendali, senza aspettarsi una risposta immediata. Per molti, questa combinazione di più riunioni e più comunicazioni asincrone è stata troppo ingombrante, tanto che ha contribuito a far aumentare i casi di burn out. Infatti, in uno studio Microsoft sui lavoratori a un anno dall'inizio della pandemia, il 54% ha affermato di sentirsi oberato di lavoro e il 39%

ha affermato di essere esausto (e un dipendente stressato è anche un dipendente che non lavora bene). Dopo aver affrontato il problema, ed essere stati per molti versi travolti, adesso abbiamo chiara la soluzione: è ormai lampante che dobbiamo sviluppare strategie più intelligenti che sfruttino la flessibilità degli strumenti e le nuove tecnologie senza aggiungere nuovi oneri. In un'organizzazione veramente connessa, le persone possono comunicare in modo efficace ovunque si trovino e indipendentemente da quando lavorano. È fondamentale quindi utilizzare al meglio le nuove tecnologie e affidarsi a nuovi mezzi di comunicazione che facilitino lo scambio all'interno di un sistema aziendale. Al di là delle distanze. Tuttavia, bisogna ripeterlo, le aziende che si avviano verso il lavoro ibrido devono partire dalla consapevolezza che ogni lavoratore avrà bisogno di linee guida chiare e strumenti di lavoro in grado di facilitare al meglio la collaborazione. Nella migliore delle ipotesi, il lavoro ibrido unirà gli ambienti remoti e in loco in modo che i dipendenti possano lavorare insieme con facilità. Per questo motivo è importante investire in tecnologie che consentano tutto questo, come strumenti di comunicazione aggiornati e apparecchiature per videoconferenze in loco di ultima generazione.

PREVENZIONE ANTI-COVID: LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO NON È DELEGABILE

Raffaele Guariniello - Già Magistrato e Presidente della Commissione Amianto del Ministero dell'Ambiente

La Corte di Cassazione, con la sentenza della terza sezione penale n. 9028 del 2022, ha fornito importanti indicazioni sull'individuazione delle responsabilità del datore di lavoro nell'ambito delle condotte riferite alla valutazione del rischio connesso alle malattie trasmissibili a causa del Covid-19. Per la Suprema Corte non è in discussione l'eventuale responsabilità in capo al datore di lavoro in caso di eventi dannosi successivi alla nomina del R.S.P.P., o alla validità ed efficacia del DVR. Inoltre, nel caso di specie, le condotte omesse costituiscono adempimenti previsti in materia di sicurezza, non delegabili

Nel leggere la sentenza n. 9028 depositata dalla Cassazione Penale il 17 marzo 2022, è stato impossibile sfuggire al ricordo delle animate e tuttora istruttive discussioni esplose sin dagli inizi del periodo emergenziale circa la sussistenza dell'obbligo di inserire nel D.V.R. la valutazione del rischio Covid-19. Taluni - tra i primi la Regione del Veneto, Area Sanità e Sociale Direzione Prevenzione, Sicurezza alimentare, Veterinaria- hanno affermato che, in uno scenario in cui prevalgono esigenze di tutela della salute pubblica, non si ritiene giustificato l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all'infezione da SARS-CoV-2 (se non in ambienti di

lavoro sanitario o socio-sanitario, o comunque qualora il rischio biologico sia un rischio di natura professionale, già presente nel contesto espositivo dell'azienda).

Altri non hanno mancato di evocare -non so se tra le fonti del diritto- la "prudenza". Ovvero di riporre ogni speranza in futuri Protocolli tra le parti sociali. Quasi che siffatti Protocolli -quelli di oggi, quelli di domani- fossero di per sé in grado di modificare o derogare il TUSL n. 81/2008. E senza tener presente che, correttamente, gli stessi Protocolli già adottati, nella premessa, stabiliscono che il protocollo contiene misure che seguono e attuano le prescrizioni del legislatore.

Altri ancora hanno denunciato un pedante atteggiamento formalistico da azzecagarbugli, del tutto fuori luogo in questa circoscritta fase emergenziale, per trovare soluzioni di buon senso e tecnicamente compatibili con le reali esigenze di imprese e lavoratori e messo in guardia contro chi in questo momento sottolinea il prioritario dovere del datore di lavoro di aggiornare il documento di valutazione del rischio di cui al testo unico sulla salute e sicurezza nel lavoro.

A questo proposito, si è pure rilevato che nell'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, le ipotesi che danno origine a un obbligo di aggiornamento sono quattro:

- modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro che impattano sulla salute e sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione tecnologica che consenta una migliore prevenzione;
- verifica di infortuni significativi;
- esiti della sorveglianza sanitaria che evidenzino la necessità di un aggiornamento del DVR, e che nelle causali per la rielaborazione del DVR non sono quindi indicate circostanze ambientali estranee ai rischi specifici aziendali come è l'ipotesi di una epidemia o potenziale pandemia.

Il più imbarazzante è il tentativo operato da altri di sottrarre la tutela della sicurezza e salute durante l'emergenza coronavirus all'area di applicabilità del D.Lgs. n. 81/2008, e di ricondurla sotto il mantello delle norme emergenziali, senza accorgersi già allora, ma ancora ultimamente, che siffatte norme puniscono il mancato rispetto delle misure di contenimento, "salvo che il fatto costituisca reato", ed è noto che per ora gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 sono generalmente presidiati da sanzioni penali.

Emblematica in questa scia una nota dell'Azienda Sanitaria Unica Regionale delle Marche: "I controlli nei luoghi di lavoro finalizzati alla verifica della applicazione delle misure anti-contagio possono avvenire solo previo raccordo con la Prefettura del territorio di riferimento. Pertanto casistiche quali: 1. segnalazioni /esposti vari, con esclusivo riferimento alla scarsa o mancata adozione delle misure di sicurezza anti-contagio e pervenuti direttamente ai Servizi SPSAL;

2. riscontri di insufficiente o mancata adozione delle misure di sicurezza anti-contagio constatati durante sopralluoghi in vigilanza ordinaria di competenza diretta dei SPSAL; dovranno essere inoltrati e/o segnalati alla Prefettura stessa in attesa di un'eventuale richiesta da parte di quest'ultima di valutazione/approfondimento del SPSAL". Fuorviante fu, soprattutto, l'Ispezzato Nazionale

del Lavoro di un tempo in una nota del 13 marzo 2020 n. 89: “sembra potersi condividere la posizione assunta dalla Regione Veneto nel senso di ‘non ritenere giustificato l’aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi in relazione al rischio associato all’infezione’ (diverso è il caso degli ambienti di lavoro sanitario o socio-sanitario o qualora il rischio biologico sia un rischio di natura professionale, già presente nel contesto espositivo dell’azienda)”. E audace il successivo passaggio dal doveroso all’utile o consigliabile, sulla falsariga di una norma -l’art. 2087 c.c.- tutt’altro che propensa a fornire meri consigli all’imprenditore: “si ritiene utile, per esigenze di natura organizzativa/gestionale, redigere -in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente- un piano di intervento o una procedura per un approccio graduale nell’individuazione e nell’attuazione delle misure di prevenzione, basati sul contesto aziendale, sul profilo del lavoratore -o soggetto a questi equiparato - assicurando al personale anche adeguati DPI”. Dobbiamo ormai prendere atto che la Sezione Terza è ormai la punta di diamante della Corte Suprema a tutela della salute e dell’ambiente a dispetto dei varchi aperti da altri settori giurisprudenziali diventati meno severi rispetto al passato su temi centrali quali i cantieri, gli appalti, le morti dei terzi come nel caso di Viareggio, i tumori (amianto in testa), i disastri dentro e fuori dell’azienda. E infatti proprio la Sezione Terza, nella sentenza n. 9028 del 17 marzo 2022, esamina un’ipotesi in cui il “consigliere delegato, CEO e capo azienda” di un istituto bancario -imputato dei reati di cui agli artt. 29, comma 1, e 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 per “condotte riferite alla valutazione del rischio (DVR) connesso alle malattie trasmissibili pandemia Covid-19 oggetto del DVR e alla designazione del R.S.P.P.”- venne assolto dal GIP perché il fatto non sussiste. Su ricorso del P.M., la Sez. III, anzitutto, utilmente avverte che non è in discussione l’eventuale responsabilità in capo al datore di lavoro in caso di eventi dannosi successivi alla nomina del R.S.P.P., o alla validità ed efficacia del DVR. E precisa che le condotte omesse (riferite alla valutazione del rischio connesso alle malattie trasmissibili pandemia Covid-19 e alla designazione del R.S.P.P.) costituiscono “adempimenti previsti in materia di sicurezza, non delegabili ai sensi dell’art.17 D.Lgs. n. 81/2008”, e che si tratta “di adempimenti che l’imputato pacificamente non ha curato”. Giunge, pertanto, in accoglimento del ricorso presentato dal P.M., ad annullare con rinvio l’assoluzione dell’imputato, sul presupposto che “la valutazione di tale rischio è oggetto di un obbligo che fa capo al datore di lavoro”.

SMART WORKING: DALLA RIDUZIONE DEL COSTO CARBURANTI ALL’AUMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ. I VANTAGGI PER LAVORATORI E IMPRESE

Simone Baghin - Consulente del lavoro

L'utilizzo dello smart working prevede un mix di vantaggi per lavoratori e datori di lavoro. La riduzione dei giorni di lavoro in presenza può avere, infatti, un forte impatto sulla riduzione del costo dei carburanti per i propri collaboratori, oltre ai benefici in termini work life balance. Le imprese possono, invece, utilizzare il lavoro agile per abbattere i costi aziendali, per migliorare la produttività e ridurre l'assenteismo. Per venire in contro alle esigenze dei datori di lavoro il Governo ha approvato, il 17 marzo, un decreto legge estende fino al 30 giugno la disciplina semplificata del lavoro agile, introdotta con la normativa emergenziale. Cosa si può fare, invece, per i lavoratori che non possono svolgere lo smart working?

L'attuale costo del carburante rende molto oneroso il tragitto casa lavoro dei lavoratori, con la conseguenza che l'aumentare del costo sostenuto diminuisce notevolmente sulla capacità di spesa dei collaboratori, a parità di retribuzione netta.

Anche in un’ottica di responsabilità sociale di impresa, il datore di lavoro può adottare misure organizzative che consentono di ridurre il numero di giorni di lavoro in presenza e conseguentemente gli spostamenti casa - lavoro, facendo risparmiare sul costo dei carburanti i propri collaboratori.

Tali misure possono essere adottate sfruttando le opportunità e le potenzialità dello smart working e dalla contrazione dell’orario di lavoro settimanale.

Quali sono i benefici per i lavoratori e le aziende? Durante l’emergenza pandemica tutte le aziende, volente o nolente, si sono trovate nella soluzione di utilizzare come strumento emergenziale. Il lavoro agile, seppur venga considerato una evoluzione del telelavoro, si differenzia notevolmente: resta il concetto del lavoro “da remoto-a distanza” e dell’uso di strumentazione tecnologica per la connessione ma il lavoro agile presenta una maggiore flessibilità per quanto riguarda tempi e luogo di lavoro e, soprattutto, rappresenta un nuovo modo di pensare modalità di gestione superando modelli organizzativi superati, per lasciare maggiore autonomia al lavoratore assegnandogli obiettivi in termini di performance. Secondo l’Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, quando parliamo di smart working intendiamo riferirci a “una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e: autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati”. I benefici, a due anni esatti dall’attivazione del lavoro agile emergenziale sono evidenti.

Il lavoratore infatti:

- limita notevolmente il costo da spostamento per recarsi al lavoro;
- guadagna benessere in termini di maggiore equilibrio tra vita quotidiana e lavoro,
- può ottemperare ai propri oneri familiari ovvero dedicarsi alle proprie passioni personali senza lottare con il badge;
- può lavorare in un ambiente più sereno e sentire che anche al lavoro il suo benessere è al primo posto (people first).

L'utilizzo del lavoro agile impatta in termine di benefici anche per il datore di lavoro, il quale vedrebbe:

- un abbattimento dei costi aziendali (per gli spazi fisici, per gli straordinari);
- una riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento;
- un miglioramento della work-life balance;
- un miglioramento della produttività;
- una riduzione dell'assenteismo.

Il decreto legge, approvato dal Consiglio dei Ministri il 17 marzo, prevede che fino al 30 giugno 2022 continuerà ad applicarsi la disciplina semplificata del lavoro agile introdotto con la normativa emergenziale: l'utilizzo sarà infatti possibile anche senza l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Nulla vieta però alle aziende di adottare sin da ora lo smart working ordinario disciplinato dalla l. n. 81/2017, la quale subordina l'accesso a tale strumento alla sottoscrizione di uno specifico accordo individuale tra le parti.

Lo scorso 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto tra le Parti Sociali e il Ministero del Lavoro un protocollo nazionale che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile e stabilendo linee guida per la contrattazione collettiva al fine della regolamentazione contrattuale del lavoro agile. I principi cardine su cui si basa il Protocollo Nazionale sono:

- l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
- l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. Il protocollo ribadisce il ruolo centrale dell'accordo individuale che si deve adeguare ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite dal Protocollo, prevedendo comunque:
 - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
 - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
 - e) gli strumenti di lavoro;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
 - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
 - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento

della prestazione di lavoro in modalità agile;

Per il lavoratore, un utilizzo strutturato del lavoro agile per un paio di giorni alla settimana comporterebbe l'indubbio risparmio del costo del carburante per quelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta da remoto, ovvero dalla propria abitazione. È inoltre da considerare che la primavera è ormai alle porte, con la conseguenza che la stagione più mite comporterà lo spegnimento dei sistemi di riscaldamento con il beneficio ulteriore che quando la prestazione lavorativa viene svolta da remoto il lavoratore non dovrà sostenere i costi del riscaldamento.

Da ultimo, e di notevole importanza, è da tener presente anche quello che sarebbe il positivo impatto ambientale che si avrebbe da un minore utilizzo delle autovetture personali per recarsi al lavoro. Ipotizziamo di dover quantificare il costo del trasporto sostenuto da un lavoratore che giornalmente effettua il tragitto casa lavoro e viceversa per un totale di 60 km giornalieri

Ipotizzando che l'autovettura percorra mediamente 14 km con un litro di benzina, per ogni giorno di lavoro in azienda il lavoratore utilizzerebbe circa 4,5 litri di benzina che ad un prezzo di 2,20 euro per litro comporta un costo indicativo di 10,00 euro giornalieri.

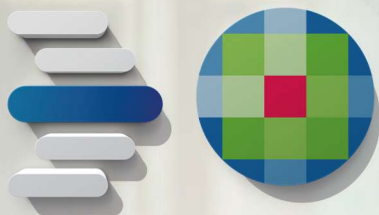
Moltiplicando 10 euro al giorno per 20 giorni lavorativi medi a settimanali, il costo mensile da carburante per "motivi di lavoro" sarebbe di circa 200,00 euro mensili.

Se venisse concordato con il datore di lavoro uno smart working per 2 giorni a settimana, i giorni di presenza in sede scenderebbero a 12 al mese con un costo a carico del lavoratore di 120,00 euro. Il risparmio, solo in termini di carburante, ammonterebbe su base mensile a 80,00 euro. È indubbio che lo smart working oggi è una modalità organizzativa di cui beneficia solo una parte della popolazione aziendale ovvero quei lavoratori le cui mansioni possono essere eseguite all'esterno dei locali aziendali con l'utilizzo di strumenti informativi. Anche in un'ottica di garantire l'equità interna tra lavoratori e come strumento per compensare il mancato utilizzo dello smart working, garantendo un risparmio al personale che non può beneficiare del lavoro agile, l'Azienda potrebbe ricorrere ad una contrazione dell'orario di lavoro settimanale. Il datore di lavoro potrebbe, in accordo con il lavoratore, stabilire un'articolazione dell'orario di lavoro settimanale sempre di 40 ore settimanali, ma contratte in 4 giorni lavorativi a settimana. Si passerebbe da un attuale 5 x 8 ad un possibile 4 x 10 a settimana. Tale sistema garantirebbe comunque il rispetto dei limiti generali previsti dalla attuale normativa in tema di orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003) in quanto:

- non verrebbe violato l'obbligo del riposo giornaliero (11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore)
- sarebbe rispettata la durata massima dell'orario di lavoro settimanale (48 ore compreso lo straordinario).

L'adozione di tale soluzione organizzativa consentirebbe al lavoratore di limitare il tragitto casa lavoro per un giorno alla settimana a parità di retribuzione, con un indubbio risparmio in termini di costo e con una maggiore conciliazione delle proprie esigenze di vita lavoro. Lato azienda, l'adozione di tale misura organizzativa, comporterebbe una riduzione dell'incidenza e dei relativi costi delle strutture produttive (energia elettrica, gas), limiterebbe l'assenteismo riducendo la settimana lavorativa.

Corrispettivi SMART



La soluzione Wolters Kluwer per gestire in maniera semplice i corrispettivi dei propri clienti, offrendo loro anche un servizio di alto valore in termini di consulenza

ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

venerdì 25 marzo 2022

Presentazione degli elenchi riepilogativi cessioni intracomunitarie per operatori con obbligo mensile e dati statistici acquisti e cessioni

lunedì 28 marzo 2022

Ravvedimento entro 90 giorni dell'acconto IVA

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

